

2011

Oppbygging av HMS-system for hovedentreprenør

- Bruk av ekstern HMS-tjeneste

Avsluttende oppgave i HMS Verneingeniørskolen, modul V200. Omfang 12 studiepoeng.



Hovedprosjekt, modul V200

Høgskolen Stord/Haugesund og Teknologisk Institutt

Student:	Jon Eirik Kvalnes
Linje og studieretning:	HMS Verneingeniør
Omfang:	12 studiepoeng
Oppgavens tittel:	Oppbygging av HMS-system for hovedentreprenør – <i>bruk av ekstern HMS-tjeneste</i>
Dato for innlevering:	29.07.2011
Innleveringsfrist:	01.08.2011
Totalt antall sider:	37
Antall vedlegg:	4, totalt 5 sider
Faglig veileder:	Gjermund Vik, HMS senter Bømlo
Prosessveileder:	Lisbeth Aamodt, Teknologisk Institutt

Sammendrag

Rapporten belyser bruk av bedriftshelsetjeneste, heretter bare kalt BHT, til oppbygging av HMS-system, med fokus på bygg- og anleggsbransjen.

Problemstillingen er:

Etablering av HMS-system for hovedbedrift i bygg- og anleggsbransjen.

- *Hvordan kan ekstern BHT bistå bedriften?*

Bakgrunnen for prosjektet er en bestilling fra Steinsbø Hus for oppbygging av HMS-system. Det ble ytret ønske om en gjennomgang av dagens system, og bistand for å gjøre systemet mer oversiktlig og oppdatert i henhold til krav i lover og forskrifter.

Hovedmål med prosjektet er å bidra til økt kompetanse på temaet hos HMS senter Bømlo og gjøre meg som HMS Verneingeniør mer kjent med HMS-utfordringene i bygg- og anleggsbransjen. Det skal belyse i hvor stor grad BHT blir benyttet som ekstern eller intern HMS-ressurs. Det ble gjennomført en spørreundersøkelse blant godkjente BHT i Norge, og det er benyttet litteratur fra andre studier om temaet.

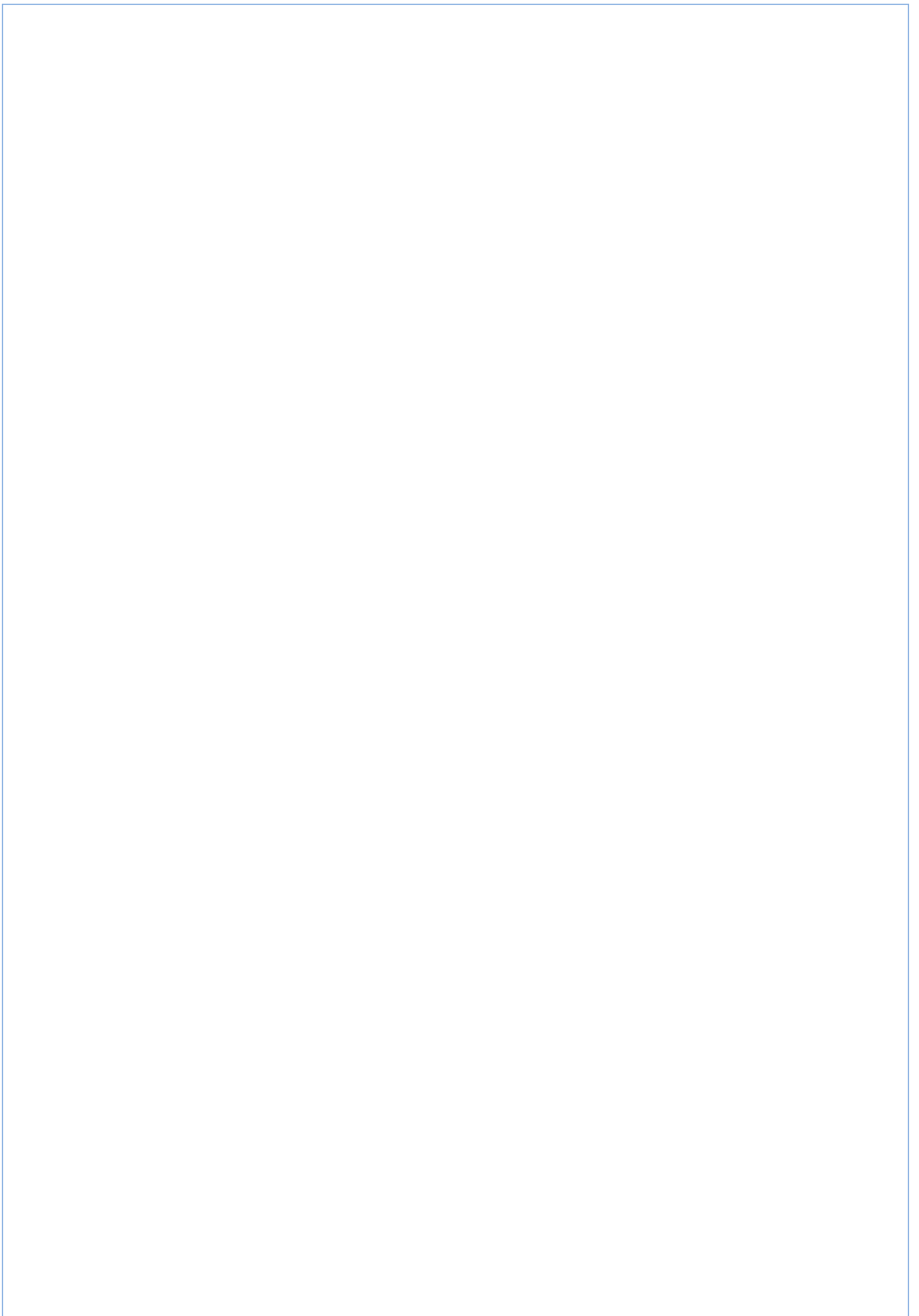
Det har gjennom arbeidet med prosjektet blitt utarbeidet et HMS-system for Steinsbø Hus.

Prosjektet viser at BHT i relativt stor grad oppfatter sin egen kompetanse som tilstrekkelig for å bistå bedriftene i dette arbeidet. BHT blir brukt i ulik grad til arbeidet, men rapporten konkluderer med at godt over 50 % av bedriftene i Norge benytter BHT i slikt arbeid.

Innhold

1.0 Innledning	1
1.1 Presentasjon av Steinsbø Hus og HMS senter Bømlo.....	1
1.2 Begrunnelse for valg av tema og problemstilling.....	2
1.3 Avgrensinger i prosjektet.....	2
1.4 Formål.....	2
2.0 Metode	4
2.1 Krav til data	4
2.2 Kvantitativ og kvalitativ metode	5
2.3 Feilkilder, metodekritikk	5
2.4 Valg av metode	5
2.4.1 Metodekritikk av anvendte metoder	6
3.0 Litteraturgjennomgang	7
3.1 Forskrift om systematisk HMS-arbeid i bedriften.....	7
3.2 Byggherreforskriften.....	8
3.3 Bedriftshelsetjenestens rolle og innsats i bedriftene	9
3.4 FAFO rapport 2009.....	9
3.5 Anvendt metode for oppbygging av HMS-system.....	10
4.0 Resultater	13
4.1 Spørreundersøkelse blant godkjent BHT.....	13
4.1.0 Organisering av BHT	13
4.1.1 Kunder i bygg- og anleggsbransjen	13
4.1.2 Kompetanse på oppbygging av HMS-system	13
4.2 Spørreundersøkelse blant underentreprenører	14
5.0 HMS-system i Steinsbø Hus	16
5.1 Innledende presentasjon.....	16
5.2 Medvirkning.....	17
5.3 Oppbygging av HMS-system og SHA-håndbok	17
6.0 Drøfting av resultat	20
7.0 Konklusjon og vurdering av måloppnåelse	23
7.1 Utfordringene videre.....	23
Referanser	25

Definisjoner og forkortelser	26
Vedlegg	26
Vedlegg 1 - Laguna Survey-rapport	27
Vedlegg 2 - Spørreskjema, underentreprenører til SH	29
Vedlegg 3 - Innholdsfortegnelse HMS-system Steinsbø Hus	30
Vedlegg 4 - Innholdsfortegnelse SHA-perm Steinsbø Hus.....	31



1.0 Innledning

I lys av ny godkjenningssordning for BHT av 1.januar 2010, kom det krav om hva en BHT skal ha kompetanse på. *Forskrift om arbeidsgivers bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste* sier i § 7 pkt c at BHT skal ha en sammensetting og et faglig personale som er i stand til å gi rådgivning innenfor ulike kompetanseområder, deriblant systematisk HMS-arbeid. I vedlegg til *kommentarer til forskrift om arbeidsgivers bruk av godkjent BHT og om godkjenning av BHT* utdypes de kompetanseområdene gitt i overnevnte § 7 ytterligere. I denne nevnes det 4 kompetanseområder; yrkeshygiene, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, ergonomi og arbeidsmedisin/helse. Kompetanseområdet omkring systematisk HMS-arbeid er dermed ikke tatt med som et direkte kompetansekrav.

Oppbygging, revidering og drift av HMS-system inngår derimot i alle kompetanseområder som en del av HMS-arbeidet i en bedrift. Jeg har i prosjektet mitt bistått Steinsbø Hus i oppbygging av HMS-systemet deres. Det er gjennomført en undersøkelse blant et utvalg av godkjente BHT i Norge for å kunne si noe om relevansen i denne type arbeid, og belyse i hvilken grad BHT har den nødvendige kompetansen.

1.1 Presentasjon av Steinsbø Hus og HMS senter Bømlo

Som selger av husprosjekt er Steinsbø Hus, heretter SH, byggherre i de fleste av sine oppdrag. De er hovedentreprenør og bruker flere underentreprenører for å ferdigstille prosjektene. Hovedsakelig leverer SH eneboliger til privatpersoner.

HMS senter Bømlo er en felles bedriftshelsetjeneste organisert som fellesordning der bedriftene melder inn hver enkelt ansatt som medlem mot fast medlemsavgift. Dette gjør at arbeid med systematisk HMS i utgangspunktet er inkludert i medlemsavgiften.

HMS senter Bømlo mottok forespørsel fra SH der utfordringer knyttet til deres HMS-system ble belyst. Det ble ønsket en gjennomgang av dagens system, og bistand i revidering, og gjenoppbygging av systemet. De føler systemet per i dag ikke gir den oversikten som er ønskelig.

Med utgangspunkt i SH skal det utarbeides et oversiktlig og praktisk HMS-system som ivaretar krav i lover og forskrifter i byggebransjen.

1.2 Begrunnelse for valg av tema og problemstilling

Dette er en problemstilling vi har sett mye til den siste tiden, og HMS senter Bømlo ønsker å bistå våre medlemmer på best mulig måte innenfor de rammene som er gitt. Jeg ønsker med prosjektet å belyse hvorvidt dette arbeidet er relevant for BHT.

Problemstilling for prosjektet ble:

Etablering av HMS-system for hovedbedrift i bygg- og anleggsbransjen.

- *Hvordan kan ekstern BHT bistå bedriften?*

1.3 Avgrensinger i prosjektet

Bygg- og anleggsbransjen er stor, og det er sannsynlig like mange måter å løse utfordringen med HMS-system på som antall bedrifter. På grunn av avgrenset tid satt av til prosjektet og av økonomiske hensyn, ble det ikke iverksatt spørreundersøkelse blant andre hovedbedrifter i bygg- og anleggsbransjen. Dette kan bidra til at bruk av BHT ikke blir tilstrekkelig belyst annet enn fra BHT sin egen oppfatning.

Jeg som sykepleier i BHT har ikke arbeidet med oppbygging av HMS-system i forkant av dette prosjektet. Det er dermed mitt første oppdrag i dette arbeidet. Jeg har hatt god støtte i faglig veileder, HMS-ingeniør ved HMS senter Bømlo, som har bistått ved spørsmål omkring prosessen med HMS-systemet til SH.

Det er senere i prosjektrapporten drøftet metode- og litteraturkritikk.

1.4 Formål

Jeg ønsker å undersøke hvordan vi på best mulig måte kan bistå bedriften i arbeidet med oppbyggingen av HMS-systemet, og se på bruk av ekstern HMS-rådgiver til arbeidet med hovedfokus på BHT.

Arbeidet med prosjektet vil være todelt da det skal belyse BHT sin rolle og kunnskap i forhold til HMS-systemer, samtidig som SH vil som et produkt av prosjektet få et fungerende HMS-system.

Hovedmål for prosjektet er at det skal:

- bidra til økt kompetanse for HMS senter Bømlo i oppbygging av HMS-system i bygg- og anleggsbransjen
- gjøre meg som HMS Verneingeniør bedre kjent med HMS-utfordringene i bygg- og anleggsbransjen
- belyse bedrifter i gjeldende bransje sin bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste til oppbygging av HMS-system

Delmål i prosjektet:

- i best mulig grad sikre at Steinsbø Hus får et fungerende, systematisk HMS-system som ivaretar krav i lover og forskrifter
- øke fokus på HMS i Steinsbø Hus sine prosjekt

2.0 Metode

Det er benyttet spørreundersøkelser og litteratursøk i forbindelse med det teoretiske datagrunnlaget i rapporten. Det er også drøftet metodekritikk og i hvilken grad jeg anser metodenes fordeler og ulemper i forhold til mitt prosjekt. I tillegg er det benyttet systematisk metode for oppbygging og implementering av HMS-system for SH. Dette er for øvrig omtalt først i kapittel 3 som teori.

En metode er *en fremgangsmåte; et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette området, hører med i arsenalet av metoder* (Aubert i Dalland, 2010). Dalland (2010) sier videre at meningen med å velge en metode er for å skaffe relevant og gode data for å belyse problemstillingen på en faglig interessant måte.

2.1 Krav til data

Når man skal velge, og anvende, en metode, er det viktig at de blir grundig vurdert i forkant av undersøkelsen. Dalland (2010) viser til Helleviks normer i sin bok, og de sier at metoden skal fremskaffe data som:

- resultatene skal være i overenstemmelse med virkeligheten
- data skal være systematisk utvalgt
- data skal brukes nøyaktig
- forskerens førforståelse skal klargjøres
- resultatene skal være kontrollerbare

Data skal også vurderes som pålitelige og relevante for problemstillingen. Det må derfor tas hensyn til reliabilitet og validitet. Det vil si at resultatet skal stemme overens med normene nevnt ovenfor, og det skal være etterprøvbart. Med det mener jeg at dersom noen andre utfører samme undersøkelse innen rimelig tid, vil det gi tilnærmet samme resultat.

Det er ulike data som kan anskaffes, og det omtales ofte som primær- og sekundærdata. *Primærdata* er data som jeg anskaffer i forbindelse med prosjektet og er direkte knyttet til mitt arbeid. Dette er data det krever mye arbeid å fremskaffe, men vil samtidig være spisset og formulert direkte mot problemstillingen.

Sekundærdata er litteratur og data som er allerede fremskaffet av andre. Det er da viktig å vurdere hvorvidt dette er relevant for min problemstilling, og om det er fremskaffet på en god, faglig og vitenskaplig måte.

2.2 Kvantitativ og kvalitativ metode

Kvantitativ og kvalitativ metode har som mål å skaffe data relevant for prosjektet. Disse metodene blir benyttet i forbindelse med spørreundersøkelse, intervju. Disse kan være strukturerte, sammenliknbare og gi målbare resultat (kvantitativ) eller fange opp mening og opplevelse som ikke nødvendigvis kan tallfestes eller måles (kvalitativ). Det er også mulig å benytte en kombinasjon av de to.

En kombinasjon vil ofte kunne belyse synspunkt på allerede besvarte spørsmål, og intervjueren har mulighet til å gå i dybden på svaret. Dette vil være hensiktsmessig spesielt når en arbeider rett opp mot mennesker og ikke skal ha store kvantitative data og tallmengder.

2.3 Feilkilder, metodekritikk

Det er viktig å være klar over feilkilder ved bruk av data og metoder. Ved bruk av både primær- og sekundærkilder må man være oppmerksom på feilkildene. Det kan sies at det er ulike feilkilder som kan oppstå, men hovedsakelig er det enten menneskelig feil ved registrering av måldata, misforståelser ved samtale eller unøyaktig registrering av svar i intervjuprosessen. Ved bruk av sekundærdata er det viktig med pålitelighet og relevans til prosjektet. Ved å være oppmerksom på disse vil en klare å redusere feilkildene.

2.4 Valg av metode

Jeg har valgt en kvantitativ metode i form av spørreundersøkelse for å etterprøve tankene mine om at BHT innehar mye kunnskap om oppbygging av HMS-system, men blir dessverre for bedriftene, lite brukt i arbeidet. Dalland (2010) sier at metoden skal fortelle oss noe om hvordan vi bør gå til verks for å fremskaffe eller etterprøve kunnskap.

Jeg har valgt å undersøke relevansen i type oppdrag som er nevnt i problemstillingen ved hjelp av en kvantitativ spørreundersøkelse. Denne er avgrenset til 6 spørsmål med ulike svaralternativ og lett forståelige spørsmål. Det er for intervjuobjektet kun mulig å avgi et svaralternativ per spørsmål. Dette sikrer metodens reliabilitet¹. Spørreundersøkelsen er laget via en nettportal, Laguna Survey. Denne gjør det enkelt for meg å bygge opp spørsmålene slik jeg ønsker, og gir ingen redigerbar mulighet etter undersøkelsen er startet. Det ga

¹ Reliabilitet - Hvis den samme måling gjentas mange ganger, er målet reliabelt om vi får det samme svaret hver gang (wikipedia, 2011)

meg også mulighet til å sende påminnelse når jeg ønsket. Undersøkelsen ble startet 05.mai, og avsluttet 20.mai. Det ble sendt ut 2 påminnelser, den 09. og 15.mai. Jeg valgte ut BHTer fra listen til Arbeidstilsynet, og kategoriserte de etter fylker og om de har godkjenning eller ei. Deretter ble det valgt 5 fylker helt tilfeldig. Dette ga meg et utvalg på 115 BHT som fikk tilsendt invitasjon til å delta i undersøkelsen.

I arbeidet mitt med oppbygging av HMS-system for SH var det viktig for meg å få innblikk i hvordan den enkelte ansatt hos underentreprenørene oppfatter dagens system opp mot det som er ønskelig fra SH sin side. Det ble i denne sammenheng gjennomført en kombinert undersøkelse, der de ansatte ble bedt om avkryssing på enkle spørsmål, samtidig som jeg hadde mulighet til å få utdyping av svarene de ga. Dette blir en kvalitativ undersøkelse i den forstand at den tar sikte på å fange opp mening og opplevelse som ikke nødvendigvis lar seg tallfeste eller måle (Dalland, 2010).

For å underbygge mine påstander og finne svar på problemstillingen, er det også benyttet litteratur og tidligere utførte, relevante, undersøkelser.

2.4.1 Metodekritikk av anvendte metoder

Ved å gjøre en kvantitativ undersøkelse blant et utvalg av landets godkjente bedriftshelsetjenester får jeg et innblikk i kompetansen når det gjelder oppbygging av HMS-systemer. Jeg vil derimot ikke få direkte svar på hvordan deres kunder forholder seg til sin BHT. Med det mener jeg at denne type oppdrag kan for mange bedrifter påløpe seg store kostnader, både ved bruk av BHT og annen HMS-rådgivende tjeneste. Det kan derfor være at mine antagelser med bakgrunn i undersøkelsen ikke gjenspeiler det totale bildet.

Den kvalitative undersøkelsen blant underentreprenørene til SH har også sine begrensinger. Jeg fikk bare anledning til å snakke med et utvalg av de ansatte, og det kan tenkes at det er ulike oppfatninger på ulike prosjekt. Det ble intervjuet på 3 arbeidsplasser og totalt 12 ansatte har blitt intervjuet.

Jeg har valgt å trekke inn 2 store rapporter fra prosjekt utført av STAMI og FAFO. Jeg anser disse for å være relevante for mitt prosjekt, og de er utarbeidet med gode, anerkjente metoder. Det er foretatt kilde- og metodekritikk i begge prosjekter.

3.0 Litteraturgjennomgang

I dette kapittelet vil jeg belyse de litteratur-ressurser jeg har benyttet i arbeidet med bistand til Steinsbø Hus. Det er beskrevet hvilke lover og forskrifter som regulerer HMS-arbeidet i bedriften, samt relevant litteratur for å kunne svare på problemstillingen min. Spørreundersøkelsene er presentert til slutt i kapittel 4.

3.1 Forskrift om systematisk HMS-arbeid i bedriften

Et HMS-system har til hensikt å fremme et forbedringsarbeid i bedriften.

Formålsparagrafen, § 1, sier at det skal fremme arbeidet med:

- arbeidsmiljø og sikkerhet
- forebygging av helseskade eller miljøforstyrrelser fra produkter eller forbrukertjenester
- vern av det ytre miljø mot forurensing og en bedre behandling av avfall slik at målene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen oppnås

Alle virksomheter som omfattes av Arbeidsmiljøloven, skal også ha et systematisk HMS-arbeid. §4 pålegger den som er ansvarlig i bedriften å ha systemet, samtidig som arbeidstakerne plikter til medvirking ved innføring og utøvelse av HMS-arbeid.

§5 i forskriften regulerer innholdet i et systematisk HMS og hva som skal dokumenteres.

Det forekommer vanlig i bygg- og anleggsbransjen at flere bedrifter er på samme område og utfører risikofylt arbeid. Det skal i disse tilfeller, avtales hvem som er ansvarlig for HMS-arbeidet for deres felles aktiviteter og områder. Dette kalles samordning og er regulert i forskriftens § 6. Vanligvis er dette hovedbedriften som påtar seg. Det er også byggherre eller byggherres representant sitt ansvar å utpeke koordinator for helse, miljø og sikkerhet på byggeplassen. Det antas at hensynet til samordnet HMS-system og helse, miljø og sikkerhet best ivaretas dersom det er samme bedrift har ansvar for alle disse lovpålagte pliktene (kommentar til IK forskrift, Arbeidstilsynets best 544).

Hovedbedriftens HMS-system skal legges til grunn for arbeidet på byggeplass. Det vil si at hovedbedrift må vurdere risiko som oppstår når underentreprenører eller leverandører utfører aktivitet på området. Dersom underentreprenører er de samme i hvert tilfelle, kan det være hensiktsmessig å sjekke bedriftenes egne

HMS-systemer for å sikre at de ivaretar sine ansattes helse-, miljø- og sikkerhetshensyn. Det kan i flere tilfeller være hensiktsmessig å sørge for at hovedbedrift har i sitt HMS-system generelle rutiner og tiltak på arbeidsoppgaver som antas å ha størst risiko, og har rutine for å kontrollere at underentreprenører sikrer tilstrekkelig opplæring til sine arbeidstakere igjen.

3.2 Byggherreforskriften

§ 5 i forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- og anleggsplasser (byggherreforskriften) slår fast at *byggherren skal sørge for at hensynet til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplassen blir ivaretatt*. Som det kommer frem i HMS-forskriftens § 6 skal HMS-arbeidet på en byggeplass der flere aktører er inne og utfører risikofyllt arbeid, samordnes av en hovedbedrift.

I prosjekt der Steinsbø Hus fører opp enebolig for en privatperson, opptrer bedriften som byggherrens representant. Byggherrens representant er definert som enhver juridisk eller fysisk person som skal utføre konkrete plikter etter forskriften på byggherrens vegne. Dette skal være i henhold til skriftlig avtale med byggherren (§4c, Byggherreforskriften).

§ 7 i forskriften omtaler plan for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø, heretter kalt SHA-plan. Denne skal utarbeides i forkant av hvert prosjekt, og skal være en skriftlig plan for hvordan hensynet til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal ivaretas. Den skal være lett tilgjengelig på anleggsområdet og gjøres kjent for alle på byggeplassen.

SHA-planen skal bygge på risikovurdering av prosjektet, og tilpasses det aktuelle risikobildet. Den skal inneholde:

- organisasjonskart
- fremdriftsplan
- spesifikke tiltak knyttet til arbeid som kan medføre fare for liv og helse, herunder 16 eksempler nevnt i forskriften
- rutiner for avviksbehandling

(§ 8 i Byggherreforskriften).

Byggherren plikter videre å stille krav til forebyggende tiltak på anleggsområdet. Dette er beskrevet i § 9 med konkrete krav.

Byggherren skal også se til at virksomheter som utfører arbeid på sitt prosjekt har et HMS-system som ivaretar krav i lover og forskrifter. Det er arbeidsgiveren som i henhold til § 18 plikter at SHA-planen følges. Arbeidsgiver har også informasjonplikt til verneombud om SHA-planen.

3.3 Bedriftshelsetjenestens rolle og innsats i bedriftene

Statens arbeidsmiljøinstitutt, STAMI, og Arbeidstilsynet gjennomførte i 2010 et samarbeidsprosjekt for å se nærmere på BHTs rolle og innsats i bedriftene. De ønsket å skaffe seg mer kunnskap om hvilke tjenester som tilbys virksomhetene og i hvilken grad virksomhetene og deres BHT har et hensiktsmessig samarbeid og en god dialog (STAMI, 2010). Undersøkelsen ble utført ved hjelp av spørreskjema til henholdsvis utvalgte virksomheter og deres BHT. Dette ble gjennomført parallelt med Arbeidstilsynets tilsyn i de samme virksomheter.

Det ble i spørreundersøkelsene spurt om hvordan bedriftene prioriterer arbeid som BHT skal bidra med, og i hvilken grad BHT føler at de bidrar.

Undersøkelsen omfattet også tema *oppbygging av HMS-system*. Dette tema omtales svært lite i rapporten, og på forespørsel svarer Odd Bjørnstad fra STAMI at spørsmål og resultat ble utelatt fra rapporten av ukjent årsak. Resultatet fra dette spørsmålet har jeg fått tilgang til etter forespørsel rettet til Odd Bjørnstad.

På spørsmål om BHT bistår/utfører arbeid med utforming av bedriftens HMS-system, svarer 47 % at det er relevant. 59 % av bedriftslederne som er spurt svarer at de prioriterer dette arbeidet høyt, og 37 % svarer at de bruker andre enn BHT til arbeidet.

3.4 FAFO rapport 2009

FAFO og Iris gjennomførte i 1999 og 2009 en studie blant virksomheter for å se på utfordringer og status på det systematiske HMS-arbeidet i norske virksomheter. Rapporten er bestilt av Arbeids- og Petroleumstilsynet. Prosjektet ble utført for å vurdere hensikten med innføringen av HMS-system som virkemiddel i HMS-arbeidet.

Rapporten er omfattende og tar for seg flere aspekter ved systematisk HMS, deriblant innføring og bruk av for eksempel BHT i dette arbeidet. Rapporten er derfor dratt inn som relevant litteratur for prosjektet mitt.

Rapporten viste at kjennskapen til systematisk HMS-arbeid er relativ stor, 95 % svarer at de kjenner til forskrift om systematisk HMS-arbeid i bedriften. Daglig leder i de spurte bedriftene mente også å ha oversikt over gjeldende krav i lover og forskrifter som gjaldt sin bedrift. Det er likevel kun 73 % som har innført et HMS-system og 19 % som jobber med innføringen. Det ble også funnet en sammenheng mellom de bedrifter med IA-avtale og de som oppga ”innført og i bruk” som svaralternativ på spørsmålet.

Det relevante og interessante for meg var at blant bedriftene var det 71 % som hadde brukt BHT i arbeidet med utviklingen av det systematiske HMS-arbeidet. Dette spørsmålet ble bare stilt til de bedrifter som var tilknyttet BHT på det gjeldende tidspunkt. Det var 664 bedrifter, og jeg anser det som relevant data for mitt prosjekt. Rapporten konkluderer også med at der bedriftene har verneombud og evt AMU har disse, sammen med ledelsen vært sentrale i utviklingen.

Bedriftene som har krav om verneombud, AMU og BHT oppgir at de i større grad enn de andre får krav fra kunder og oppdragsgivere om å dokumentere arbeidet med helse, miljø og sikkerhet.

3.5 Anvendt metode for oppbygging av HMS-system

Når vi skal etablere et fungerende HMS-system, er det viktig å starte systematisk allerede i kartleggingsfasen. Bedriften er regulert av et sammensatt regelverk, og HMS-forskriften stiller krav til et systematisk arbeid med HMS. Forskrift om systematisk HMS-arbeid § 5 stiller krav til dokumentasjon som vist i tidligere avsnitt.

Arbeidet med å etablere et fungerende HMS-system må for bedriften starte med en status quo. Vi må se på hva vi har i dag. Helbostad (2004) sier at det er viktig å få kartlagt virksomhetens prosesser og spesielt HMS-forhold.

Positivt i bedriften er det at forankring i ledelsen er synlig, og øvste leder viser engasjement for å gjennomføre aktiviteter som synliggjør at lederen tar HMS på alvor (Helbostad, 2004).

En god planlegging bidrar til at innføringen skal gå lettere. Det skal ikke være et arbeid som HMS-rådgiver skal være alene om å gjøre. Det er viktig å velge deler av personalet som involverer flest mulig. Det kan også være aktuelt for bedriften å nytte en støttefunksjon i arbeidet – for eksempel bedriftshelsetjenesten. BHT

innehar mye kompetanse på området og vil være en verdifull samarbeidspartner i arbeidet videre.

Innføring av et HMS-system tar utgangspunkt i PUFF-hjulet eller styringssløyfen. Planleggingen er første del av hjulet og skal følge som en rød tråd gjennom innføringen til evaluering og ny planlegging. Denne er grunnlaget for alt systematisk HMS-arbeid, og innebærer 4 hovedområder i det systematiske arbeidet.

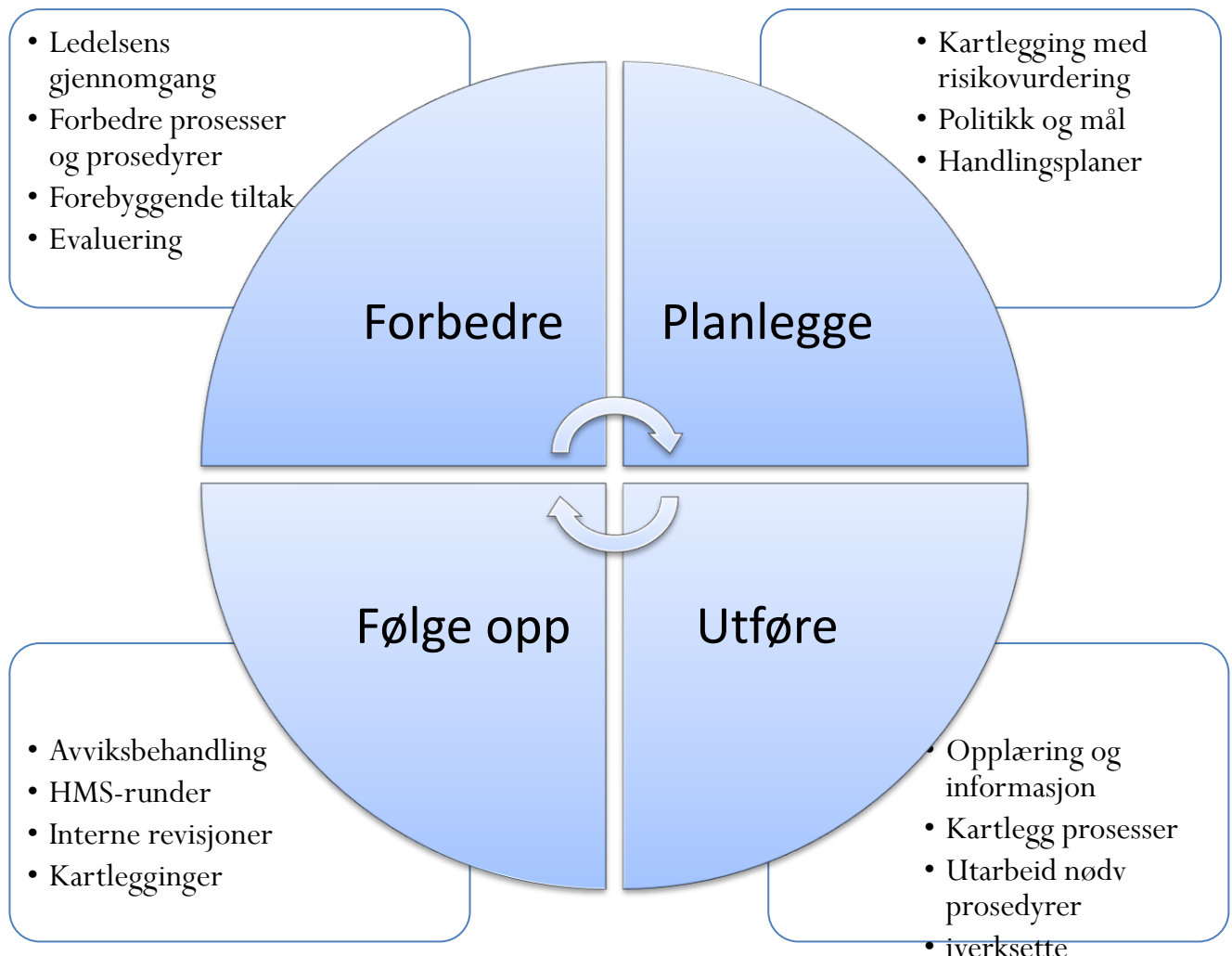


Fig.1

I planleggingen av et fungerende HMS-system, starter vi med å skaffe den nødvendige oversikten over gjeldende lover og forskrifter for bransjen. Et godt hjelpemiddel i arbeidet er www.regelhjelp.no som er en nettside utarbeidet i samarbeid med tilsynsmyndigheter i Norge, og gir oss en effektiv oversikt over gjeldende krav. Ved hjelp av dette får vi en oversikt over HMS-forhold bedriften skal ha systemer for når det gjelder dokumentasjon, risikovurderinger og handlingsplaner.

Det er et krav om dokumentasjon i det systematiske HMS-arbeidet, og punktene nevnt nedenfor skal dokumenteres for eksempel i ringperm el.l.system.

Når vi nå har oversikten, utføres de nødvendige kartlegginger og risikovurderinger i bedriften. Når vi risikovurderer en arbeidsoperasjon eller område, tas det omsyn til *hva kan gå galt, sannsynligheten for at det går galt og konsekvensen av at det går galt* (Helbostad, 2004). Det må plasseres ansvar og myndighet for oppfølging av de ulike HMS-områdene, ofte i linjeledelsen. Det skal hele tiden være et klart ansvarsforhold oppover i linjen i alle HMS-saker. Kartleggingen skal også innebære det psykososiale arbeidsmiljøet, for eksempel ved hjelp av en arbeidsmiljøundersøkelse.

Med bakgrunn i risikovurderingen vet vi nå hvilke risiki vi har i bedriften. Det krever da en handlingsplan for opprettholdelse eller bedring av sikkerheten for denne aktiviteten. Alt dette skal dokumenteres i det systematiske HMS-arbeidet. Vi utarbeider også HMS-prosedyrer for de aktivitetene vi mener trenger en prosedyre for å sikre HMS (Helbostad, 2004).

Ut fra dette finner vi fokus/overvåkningsområder for bedriften, og vi prioriterer da vårt fokus den kommende tiden. Det skal utarbeides HMS-mål og HMS-politikk for bedriften med bakgrunn i denne prioriteringen.

HMS-mål skal være såkalt SMARTe, Spesifikke, Målbare, Aksepterte, Realistiske og Tidsavgrenset (Kompendiet, V090, 2010). Hensikten med å etablere mål er å ha et utgangspunkt for forbedring, målbare resultater, bedre kommunikasjon og som motivasjonsfaktor (Helbostad, 2004).

Handlingsplanene, HMS-aktivitetene og HMS-målene må følges opp underveis i prosessen. Jevnlige risikovurderinger og løpende oppfølging av avvik og forbedringsmeldinger er vesentlig i det systematiske HMS-arbeidet. I planfasen kan det være lurt å fastsette et årshjul som fastsetter tidspunkt for slike aktiviteter og plasserer ansvaret for utførelse og oppfølging på roller i bedriften.

Det bør også komme frem i årshjulet en plan for intern revisjon og ledelsens gjennomgang mot slutten av HMS-året. Vi får da en pekepinn på hvordan HMS-systemet fungerer i bedriften og kan avdekke forbedringspunkter å jobbe videre med.

4.0 Resultater

I dette kapittelet henviser jeg til vedlegg 1 for svarrapport fra LagunaSurvey.

4.1 Spørreundersøkelse blant godkjent BHT

4.1.0 Organisering av BHT

Bedriftshelsetjenestene er organisert ulikt. Noen er bedriftsinterne, andre har flere enn 1 bedrift som kunder og medlemmer. Dersom noen av BHTene mente de hadde en annen organisering enn de 2 her nevnte organisasjonsmulighetene, ble de bedt om å spesifisere dette.

De som har svart på *annet* har spesifisert ”kommune, egenordning, aksjeselskap, kommune, AS, AS og interkommunalt”. Jeg antar med det at bedriftsinterne teller 3 og fellesordning 4. Det er mulig spørsmålet var formulert feil, men føler det gjenspeiler bildet jeg hadde fra innkallingen.

4.1.1 Kunder i bygg- og anleggsbransjen

For å undersøke om bygg- og anleggsbransjen var representert blant de spurte BHTers kunder, ble de bedt om å krysse av hvor mange kunder de hadde i denne bransjen. Utfra erfaring ble det delt opp i 5 svaralternativ som mest sannsynlig ville være noenlunde likt fordelt.

Med tanke på at det er 19 som har svart at de er egenordninger er dette er forventet resultat. Det ble ikke etterspurt størrelse på BHT eller medlemsbedriftene, jeg så ikke på det som relevant for prosjektet. Med dette spørsmålet ville jeg se om utvalget som hadde fått invitasjon til undersøkelsen var tilbydere også i bransjen jeg omtaler i prosjektet.

4.1.2 Kompetanse på oppbygging av HMS-system

Jeg anser BHT som en nyttig samarbeidspartner for bedriftene som ønsker bistand til oppbygging av eget HMS-system. Det er som nevnt tidligere ulikt definert i lover og forskrifter i hvor stor grad BHT er pålagt å ha denne kompetansen. Med dette spørsmålet ville jeg undersøke hvordan BHTene oppfatter egen kompetanse på området.

Ikke uventet mener BHT som ble spurt at de har relativt stor kompetanse på oppbygging av HMS-system.

Videre ønsket jeg å undersøke om denne kompetansen ble brukt, og i hvor stor grad. Denne kunnskapen kan da nyttes videre for å se om det er forskjeller blant bedriftsinterne og fellesordninger med mer.

Vi kan se at det er stor spredning i bruk av BHT til dette arbeidet.

Det som avgjør om en bedrift ønsker bistand fra ekstern HMS-tjeneste som for eksempel BHT, antar jeg er bedriftens egen kompetanse på dette arbeidet. Flere bedrifter i bygg- og anleggsbransjen er av en størrelse som antagelig har egne HMS-personer i administrasjonen. Jeg ville se om det fantes en sammenheng mellom hvordan BHT oppfattet sine bedrifters kompetanse på området.

Det skal sies at formuleringen på dette spørsmålet kunne vært bedre, og jeg har fått en kommentar på dette. Det ble også diskutert litt i forkant av undersøkelsen med testpersonene.

4.2 Spørreundersøkelse blant underentreprenører

Det ble i arbeidet utarbeidet et enkelt intervjukjema² til bruk på byggeplassen ved besøk. Det ble fylt ut før samtale med meg. Dette ble benyttet for å se på motivasjon og kunnskap om dagens HMS-fokus hos SH og hvorvidt de ansatte kjente til innholdet i det som da ble kalt byggeplasspermen. *Byggeplasspermen* fungerer som SHA-håndbok på byggeplassene, men har også en kvalitetsdel, og var utgangspunktet for prosjektet, altså lite oversiktlig og ikke tilstrekkelig i bruk.

Det ble i undersøkelsen spurt om hvilken yrkesgruppe de representerte, da jeg mener det har betydning om de er sporadisk innom på byggeplassen, eller utfører store deler av arbeidet sitt der over en periode på over 3 måneder. Jeg fikk svar fra rørleggere, elektrikere og tømrere som er brukt i flere prosjekt for SH.

Blant tømrerne som ble spurt svarte alle, unntatt en person, at de kjenner i noe grad til innholdet i byggeplasspermen. En av de som svarte hadde ansvar for HMS-oppfølgingen på plassen, og svarte stor grad av kjennskap.

² Intervjukjema er vedlegg 2

Det ble videre spurt om hvorvidt de opplevde at HMS ble synliggjort på prosjektene, og også her svarer alle *i noe grad*. De har heller ikke stor formening om HMS-regelverket er fulgt opp eller ikke, ei heller HMS senter Bømlo som BHT.

Når det gjelder de andre underentreprenørene – de som representerte elektrikere og rørleggere, hadde derimot langt mindre kjennskap til byggeplasspermen og hvorvidt SH synliggjorde HMS på byggeplassene. Det ble uttalt at *finnes det en byggeplassperm?*

De aller fleste mener at informasjon og oppfølging av HMS-systemet er viktige faktorer for fokus på HMS. De mener også at det ikke må komme i veien for det arbeidet som skal utføres.

5.0 HMS-system i Steinsbø Hus

Dette kapitlet skal belyse vår rolle som BHT i arbeidet med SH sitt HMS-system.

5.1 Innledende presentasjon

Ved oppstart og bestilling av arbeidet fra SH ble det forespeilet en gjennomgang av dagens system. Det var i utgangspunktet planlagt en enkel revisjon og rådgiving i forhold til forbedringer og forslag til hvordan nyttiggjøre seg av systemet på en god måte for alle involverte entreprenører. Metoden skulle være en GAP-analyse³ i regi av HMS senter Bømlo.

SH viste seg ikke å inneha et HMS-system som det skal være i henhold til forskrift om systematisk HMS-arbeid i bedriften. Det var ikke et oversiktlig system på hvordan dokumenter skulle utarbeides og oppbevares.

Det ble etter diskusjon med de ansatte ved SH foreslått at det burde utarbeides et nytt HMS-system for SH som hovedentreprenør. I prosjekt styrt av SH er bedriften *byggherrens representant* etter definisjon gitt i Byggherreforskriften. Dersom SH som bedrift er selv bygger og selger av ferdigprosjekterte hus, er SH byggherre med gjeldende plikter.

SH er et lite selskap med 6 ansatte. De har ingen ansatte som utfører arbeid forbundet med særlig risiko. De ansatte er kontoransatte med oppfølgingsansvar i selve byggprosessen. Det som gjør systemet deres mer komplekst er at SH er hovedbedrift og ansvarlig for HMS på byggeplassene sine. De er etter arbeidsmiljølovens § 2-2 hovedbedrift og ansvarlig for å samordne de enkelte virksomheters verne- og miljøarbeid.

Når systemet skulle utarbeides, var det tydelig fra første møte at daglig leder ønsket en bred medvirkning fra de ansatte. På grunn av mindre enn 10 ansatte i bedriften, har de bestemt seg for ikke å ha verneombud. Alle bidrar i HMS-arbeidet på sitt område.

Etter spørrerunden jeg hadde med underentreprenørene, ble det også klart at det var svært lite kjennskap til dagens byggeplassperm. Denne skal i utgangspunktet fungere som en SHA-plan, og være kjent for alle på byggeplassen. Det ble med bakgrunn i dette anbefalt bedriften å lage en enklere, mer lettlest og tilgjengelig

³ GAP-analyse, definert i definisjonsavsnitt

SHA-perm. Denne bør da være unik for prosjektet, men inneholde standard oppsett og like rutiner og prosedyrer. Det er derfor omtalt SHA-perm senere i rapporten.

5.2 Medvirkning

For å introdusere prosjektet og planene for de ansatte, ble det i starten av prosessen avholdt et personalmøte. Informasjonen ble gitt av meg, og omhandlet hvordan jeg så for meg at prosessen kunne være og hvilken fremdriftsplan som var satt.

1. *Tenke nytt system – er for så vidt ikke et fungerende system per i dag (er jo også bakgrunnen for bestillingen)*
 1. *GAP-analyse?, ønske mot dagens situasjon*
 2. *Innføring av styringssløyfa*
 3. *Involvering av de ansatte, hvordan få det til på best mulig måte?*
 4. *Konkrete oppgaver som venter i systematiseringa*

(Utdrag fra referat etter møtet)

De 4 punktene ovenfor, ble vi enige om å jobbe videre med sammen. Det ble ikke satt av noe tidsbegrensing på bruk av HMS senter Bømlo som bistand. Det ble undervist i systematisk HMS og styringssløyfa, PUFF-hjulet.

For å sørge for tilstrekkelig medvirkning av de ansatte, ble ulike arbeidsoppgaver delegert i prosessen.

5.3 Oppbygging av HMS-system og SHA-håndbok

I oppstarten av oppbyggingen av det nye HMS-systemet til SH, ble de utfordret på hva som skulle til for å sette PUFF-hjulet ”i gang”. Det ble benyttet samme prosess som skissert tidligere i oppgaven, fig.1.

P – Planlegging

Det måtte etableres nye mål og delmål for HMS-arbeidet til SH. Jeg skisserte det som kalles SMARTe mål, og daglig leder sørget for en politikk og mål for perioden 2011-2013. Hovedmål ble blant annet for denne perioden ble at de skulle ha et fungerende HMS-system og at alle ansatte som arbeidet på deres prosjekt skulle være kjent med HMS-arbeidet.

For å kunne nå dette målet trengte SH rådgiving og bistand fra HMS senter Bømlo. Arbeidet deres trengte en kartlegging for å avdekke hvilke risikoforhold som de ansatte var utsatt for. Utifra dette skulle det lages handlingsplaner for å redusere risikoen til et akseptabelt nivå.

Det var i denne prosessen vi ble oppmerksomme på hva som gjør HMS-arbeidet til en hovedbedrift utfordrende. Det ble nemlig ikke avdekket noen spesielle risikoforhold for de ansatte, da det er kontorarbeidsplasser med kun oppfølgingsansvar i byggeprosjektene.

Som tidligere vist, er altså hovedbedriften samordner for HMS på byggeprosjektene. SH er også i dette ansvarlig for en SHA-plan på hvert prosjekt. Det var etablert en byggeplassperm som SH hadde på hvert prosjekt, som til en viss grad fylte kravene til en slik plan. Denne ble sporadisk brukt, og inneholdt en stor del kvalitetssikring i tillegg.

Jeg oppfordret i prosessen at det ville være mer hensiktsmessig for SH å etablere eget HMS-system med en ny SHA-perm som skal justeres til hvert prosjekt. Samtidig må det stilles krav til underentreprenørenes eget HMS-arbeid, og lages samarbeidskontrakt som også tar for seg HMS.

Etter diskusjon med de ansatte på nytt personalmøte, ble dermed følgende prosess og handlingsplan foreslått:

Oppgave beskrivelse	Tidsfrist	Ansvar	Utført
Skaffe oversikt over gjeldende lover og forskrifter for Steinsbø Hus som hovedentreprenør i byggeprosjekt	31.12.2010	Jon Eirik (HMS)	
Etablere HMS-mål og delmål, husk de skal være SMARTe, Spesifikke, Målbare, Aksepterte, Realistiske og Tidsbestemte	31.12.2010	Steinsbø Hus/HMS	
Vurdere risikoforhold på prosjekt	30.01.2010	Johannes og Svein Harald (SH)	
Bli enige om datoer for byggeplassbesøk og intervju med innleide arbeidstakere på byggeprosjekt (underentreprenører)	15.01.2010	Jon Eirik og Johannes(SH)	

Fig.2

Proessen var dermed i gang, og vi kunne fortsette med konkrete arbeidsoppgaver.

U – Utføre

Det ble utarbeidet forslag til dokumenter som skulle være med i HMS-systemet. De ble utarbeidet av meg og HMS senter Bømlø, og godkjent/revidert av daglig leder ved SH.

Det ble kartlagt risikoforhold som ble ansett som prioriterte i en SHA-perm, og utarbeidet prosedyrer og rutiner for å unngå risiko ved arbeid. Dette ble sammenfattet i en SHA-perm, også den utarbeidet av HMS senter Bømlø.

F – Følge opp

I prosessen ble de ansatte jevnlig kontakter på mail, telefon og i møter for å kunne drøfte dokumentene som ble innhold i HMS- og SHA-perm. På denne måten kunne alle bidra og få kjennskap til arbeidet som pågikk.

F – Forbedre

Dersom det var kommentarer eller feil i dokumentene etterhvert, ble det om nødvendig revidert og laget endelige utgaver av dokumentene. HMS-systemet består nå av dokumenter godkjente og reviderte i 2011.

6.0 Drøfting av resultat

Problemstillingen min dreier seg om hvorvidt BHT er en god medspiller for bedrifter i bygg- og anleggsbransjen når det kommer til oppbygging av HMS-system. Etter svarene fra BHT å dømme, mener over 50 % at de har svært god kompetanse på dette feltet. Jeg har ikke vært aktivt ut mot andre aktører i markedet, men regner med det finnes andre konsulentfirma som også på en god måte kan være støttespillere for bedriftene. I undersøkelsen fra STAMI svarer 47 % at de benytter BHT til dette arbeidet og 37 % bruker andre. Vi kan da regne med at de resterende bruker egne ansatte/HMS-stab.

FAFO og Iris rapporterer derimot om en langt større bruk av BHT enn det STAMI kom frem til, da de sier at over 70 % bruker BHT i arbeidet med utvikling av HMS-system. Uansett kan vi si at BHT blir relativt mye brukt av bedriftene til dette arbeidet. Det er også bransjevise forskjeller, der bedrifter i bygg- og anleggsbransjen er blant de som oftest har innført HMS-system (FAFO, 2009).

En BHT skal ha kjennskap til sine medlems-/kundebedrifter i ulik grad. Dersom det er en bedriftsintern BHT er naturlig nok kjennskapen til deres HMS-arbeid langt større enn i en fellesordning. I en fellesordning er det erfaringsmessig kun i konkrete tilfeller at en blir gjort kjent med HMS-systemet til bedriftene. BHT blir da som et ledd i det systematiske arbeidet på ulike område. Dette ser vi igjen på resultatene etter spørreundersøkelsen, der de bedriftsinterne BHT i langt større grad opplever å bli brukt i arbeidet med oppbyggingen av HMS-systemer. Statistikken viser at for felles BHT svarer 60 % at de blir brukt i noe grad, mens de bedriftsinterne svarer 55 % i stor og svært stor grad. Det er vel å merke seg at ingen BHT svarer at de aldri blir brukt.

En annen faktor som utpeker seg forskjellig for de ulike organiseringene er BHT sin opplevelse av egen kompetanse på oppbygging av HMS-system. Det er 70 % av de bedriftsinterne som svarer svært stor grad, mens fellesordningene svarer 43 % at de har svært stor kompetanse.

Spørsmål som stiller seg er mange som BHT når arbeidet synes å være vidt, samtidig smalt og snevert. Å bygge opp et HMS-system for en bedrift er i utgangspunktet en svært stor oppgave og må innebære at mesteparten av arbeidet blir gjort av bedriften selv. Basert på egne erfaringer er det likevel en samvittighet og et ønske om å bidra på best mulig måte for medlemsbedriftene våre som ofte driver et slikt arbeid.

Som lokal og relativt liten BHT er vi avhengig av å tilby de eksisterende kundene våre god service. SH valgte BHT som første kontaktressurs når det skulle fokuseres på HMS-systemet. De er altså i selskap med flertallet av bedriftene som begge undersøkelsene ovenfor har vært i kontakt med.

Dersom en BHT får mulighet til å være med i oppbyggingen av et HMS-system for bedriften vil dette i etterkant kunne føre til økte arbeidsoppgaver og dermed inntekter for den enkelte BHT. Krav til bruk av BHT er det ingen tvil om, det står omtalt i Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. Likevel, er det erfaringsmessig svært mange bedrifter som kommer i etterkant av et tilsynsbesøk av Arbeidstilsynet og har fått pålegg om bruk av BHT.

Tilknytting til ekstern BHT er organisert forskjellig. Noen har medlemsbasert tjeneste, med inkluderte og ekskluderte tjenester, andre ren betalingstjeneste der konsulentoppdrag påløper kostnader for bedriftene. Dette kan sannsynligvis føre til at flere små- og mellomstore bedrifter vegrer seg for å oppsøke en slik bistand. Det blir da en utfordring for BHT å tidlig komme på banen og skissere løsninger for bedriftene som er økonomisk holdbare.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at bedriftshelsetjenestene oppfatter sin egen kompetanse som absolutt tilstrekkelig til å bistå bedriftene med arbeidet.

Vi kan også se av undersøkelsen at bedrifter med intern bedriftshelsetjeneste bruker sin støttfunksjon i langt større grad enn de med ekstern BHT. Dette er nok ingen overraskelse, og antyder gjerne at bedriftsinterne BHT ofte også fungerer som HMS-personell i bedriften. Undersøkelsen min tar bare for seg oppbygging av HMS-system og undersøker ikke hvorvidt systemet blir fulgt. Jeg antar at BHT også blir mye brukt i det kontinuerlige arbeidet med HMS der bedriftene har egen HMS-avdeling eller BHT.

Når jeg skulle bistå SH i arbeidet med sitt HMS-system, var det viktig at det ble involvert flest mulig ansatte i arbeidet i og med at de er få. Det ble da langt lettere å introdusere de for systemet og delegere ulikt arbeid til de som skal bruke systemet i ettertid. Det ble et arbeid styrt av HMS senter Bømlo og daglig leder med fokus på medvirkning og informasjon underveis. Sett utifra svarene vi fikk på vår spørreunde på byggeplassene, er det svært lite kunnskap om HMS-fokuset til SH på prosjektene. Årsakene til dette kan være mange, men trolig er mangel på informasjon en stor faktor da dette ble nevnt av de fleste. SH må her stille krav til sine underentreprenører i det nye systemet sitt.

Det ble også nevnt at *sunn fornuft* oftest var det beste, og at det ikke var behov for noen perm. Men, med tanke på at så mange svarer at de ikke har kjennskap til permen i det hele tatt, blir det litt vanskelig å legge stor vekt på disse uttalelsene. Det ble likevel bestemt sammen med SH at det kan være på sin plass å lage en ny HMS-perm til bruk på byggeplassene. Det skal ivareta SH sitt HMS-ansvar og bidra til økt fokus som var delmålet med prosjektet. Det ble da igangsatt et arbeid med utarbeidelse av SHA-håndbok i stedet. Denne fikk et innhold som er relevant på byggeplassene med SHA-plan, kontaktpersoner, ulike rutiner og prosedyrer ved risikofylte arbeidsoperasjoner. Den ble utarbeidet av HMS senter Bømlo og inneholder illustrasjoner, informasjon fra Arbeidstilsynet og lettfattelig informasjon om HMS på Steinsbø Hus sine prosjekt. Det er også definert ansvar og roller.

7.0 Konklusjon og vurdering av måloppnåelse

Steinsbø Hus hadde før oppstart av prosjektet et lite oversiktlig system og en HMS-perm på byggeplassene som etter alt å dømme ikke var i tilstrekkelig bruk og ikke tilgjengelig for alle på byggeplassen. Prosjektet har bidratt til at Steinsbø Hus nå har et nytt system, bygget opp etter krav i forskrift om systematisk HMS-arbeid. Det er i tillegg utarbeidet en lettlest og tilstrekkelig SHA-håndbok for å synliggjøre HMS i byggeprosjektene.

HMS senter Bømlo har bidratt i stor del til at dette arbeidet ble utført, og sammen med de ansatte ved SH er systemet nå i ferd med å bli implementert som det gjeldende. Vi kan si at HMS senter Bømlo som BHT har i dette arbeidet vært bidragsyter både på dokumentasjon, oppbygging og nå venter en implementeringsfase. Det har vært svært interessant for meg som fersk i faget, og bidrar til at kunnskapen min omkring det til dels omfattende regelverket en hovedbedrift må forholde seg til.

BHT elles i landet bidrar også på samme måten som vi gjorde i dette prosjektet. BHT innehar mye, god kunnskap om oppbygging av HMS-systemer, og kanskje kunne vi bli brukt i større grad enn det blir gjort. Det er en aktivitet som skal virke helseforebyggende for bedriftene, noe som BHT har som hovedoppgave. Likevel, er det heller sjelden muligheten til å være med på oppbygging av systemer kommer vår vei. Det er erfaringsmessig utstrakt bruk til revidering, gjennomlesing osv for å se til at bedriftene holder seg til gjeldende krav.

Målsettingen med prosjektet var å fremme HMS senter Bømlo sin kompetanse på oppbygging av HMS-system, samtidig som jeg skulle bli mer kjent med utfordringene i bygg- og anleggsbransjen. Jeg vil si at prosjektet i stor grad har hjulpet meg å øke mine muligheter til å ta denne type oppdrag, og dermed mener jeg målsettingen er nådd. Jeg fikk gode svar på at BHT var relevant, ekstern, HMS-ressurs i dette arbeidet.

7.1 Utfordringene videre

For HMS senter Bømlo og meg som HMS Verneingeniør, vil det komme flere arbeidsoppgaver av denne typen. Det blir utfordring for meg å avgrense arbeidstiden slik at det passer i en travel arbeidsdag, og jeg trenger nok å bli enda flinkere å delegere arbeidsoppgaver tilbake til oppdragsgiveren.

SH har utfordrende tid i møte der implementering, presentasjon og drift av HMS-systemet deres skal være en del av hverdagen. Det er planlagt at HMS senter Bømlo også skal ha en rolle i presentasjon og implementering. Det er også skissert deltagelse i ledelsens gjennomgang etter et år, der også evaluering av prosjektet står på planen.

Jeg ønsker Steinsbø Hus lykke til med videre HMS-arbeid, og håper HMS senter Bømlo har bidratt til økt HMS-fokus og motivasjon for HMS i prosjekt.

Referanser

- Arbeidsmiljøloven (2005), *lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* Hentet fra <http://www.lovdatab.no/all/hl-20050617-062.html>
- Bransjeforskriften (2009) *Forskrift om virksomheter innen visse bransjer skal ha godkjent bedriftshelsetjeneste*, hentet fra <http://www.lovdatab.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20090211-0162.html>
- Byggherreforskriften (2009). *Forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser.* Hentet fra: <http://www.lovdatab.no/for/sf/ad/xd-20090803-1028.html>
- Dalland, Olav (2010) *Metode og oppgaveskriving for studenter.* Oslo, Gyldendal Akademisk
- DNV, definisjon GAP (2010) Hentet fra http://www.dnv.no/tjenester/konsulenttjenester/drifts_vedlikeholdsoptimalisering/driftsoptimalisering/driftsoptimalisering_ikt/gap_analyser.asp
- FAFO (2009), *Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter*, FAFO-rapport 2009:51
- *Forskrift om arbeidsgivers bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste og om godkjenning av bedriftshelsetjeneste* (2009), hentet fra <http://www.lovdatab.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20090910-1173.html>
- *Forskrift om systematisk HMS-arbeid i virksomheter* (1997), tilgjengelig fra <http://www.lovdatab.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-19961206-1127.html>
- Helbostad (2004) *HMS-sirkelen*, Oslo, Forlaget Vett og Viten
- Kommentarer til forskrift om at virksomheter innen visse bransjer skal ha godkjent bedriftshelsetjeneste, tilgjengelig fra <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=78640>
- Kompendium, Modul V090 Systematisk HMS-arbeid, Teknologisk Institutt (2010)
- STAMI, Statens Arbeidsmiljø Institutt, *Bedriftshelsetjenestens rolle og innsats i virksomhetene*, siste rev. juni 2010.
- Veiledning til internkontrollforskriften, hentet fra www.arbeidstilsynet.no

Definisjoner og forkortelser

- BHT** - *bedriftshelsetjeneste*
- SH** - *Steinsbø Hus*
- HMS** - *Helse, Miljø og Sikkerhet*
- GAP-analyse** - *Hensikten med en GAP analyse er å kartlegge og vurdere dagens situasjon opp mot en ideell situasjon, for eksempel en situasjon som gjenspeiler beste praksis (DNV, 2010)*
- PUFF** - *Planlegg - Utfør - Følg opp - Forbedre*
- SHA** - *Sikkerhet, Helse og Arbeidsmiljø*
- STAMI** - *Statens Arbeidsmiljø Institutt*
- FAFO** - *Fafo er en uavhengig stiftelse som forsker på arbeidsliv, velferdspolitik og levekår, nasjonalt og internasjonalt*
- AML** - *Arbeidsmiljøloven*

Vedlegg

- Vedlegg 1** - *Spørreundersøkelse Laguna Survey*
- Vedlegg 2** - *Spørreundersøkelse underentreprenører SH*
- Vedlegg 3** - *Innholdsfortegnelse HMS-system Steinsbø Hus*
- Vedlegg 4** - *Innholdsfortegnelse SHA-bok Steinsbø Hus*

Laguna Survey Resultatrapport - HMS Verneingeniør V200

Vis spørsmålsnummer Vis tekst

Populasjon: 78

Hvilken organisering har deres BHT?

Svaralternativ	Antall	%
1 Bedriftsintern	16	27.6
2 Fellesordning	36	62.1
3 Annet	7	12.1

Dersom annet, vennligst spesifiser:

Interkommunalt selskap

Eigenordning

Sioste spørsmål er feil formulert med feil svaralternativ

Organisert som aksjeselskap

Egenordning

Vi er en BHT som kun server ansatte i egen bedrift

AS - dvs privat

Organisert som et BA men leverer tjenester til andre enn medl.b.

Kommune

AS

Hvor mange av deres kunder er i bygg- og anleggsbransjen?

Svaralternativ	Antall	%
1 1-10 bedrifter	28	46.7
2 11-20 bedrifter	9	15.0
3 21-40 bedrifter	7	11.7
4 mer enn 40 bedrifter	5	8.3
5 ingen	11	18.3

I hvor stor grad har dere kompetanse på oppbygging av HMS-system?

Svaralternativ	Antall	%
1 Ingen	0	0.0
2 I liten grad	0	0.0
3 I noe grad	11	18.6
4 I stor grad	17	28.8
5 I svært stor grad	31	52.5

I hvor stor grad blir dere brukt som rådgiver i oppbygging av HMS-system hos kundene/medlemsbedriftene?

Svaralternativ	Antall	%
1 Ingen	1	1.7
2 I liten grad	12	20.0

3	I noe grad	20	33.3
4	I stor grad	17	28.3
5	I svært stor grad	10	16.7

I hvor stor grad oppfatter dere kundene/medlemsbedriftene sin egen kompetanse på oppbygging av HMS-system?

	Svaralternativ	Antall	%
1	Ingen	0	0.0
2	I liten grad	12	20.0
3	I noe grad	32	53.3
4	I stor grad	13	21.7
5	I svært stor grad	4	6.7

Produsert av Laguna Survey™ fra Sonora IT AS

Spørreskjema

I forbindelse med oppbygging og implementering av nytt HMS-system for Steinsbø Hus, ønsker vi å gjennomføre en liten undersøkelse blant de ansatte hos underentreprenørene om deres forhold til HMS i Steinsbø Hus sine prosjekt.

Håper dere kan avse noen minutter å svare på spørsmålene.

På forhånd takk!

Yrke

	Under 30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	Over 60 år
Alder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	0-1 år	2-4 år	5-10 år	11-20 år	Over 20 år
Hvor lenge har du jobbet i bedriften?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ingen grad	Liten grad	Noe grad	Stor grad	Fullstendig
I hvor stor grad kjenner du til innholdet i byggeplasspermen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I hvor stor grad opplever du at HMS er synliggjort på Steinsbø Hus sine husprosjekt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I hvor stor grad opplever du at HMS-regelverket til Steinsbø Hus blir fulgt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I hvor stor grad kjenner du til HMS senter Bømlo som bedriftshelsetjeneste og vårt arbeid for bedriften?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hva mener du er viktig for å motivere til HMS-fokus på husprosjekt?

Har du forslag til forbedringer av dagens byggeplassperm?

Vedlegg 3 - Innholdsfortegnelse HMS-system Steinsbø Hus

Innholdsfortegnelse

Kapittel 1	1.1 Oversikt over organisasjonen
	1.2 Overordnet HMS-mål, politikk HMS-målsetting for 2011-2013
	1.3 Organisering av HMS på prosjekt
	1.4 Samordning av HMS
	1.5 Definisjoner
Kapittel 2	2.1 Gjeldende lover og forskrifter
	2.2 ID-kort på byggeplassen
	2.3 Avtale om BHT
Kapittel 3	3.1 Risikokartlegging
	3.2 Vernerunde
	3.3 Beredskapsplan for brann og personskaide
	3.4 Risikovurdering
	3.5 Avviksbehandling
	3.6 SHA-plan
	3.7 Utfylt skjema, vernerunde, risikovurdering...
Kapittel 4	4.1 Prosedyrer og rutiner
	- Bruk av farlig verktøy
	- Arbeid i høyde, herunder stige, stillas osv
	- Orden på byggeplassen
	- Avfallshåndtering
	- Adkomst på byggeplass
	- Bruk av personlig verneutstyr
Kapittel 5	5.1 Byggeplassperm, SHA-perm
Kapittel 6	6.1 Systematisk gjennomgang av HMSsystem
	6.2 Vedlegg, rutine for gjennomgang

Innholdsfortegnelse

SHA-plan	3
Kontaktinformasjon og ansvarlige for prosjekt	4
HMS i Steinsbø HUS	5
HMS-organisering på Steinsbø Hus sine prosjekt	6
Samordning av verne- og miljøarbeidet på arbeidsplass med flere arbeidsgivere	7
Risikovurdering	8
Personlig verneutstyr (PVU)	9
Bruk av farlig verktøy	10
Bruk av spiker- og boltepistol.....	10
Bruk av bygningssag.....	11
Bruk av vinkelkutter og vinkelsliper	11
Arbeid i høyden	12
Oppsetting og arbeid på stillas	13
Orden på anleggsområde, avfallshåndtering	14
Avfallsplan på byggeplassen	15
Avviksbehandling	16
Vernerunde	18
Beredskap for brann og førstehjelp	21
Brannvernrutine	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Førstehjelp og skadebehandling.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.