

HMS-kultur og sikkerhetsatferd i byggebransjen – en studie av ansattes opplevelser i Bedrift AS

27.04.2026

Sammendrag

Denne prosjektoppgaven undersøker hvordan ansatte opplever HMS-arbeidet og sikkerhetskulturen i Bedrift AS, og hvilke tiltak som kan styrke sikkerhetsatferd og etterlevelse på byggeplass.

Oppgaven bygger på en spørreundersøkelse blant ansatte, med både faste svaralternativer og åpne spørsmål. Resultatene viser at ansatte i hovedsak opplever HMS-arbeidet som positivt. Mange opplever at forventningene til HMS er tydelige, at informasjonen er forståelig, og at det er trygt å si fra om feil og farlige forhold. Samtidig viser funnene at HMS blir vanskeligere å prioritere når det er travelt. Planlegging og tid til å jobbe sikkert peker seg ut som det viktigste forbedringsområdet. Oppgaven konkluderer med at Bedrift AS har et godt grunnlag for videre HMS-arbeid, men at bedre planlegging, tydeligere samhandling og sterkere involvering av ansatte er viktig for videre utvikling.

Forord

Denne prosjektoppgaven er skrevet som en del av utdanningen i verneingeniørutdanningen og handler om ansattes opplevelser av HMS-arbeidet og sikkerhetskulturen i Bedrift AS.

Jeg vil takke ansatte som har svart på undersøkelsen, og ledelsen som har lagt til rette for gjennomføringen. Bidragene deres har vært viktige og har gitt oppgaven et praksisnært grunnlag.

Arbeidet med oppgaven har gitt meg økt innsikt i hvordan systematisk HMS-arbeid, kultur, ledelse og daglig praksis henger sammen. Som HMS-leder i Bedrift AS har det vært viktig for meg at oppgaven ikke bare beskriver situasjonen, men også kan gi grunnlag for videre forbedringsarbeid i virksomheten.

Innholdsfortegnelse

1	<i>Innledning</i>	1
1.1	Bakgrunn	1
1.2	Problemstilling.....	1
1.3	Mål.....	1
2	<i>Teori/faglig forankring</i>	2
2.1	Systematisk HMS-arbeid i praksis	2
2.2	Organisasjonskultur og HMS-kultur	3
2.3	Ansattes holdninger og HMS-atferd.....	4
2.4	Medvirkning og involvering i HMS-arbeidet	5
2.5	Ledelsens betydning for HMS-kultur.....	6
2.6	Mangfold, språk og kulturelle forutsetninger i organisasjonen.....	7
2.7	HMS-kultur og praksis sett i lys av HOP	7
3	<i>Metode</i>	9
3.1	Valg av metode.....	9
3.2	Metodekritikk og feilkilder	10
4	<i>Resultater og diskusjon</i>	13
4.1	Datagrunnlag og overordnet bilde	13
4.2	Påstander om HMS-arbeidet i praksis.....	13
4.3	Totalvurdering av HMS og sikkerhet	16
4.4	Hvilke områder ansatte mener bør prioriteres.....	16
4.5	Hvorfor HMS-rutiner ikke alltid blir fulgt	17
4.6	Hva ansatte mener Bedrift AS bør gjøre først.....	18
4.7	Samlet drøfting av hovedfunn.....	19
5	<i>Konklusjon</i>	20
5.1	Konklusjon	20
5.2	Måloppnåelse	20
5.3	Forslag til tiltak	20
6	<i>Litteraturliste</i>	22
7	<i>Vedlegg</i>	23
7.1	Undersøkelse om HMS og sikkerhet i Bedrift AS	23
7.2	Undersøkelse om HMS og sikkerhet i Bedrift AS_polsk.....	26

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Bygge- og anleggsbransjen er en risikoutsatt næring, der ansatte ofte arbeider i omgivelser med fare for ulykker, nestenulykker og helseskader. Selv om det stilles klare krav til systematisk HMS-arbeid, viser både statistikk og erfaring at uønskede hendelser fortsatt forekommer i bransjen (Arbeidstilsynet, 2026).

Bedrift AS er en virksomhet i byggebransjen med ansatte både i utførende roller og i roller knyttet til planlegging, koordinering og oppfølging av arbeid på byggeplass. Virksomheten har etablerte HMS-systemer og rutiner som skal bidra til et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø. Samtidig kan det, som i mange andre virksomheter i bransjen, oppstå avstand mellom det som er beskrevet i systemer og rutiner, og hvordan HMS fungerer i praksis i arbeidshverdagen.

Temaet for prosjektet er valgt på bakgrunn av funn fra virksomhetens arbeidsmiljøundersøkelse. Tilbakemeldingene tydet på at det er behov for å arbeide videre med HMS. Prosjektet gir derfor en mulighet til å undersøke hvordan ansatte opplever HMS-arbeidet i praksis, og hvilke forhold som kan ha betydning for sikker jobbing og videre forbedringsarbeid i Bedrift AS.

1.2 Problemstilling

Problemstillingen for prosjektoppgaven er:

Hvordan opplever ansatte HMS-arbeidet og sikkerhetskulturen i Bedrift AS, og hvilke tiltak kan bidra til å styrke sikkerhetsatferd og etterlevelse på byggeplass?

1.3 Mål

Målet med prosjektet er å:

- utforske ansattes opplevelser og holdninger knyttet til HMS-arbeidet
- belyse faktorer som kan påvirke HMS-kultur og sikkerhetsatferd i virksomheten
- danne et kunnskapsgrunnlag for å kunne vurdere aktuelle forbedringstiltak innen HMS-arbeidet

Prosjektet er avgrenset til å omhandle ansattes opplevelser, holdninger og erfaringer knyttet til HMS-arbeidet i virksomheten. Fokus er rettet mot kultur, praksis og opplevelse av HMS-arbeidet slik det fremstår for ansatte.

Oppgaven er bygd opp slik at kapittel 2 presenterer det teoretiske grunnlaget, kapittel 3 redegjør for metode og metodiske begrensninger, og kapittel 4 presenterer og drøfter resultatene. Til slutt oppsummerer kapittel 5 hovedfunnene og presenterer forslag til tiltak.

2 Teori/faglig forankring

I dette kapittelet presenteres det teoretiske grunnlaget for oppgaven. Formålet er å belyse faglige perspektiver som er relevante for å undersøke hvordan ansatte opplever HMS-arbeidet og sikkerhetskulturen i Bedrift AS.

HMS-arbeid reguleres gjennom lovverk, forskrifter og formelle systemer, men hvordan kravene fungerer i praksis påvirkes også av organisatoriske og menneskelige forhold. For å forstå ansattes opplevelser av HMS-arbeidet er det derfor nødvendig å se systemkrav, kultur, ledelse, medvirkning og rammebetingelser i sammenheng.

Kapittelet presenterer først systematisk HMS-arbeid og regelverk, deretter organisasjonskultur, HMS-kultur, holdninger og atferd. Videre belyses medvirkning, ledelse, språk og mangfold i byggebransjen. Til slutt presenteres HOP som et perspektiv for å forstå forholdet mellom system og praksis.

2.1 Systematisk HMS-arbeid i praksis

Systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet handler om at virksomheten arbeider planmessig og strukturert for å forebygge ulykker, helseskader og uønskede hendelser, og ikke bare reagerer når noe har gått galt (Karlsen, 2021, s. 58). HMS skal dermed være en integrert del av den daglige driften og virksomhetens styring, ikke enkeltstående tiltak.

Kravet om systematikk er tydelig forankret i arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver har et overordnet ansvar for at lovens bestemmelser overholdes, jf. § 2-1. Videre stiller § 4-1 krav om at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig ut fra en samlet vurdering av faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. For å sikre dette stiller § 3-1 krav om at arbeidsgiver skal sørge for systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet på alle plan i virksomheten (Arbeidsmiljøloven, 2005).

Bestemmelsene henger tett sammen. Arbeidsgiver har ansvaret, arbeidsmiljøet skal være forsvarlig, og dette skal sikres gjennom et systematisk og planmessig arbeid. Loven beskriver altså hva som skal oppnås og hvem som har ansvaret, men den sier mindre om hvordan dette konkret skal gjennomføres i praksis.

Det er her forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) blir viktig. Forskriften konkretiserer krav til innhold og dokumentasjon i HMS-arbeidet. Etter § 5 innebærer internkontroll blant annet at virksomheten skal ha mål for HMS, ha oversikt over ansvar og myndighet, kartlegge farer og vurdere risiko, iverksette rutiner for å avdekke og forebygge regelbrudd, og gjennomgå internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt (Internkontrollforskriften, 1996, § 5).

Kravene viser at systematisk HMS-arbeid er en kontinuerlig prosess som omfatter kartlegging, vurdering, gjennomføring og forbedring. Samtidig presiserer forskriften at internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Systematikk handler ikke om å lage flest mulig rutiner, men om å jobbe strukturert på en måte som er relevant for virksomheten.

Karlsen tydeliggjør dette når han peker på at et HMS-system må stå i forhold til virksomhetens risiko og størrelse. Et for omfattende system kan bli byråkratisk, mens et for svakt system kan gi utilstrekkelig kontroll der risikoen er høy (Karlsen, 2021, s. 57). Poenget er dermed ikke bare at virksomheten skal ha et HMS-system, men at systemet må være hensiktsmessig utformet og fungere i den praktiske arbeidshverdagen.

Samtidig er det en kjent utfordring at det kan oppstå avstand mellom formelle krav og faktisk praksis. At virksomheten har prosedyrer og sjekklister, betyr ikke automatisk at de brukes slik de er ment. Molvik Botnmark uttrykker dette slik: «Et kart som ikke stemmer med terrenget, har rett og slett ikke noe for seg» (2017, s. 13). Overført til HMS-arbeidet innebærer dette at systemet må samsvare med arbeidshverdagen for å ha reell verdi.

I denne oppgaven blir det derfor sentralt å undersøke hvordan ansatte i Bedrift AS opplever det systematiske HMS-arbeidet. Opplever de at lovkrav og system støtter dem i å arbeide sikkert, eller oppleves det som et formelt rammeverk som i liten grad treffer arbeidshverdagen?

2.2 Organisasjonskultur og HMS-kultur

For å forstå hvordan HMS-arbeidet fungerer i praksis, er det nyttig å se det i sammenheng med organisasjonskulturen i virksomheten. Organisasjonskultur kan beskrives som de felles verdiene, normene, holdningene og arbeidsmåtene som utvikles over tid blant ansatte og ledelse. Den kommer til uttrykk i hvordan arbeidet utføres, hvordan medarbeidere samarbeider, og hvordan utfordringer, feil og avvik blir håndtert i hverdagen. Kultur handler dermed ikke bare om formelle mål og styrende dokumenter, men også om det som oppfattes som naturlig, akseptabelt og forventet i arbeidsmiljøet, ofte uttrykt som «slik gjør vi det hos oss» (Einarsen et al., 2023, s. 442).

Organisasjonskultur utvikles over tid gjennom erfaring, samhandling og gjentatte handlinger. Nye ansatte lærer raskt hva som faktisk gjelder i virksomheten ved å observere hvordan kollegaer og ledere opptre, og hvilke handlinger som blir fulgt opp, belønnet eller oversett (Einarsen et al., 2023, s. 442). Kulturen blir på denne måten en viktig ramme for hvordan ansatte forstår sine oppgaver, hvilke vurderinger som blir lagt vekt på, og hvordan ulike situasjoner håndteres i praksis. Denne forståelsen av organisasjonskultur er også relevant i et HMS-perspektiv, fordi HMS-kultur utvikles gjennom de samme prosessene i arbeidshverdagen. HMS-kultur kan forstås som den delen av organisasjonskulturen som har betydning for helse, miljø og sikkerhet. Den omfatter ikke bare formelle krav, prosedyrer og styringssystemer, men også verdier, holdninger, normer og vaner som påvirker hvordan arbeidet faktisk utføres. Kultur viser seg derfor i det mennesker gjør over tid, og i hvordan systemer og mennesker virker sammen i praksis (Karlsen, 2021, s. 136, 142). Petroleumstilsynet utdyper dette ved å understreke at HMS-kultur må forstås i lys av både ord og handling, og av rammebetingelser som teknologi, økonomi, regler og organisering.

Alle virksomheter har en HMS-kultur, så spørsmålet er ikke om kulturen finnes, men hvordan den virker inn på HMS-arbeidet. En god HMS-kultur vil støtte opp om det systematiske HMS-arbeidet og gjøre det enklere å ta opp problemer og arbeide for å løse dem. En svak HMS-kultur kan derimot bidra til at problemer tones ned, overses eller skyves til side, slik at viktige faresignaler ikke blir fanget opp i tide (Karlsen, 2021, s. 133). Petroleumstilsynet

beskriver tilsvarende at god HMS-kultur kan observeres i virksomheter som legger til rette for kontinuerlig, kritisk og grundig arbeid for å forbedre helse, miljø og sikkerhet (Petroleumstilsynet, 2023).

Molvik Botnmark understreker at det i stor grad er opp til den enkelte virksomhet å konkretisere hva en god HMS-kultur innebærer gjennom egen HMS-politikk, aktiviteter og tiltak. Gode prosedyrer og tydelige mål må følges av en praksis som støtter opp under dem (Molvik Botnmark, 2017, s. 137). Med utgangspunkt i Reason sin typologi beskriver Molvik Botnmark fire sentrale kjennetegn ved en god HMS-kultur: den er rapporterende, rettferdig, fleksibel og lærende (Molvik Botnmark, 2017, s. 137). En rapporterende kultur innebærer at virksomheten fanger opp og synliggjør kritiske hendelser, avvik og nestenulykker. Dette forutsetter tillit til systemet og en opplevelse av at det har verdi å melde fra.

Petroleumstilsynet understreker at rapportering må oppleves som meningsfull, og at hensikten må være læring og forebygging, ikke sanksjonering. En rettferdig kultur innebærer at reaksjoner og oppfølging oppleves som legitime og forholdsmessige, og at den som sier fra ikke blir møtt på en måte som svekker tillit eller åpenhet. En fleksibel kultur kjennetegnes av evne til å tilpasse seg endrede situasjoner og krav uten at dette går på bekostning av sikkerhet og robusthet. En lærende kultur handler om å oppdage faresignaler, reflektere over egen praksis og bruke erfaringer aktivt i forbedringsarbeidet (Molvik Botnmark, 2017, s. 137–141).

Organisasjoner med god HMS-kultur kjennetegnes dermed av at de klarer å fange opp, forstå og bruke informasjon om risiko og uønskede hendelser. Det innebærer at avvik, nestenulykker, skader og andre faresignaler ikke bare registreres, men følges opp på en måte som gir læring og forbedring. Petroleumstilsynet peker i tillegg på at innsikt i HMS-kultur krever at virksomheten undersøker om det er samsvar mellom formelle styringssystemer og det folk faktisk gjør, og at flere metoder bør kombineres for å få et reelt bilde av praksis. Dersom rapportering oppfattes som lite nyttig, utrygg eller belastende, svekkes grunnlaget for forebygging. En god HMS-kultur forutsetter derfor at organisasjonen gjør det meningsfullt å melde fra om forhold som har betydning for helse, miljø og sikkerhet (Molvik Botnmark, 2017, s. 138–139).

Denne forståelsen av HMS-kultur er særlig relevant i byggebransjen, der arbeidet ofte foregår under skiftende rammebetingelser og i samspill mellom flere aktører og faggrupper. I en slik arbeidshverdag får kulturen stor betydning for hvordan risiko oppfattes, hvordan avvik blir håndtert, og om farlige forhold blir tatt opp tidlig nok. HMS-kultur blir dermed ikke bare et supplement til det systematiske HMS-arbeidet, men en forutsetning for at det skal fungere i praksis og bidra til reell forebygging og forbedring (Karlsen, 2021, s. 136; Molvik Botnmark, 2017, s. 137–141).

2.3 Ansattes holdninger og HMS-atferd

Når organisasjonskulturen og HMS-kulturen legger rammene for hvordan sikkerhet forstås og prioriteres i virksomheten, får dette også betydning for hvilke holdninger som utvikles blant ansatte. Einarsen et al. beskriver holdninger som relativt stabile innstillinger som påvirker hvordan mennesker oppfatter, vurderer og forholder seg til situasjoner og arbeidsoppgaver. Holdninger omfatter tanker og følelser, og utvikles over tid gjennom erfaring og samhandling i organisasjonen (Einarsen et al., 2023, s. 86). I et HMS-perspektiv

innebærer dette at holdninger til sikkerhet ikke bare kan forstås som individuelle oppfatninger, men må sees i sammenheng med arbeidsmiljøet og den organisatoriske sammenhengen arbeidet utføres innenfor.

Molvik Botnmark understreker at samhandlingen mellom ledere og medarbeidere over tid har stor betydning for hvilke holdninger som utvikles (Molvik Botnmark, 2017, s. 136). Holdninger formes ikke bare gjennom formelle krav, opplæring og rutiner, men også gjennom det som skjer i det daglige samarbeidet, hva som blir sagt, hva som blir fulgt opp, og hva som faktisk blir tillagt betydning i praksis. Dette er særlig relevant på byggeplasser hvor ansatte må forholde seg til skiftende situasjoner, risiko og løpende vurderinger i det praktiske arbeidet. I slike sammenhenger får den daglige samhandlingen betydning for hvordan sikkerhet blir forstått, vurdert og fulgt opp.

Arbeidstilsynet peker også på at virksomheters kunnskap og holdninger til HMS henger sammen med evne og vilje til å etterleve arbeidsmiljøregelverket (Arbeidstilsynet, 2024). Dette tyder på at sikker praksis ikke kan forklares med kunnskap alene. Hvordan arbeidet organiseres, hvordan ansatte får opplæring og oppfølging, og hvilke prioriteringer som gjøres i praksis, har også betydning for hvordan de handler i møte med risiko.

Samlet sett viser teorien at holdninger og HMS-atferd ikke utvikles isolert hos den enkelte, men formes gjennom erfaring, samhandling og de rammene arbeidet utføres innenfor. Dette er særlig relevant i en studie som undersøker hvordan ansatte opplever HMS-arbeidet og sikkerhetskulturen i virksomheten. Skal en forstå hvorfor sikkerhet fungerer godt, eller hvorfor det oppstår utfordringer i praksis, må en derfor se på både hvilke holdninger som kommer til uttrykk, og hvordan disse henger sammen med kulturen og arbeidsforholdene i virksomheten.

2.4 Medvirkning og involvering i HMS-arbeidet

Medvirkning er et grunnleggende prinsipp i HMS-arbeidet (Arbeidstilsynet, u. å). Arbeidsmiljøloven slår fast at arbeidstakere både har rett og plikt til å medvirke, og at arbeidsgiver skal legge til rette for dette, og internkontrollforskriften presiserer at ansatte skal delta i det systematiske HMS-arbeidet (Arbeidsmiljøloven, 2005). Medvirkning er derfor en forutsetning for at HMS-arbeidet skal være forankret i de faktiske utfordringene ansatte møter i arbeidshverdagen.

Karlsen utdyper at medvirkning kan forstås både som en rettighet og som et virkemiddel for forbedring (Karlsen, 2021, s. 150). Når ansatte er aktivt involvert i det daglige arbeidet, blir det lettere å utvikle rutiner som faktisk passer til reelle arbeidsforhold. De som utfører arbeidet, sitter med erfaring og kunnskap om risiko som ikke alltid fanges opp i prosedyrer. Slik kan medvirkning bidra til bedre sammenheng mellom system og praksis og styrke kvaliteten på risikovurderinger og tiltak. Samtidig gir medvirkning ansatte innflytelse og ansvar, noe som kan styrke eierskapet til HMS-arbeidet (Molvik Botnmark, 2017, s. 30, 149).

Medvirkning blir særlig viktig når avvik skal følges opp eller rutiner må endres. Når avvik blir meldt inn, er det ikke nok å rette opp det som har skjedd. Det må også vurderes hvilke tiltak som kan hindre at lignende forhold oppstår igjen. For at dette arbeidet skal ha ønsket effekt, må ledelsen følge opp innmeldte forhold og synliggjøre at ansattes innspill fører til konkrete

forbedringer. Dersom ansatte opplever at meldingene deres ikke blir tatt på alvor, kan viljen til å si fra svekkes over tid (Karlsen, 2021, s. 150).

I Bedrift AS skjer mye av det daglige HMS-arbeidet i samspillet mellom linjeledelsen og medarbeiderne. Dette samspillet er særlig viktig i bygg- og anleggsbransjen, der flere virksomheter ofte arbeider samtidig på samme arbeidsplass. Arbeidstilsynet presiserer at HMS-arbeidet da skal samordnes, og at samordningen blant annet kan omfatte felles vernerunder, samordnende møter og felles avviksrutiner. Samtidig har hver virksomhet ansvar for eget HMS-arbeid, mens arbeidstakerne skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet og aktivt medvirke til tiltak for et trygt arbeidsmiljø. I bygge- og anleggsprosjekter skal arbeidet også koordineres av byggherren eller utpekt koordinator. På denne bakgrunnen kan medvirkning og løpende dialog forstås som en viktig forutsetning for sikkerhet og kontinuerlig forbedring i en kompleks arbeidssituasjon (Arbeidstilsynet, u.å.).

For at medvirkning til en aktiv HMS-kultur skal fungere etter hensikten, er ledelsens rolle avgjørende. Det er ledelsen som må skape rammer for åpen dialog, vise respekt for innspill og sikre at medvirkningen får reell betydning. På denne måten blir medvirkning tett knyttet til ledelsespraksis og utviklingen av HMS-kultur i virksomheten (Karlsen, 2021, s. 135).

2.5 Ledelsens betydning for HMS-kultur

Ledelsen har et formelt ansvar for at virksomheten arbeider systematisk med HMS, og at arbeidet planlegges, organiseres og følges opp slik at krav faktisk etterleves (Arbeidsmiljøloven, 2005, §§ 2-1, 3-1 og 4-1; Internkontrollforskriften, 1996, § 5).

For at HMS-arbeidet skal oppleves troverdig, må ledelsens engasjement vises i praksis. Det handler om å være til stede, vise interesse for arbeidshverdagen og ta beslutninger som bygger på forståelse av hvordan arbeidet faktisk utføres. Når ledelsen kjenner den operative hverdagen og undersøker hvordan arbeidet faktisk utføres, blir det lettere å utvikle tiltak som er relevante og gjennomførbare i praksis (Molvik Botnmark, 2017, s. 146–147). Samtidig påvirker ledelsen HMS-kulturen gjennom egne handlinger. Karlsen beskriver ledere som kulturskapere i HMS-arbeidet (Karlsen, 2021, s. 135). Når ledere følger rutiner, prioriterer sikkerhet og viser at HMS teller i beslutninger, blir forventningene tydelige. Derfor må det være samsvar mellom det ledelsen sier og det de gjør. Hvis det sies at det alltid skal være tid til å jobbe sikkert, men det samtidig legges press på tempo og leveranser, vil ansatte lett oppleve at framdrift prioriteres høyere enn sikkerhet (Molvik Botnmark, 2017, s. 151).

God HMS-ledelse handler også om balanse. For mange krav uten involvering kan skape motstand og svekke ansvarsfølelsen. Samtidig må ledelsen korrigere når det er nødvendig. Et viktig utgangspunkt er å forstå situasjonen godt før tiltak blir bestemt. Ledere bør derfor stille spørsmål, undersøke hva som faktisk skjer i arbeidshverdagen og bruke erfaringene til dem som utfører arbeidet. De ansatte har ofte viktig kunnskap om egen arbeidssituasjon og kan bidra med informasjon om både faktiske og mulige HMS-utfordringer (Karlsen, 2021, s. 135). Molvik Botnmark peker også på betydningen av å undersøke om det er samsvar mellom formelle styringssystemer og det som faktisk gjøres i praksis (Molvik Botnmark, 2017, s. 147). Når ledelsen bygger tiltak på innsikt i arbeidshverdagen, blir det lettere å utvikle tiltak som er relevante og gjennomførbare.

2.6 Mangfold, språk og kulturelle forutsetninger i organisasjonen

Bedrift AS har ansatte med ulik nasjonal og kulturell bakgrunn. Dette må ses i lys av at byggebransjen generelt er preget av språklig og kulturelt mangfold, og at mange arbeidstakere har norsk som andrespråk (STAMI, u.å.). Arbeidstakere kan dermed ha ulike erfaringer med arbeidskultur og HMS-praksis. Dette kan påvirke hvordan HMS-informasjon forstås, og hvordan rutiner og regler praktiseres i hverdagen.

I denne sammenhengen er tydelig og forståelig kommunikasjon om sikkerhet avgjørende i en travel og til tider risikofylt arbeidshverdag på byggeplass. Dersom rutiner, prosedyrer eller sikkerhetsinstrukser ikke er godt nok tilpasset språknivået til alle ansatte, kan det oppstå misforståelser. Dette kan handle om både skriftlig og muntlig informasjon, bruk av faguttrykk, tempo i gjennomgang av HMS-stoff og mulighet til å stille spørsmål. Manglende forståelse kan igjen påvirke både medvirkning, etterlevelse og rapportering (Arbeidstilsynet, u.å.). I tillegg kan kulturelle erfaringer påvirke hvordan ansatte forholder seg til ledelse, autoritet og det å si fra om farlige forhold (Stenseth Huseby og Ødegård, 2024). For noen arbeidstakere kan tidligere erfaringer fra andre arbeidskulturer gjøre det mindre naturlig å stille kritiske spørsmål til ledere eller å rapportere avvik. Det kan også påvirke om utfordringer håndteres gjennom formelle rutiner eller forsøkes løst uformelt i arbeidshverdagen.

På denne måten kan språk, kommunikasjon og ulike erfaringer med arbeidsliv og HMS få direkte betydning for hvordan sikkerhetsarbeidet fungerer i praksis. For Bedrift AS betyr dette at utvikling av en felles HMS-kultur ikke bare handler om å ha gode systemer og rutiner, men også om å bygge bro mellom ulike språk og kulturelle bakgrunner. Det kan innebære å bruke tolk eller flerspråklig materiell, tilpasse opplæring, bruke visuelle hjelpemidler, og skape trygge arenaer der alle kan stille spørsmål og komme med innspill. Målet er at alle ansatte, uansett bakgrunn, har en felles forståelse av hva som er trygt og ikke trygt, og føler seg trygge på å si fra (Arbeidstilsynet, u.å.).

I denne oppgaven er dette særlig relevant fordi virksomheten består av ansatte med ulik språklig og kulturell bakgrunn. Språk og kommunikasjon er derfor ikke bare et generelt bakteppe, men en konkret forutsetning for at HMS-informasjon, medvirkning og sikker praksis skal fungere i arbeidshverdagen.

2.7 HMS-kultur og praksis sett i lys av HOP

For å utdype sammenhengen mellom HMS-kultur, ledelse og arbeidspraksis, kan Human and Organizational Performance (HOP) være et nyttig perspektiv. Den teoretiske gjennomgangen i dette delkapittelet bygger på Norsk Industris veileder Sikkerhet, lederskap og læring: HOP i praksis (Norsk Industri, 2025).

HOP bygger på en forståelse av at sikkerhet ikke bare handler om enkeltpersoners valg, men også om forholdene arbeidet utføres innenfor. Et sentralt utgangspunkt er at mennesker kan gjøre feil, og at dette er en naturlig del av arbeidshverdagen, særlig i arbeid som er komplekst, variert eller risikofylt. Derfor handler sikkerhetsarbeid ikke bare om å finne ut hvem som gjorde noe galt, men også om å forstå hvilke forhold som påvirket situasjonen.

Dette har betydning for hvordan HMS-kultur kan forstås i praksis. Dersom en virksomhet først og fremst møter feil med skyld og kritikk, kan det svekke åpenhet, læring og viljen til å si fra. Dersom feil og uønskede hendelser derimot blir møtt med et ønske om å forstå arbeidssituasjonen, kan det styrke grunnlaget for forbedring. På denne måten har HOP nær sammenheng med en HMS-kultur der det er trygt å melde fra om utfordringer, og der erfaringer brukes til læring og utvikling.

Et sentralt prinsipp i HOP er også at menneskers handlinger blir påvirket av omgivelsene de arbeider i. Vurderinger og valg skjer ikke isolert, men innenfor rammer som tid, ressurser, informasjon, organisering og prioriteringer. Når hendelser vurderes i ettertid, er det derfor viktig å se på hvordan situasjonen faktisk fremstod for den som stod i den, og ikke bare vurdere utfallet i lys av det man vet etterpå.

HOP løfter også frem at det ofte er forskjell mellom hvordan arbeidet er planlagt, og hvordan det faktisk blir utført. Rutiner og prosedyrer beskriver hvordan arbeidet skal gjøres, men i praksis må ansatte ofte håndtere endringer, avbrytelser og uforutsette forhold. Tilpasninger i arbeidshverdagen er derfor ikke nødvendigvis uttrykk for manglende vilje til å følge regler, men kan også være en måte å få arbeidet til å fungere på under de betingelsene som foreligger. Dette er særlig relevant i bygg- og anleggsbransjen, der arbeidssituasjoner ofte endrer seg og flere forhold må håndteres samtidig.

I lys av dette kan HOP bidra til å belyse det som tidligere i teorikapitlet er omtalt som avstanden mellom formelle HMS-krav og det som faktisk skjer i praksis. Dersom prosedyrer, planer eller krav ikke er godt tilpasset arbeidshverdagen, kan det påvirke hvordan de blir forstått, brukt og fulgt opp. HOP retter dermed oppmerksomheten mot samspillet mellom ledelse, organisering, arbeidsforhold og ansattes handlinger.

Samtidig betyr ikke HOP at ansvar blir uviktig. Det er fortsatt nødvendig å stille krav til sikker utførelse av arbeidet. Poenget er snarere at virksomheten må forsøke å forstå forskjellen mellom bevisste regelbrudd og situasjoner der ansatte prøver å gjøre en god jobb innenfor krevende rammer. Skal sikkerheten forbedres over tid, må oppmerksomheten derfor rettes både mot den enkelte handlingen og mot de forholdene som påvirker hvordan arbeidet utføres.

Samlet sett kan HOP være et nyttig perspektiv i denne oppgaven fordi det synliggjør hvordan sikkerhet formes i samspillet mellom arbeidshverdag, rammebetingelser, ledelse og praksis. Perspektivet kan dermed bidra til å belyse hvordan ansatte opplever HMS-arbeidet i Bedrift AS, og hvordan forhold ved organisering, planlegging og oppfølging kan ha betydning for sikker atferd i praksis.

3 Metode

I dette kapittelet redegjøres det for hvilken metode som er brukt i oppgaven, hvorfor denne metoden ble valgt, og hvilke svakheter og mulige feilkilder som kan ha betydning for resultatene.

3.1 Valg av metode

Valg av metode må ses i sammenheng med problemstillingen og hvilken type informasjon det er behov for å samle inn. Dalland beskriver metode som en systematisk framgangsmåte for å innhente informasjon som kan belyse problemstillingen, mens Halvorsen understreker at metodevalget må vurderes ut fra hvilken type data en ønsker å samle inn (Dalland, 2013, s. 112–114; Halvorsen, 2008, s. 128). I denne oppgaven var målet å få innsikt i hvordan ansatte opplever HMS-arbeidet og sikkerhetskulturen i Bedrift AS. På denne bakgrunn ble spørreundersøkelse valgt som metode.

Oppgaven bygger hovedsakelig på en kvantitativ tilnærming, men med noen kvalitative innslag gjennom de åpne svarene. Halvorsen beskriver kvantitative data som målbare data som kan uttrykkes i tall, i motsetning til kvalitative data som kommer til uttrykk i tekst eller verbale utsagn (Halvorsen, 2008, s. 128). I denne oppgaven var hovedhensikten å få et generelt bilde, og ikke å gå i dybden på erfaringene til noen få personer. Spørreundersøkelse ble derfor vurdert som en hensiktsmessig metode. Samtidig inneholdt undersøkelsen to åpne spørsmål, som ga respondentene mulighet til å utdype egne vurderinger med egne ord.

Undersøkelsen ble gjennomført digitalt og besto av spørsmål om respondentens rolle, flere påstander om HMS-arbeidet med faste svaralternativer, et spørsmål om samlet vurdering av HMS og sikkerhet, et prioriteringss spørsmål og to åpne spørsmål til slutt. Denne oppbygningen gjorde det mulig å få frem både oversikt og enkelte nyanser i materialet. De faste svaralternativene ga et godt grunnlag for å sammenligne besvarelsene, mens de åpne spørsmålene åpnet for mer nyanserte tilbakemeldinger.

Et viktig hensyn i metodevalget var også de praktiske rammene for undersøkelsen, hva som var mulig å gjennomføre i en travel arbeidshverdag, og hvem den skulle rettes mot. Halvorsen peker på at metodevalg ikke bare handler om problemstillingen, men også om egenskaper ved dem som skal delta og de rammene undersøkelsen gjennomføres innenfor (Halvorsen, 2008, s.130). I denne oppgaven ble undersøkelsen sendt til ansatte som enten arbeider ute i felt eller regelmessig er til stede på byggeplasser, og som derfor har et praktisk forhold til HMS i byggebransjen. Dette omfattet prosjektledere, assisterende prosjektledere, anleggsledere, bas, tømrere og HMS-koordinator. Denne avgrensningen ble gjort for å sikre at svarene kom fra grupper som har direkte erfaring med hvordan HMS-arbeidet fungerer i praksis i virksomheten. En digital løsning gjorde det mulig å sende ut undersøkelsen til flere på en enkel og oversiktlig måte, samtidig som respondentene kunne svare når det passet dem. Anonymiteten kan også ha bidratt til å senke terskelen for å svare åpent om egne erfaringer og vurderinger.

Halvorsen understreker at spørreskjema bør være selvforklarende, lett å besvare og formulert med et enkelt og presist språk, og at upresise eller kompliserte spørsmål kan påvirke kvaliteten på svarene (Halvorsen, 2008, s. 145–146). Undersøkelsen ble sendt ut på både norsk og polsk for å gjøre den mest mulig tilgjengelig for ansatte med ulik

språkbakgrunn. Ved å tilby undersøkelsen på to språk ble det lagt bedre til rette for at ansatte kunne svare på et språk de kjenner godt. Dette var viktig for å få et bredere og mer relevant datagrunnlag. Det ble også lagt vekt på å formulere spørsmålene slik at de var relevante og forståelige for ansatte i ulike roller, fra tømrere og bas til prosjektledere. Dette var sentralt for å redusere risikoen for misforståelser og styrke kvaliteten på datainnsamlingen.

Valget av spørreundersøkelse må også ses i sammenheng med hvilken kunnskap oppgaven søker å belyse. Målet har vært å undersøke hvordan ansatte opplever HMS-arbeidet i arbeidshverdagen, og dette gjorde det nødvendig å hente inn informasjon direkte fra dem. Halvorsen peker på at kvantitative og kvalitative metoder egner seg til ulike typer data. Kvantitative metoder passer godt når en vil undersøke mønstre og vurderinger hos flere respondenter, mens kvalitative metoder i større grad kan belyse meninger bak atferd og sosiale prosesser (Halvorsen, 2008, s. 133). På denne bakgrunnen ga spørreundersøkelsen et godt grunnlag for å undersøke HMS-rutiner, ledelsesoppfølging, samarbeid, medvirkning, læring og muligheten til å jobbe sikkert i praksis.

Samlet sett vurderes spørreundersøkelse som en hensiktsmessig metode i denne oppgaven. Metoden gjorde det mulig å samle inn systematiske data fra flere ansatte innenfor rammene av prosjektet, samtidig som de åpne spørsmålene ga et visst rom for utdyping og nyansering. På denne måten ga metodevalget et relevant grunnlag for å belyse problemstillingen.

3.2 Metodekritikk og feilkilder

Selv om spørreundersøkelsen har gitt et nyttig datagrunnlag, er det også flere forhold som kan påvirke kvaliteten på resultatene. Dalland understreker at det er viktig å være bevisst metodens svakheter, fordi dette har betydning for hvordan funnene kan forstås og brukes (Dalland, 2013, s. 136). Metodekritikk handler derfor om å vurdere både styrker og begrensninger ved den framgangsmåten som er valgt.

En første svakhet gjelder hvor representativt utvalget er. Dersom enkelte grupper deltar i mindre grad enn andre, kan utvalget bli mindre representativt. Resultatene kan da i større grad gjenspeile erfaringene til dem som har svart, enn til hele gruppen undersøkelsen retter seg mot (Store norske leksikon, 2025).

En annen svakhet ved spørreskjema som metode er at forskeren på forhånd bestemmer hvilke temaer og spørsmål respondentene skal forholde seg til. Halvorsen beskriver dette som at informasjonen i større grad blir styrt av et ferdig opplegg, der det på forhånd er bestemt hvilken type informasjon som skal innhentes (Halvorsen, 2008, s. 131). Dette kan være en styrke fordi det gir struktur og gjør svarene lettere å sammenligne, men det kan også være en begrensning fordi respondentene i mindre grad selv styrer hva som kommer fram. Når spørsmålene er bestemt på forhånd, kan det være forhold ved HMS-arbeidet som respondentene opplever som viktige, men som ikke i tilstrekkelig grad fanges opp i skjemaet.

Dette henger også sammen med at spørreskjema skaper en viss avstand mellom forsker og respondent. Halvorsen peker på at bruk av spørreskjema innebærer at forskeren ikke har direkte kontakt med informantene, og at forholdet til datakilden derfor ofte blir mer selektivt (Halvorsen, 2008, s. 131). I motsetning til intervju er det ikke mulig å stille

oppfølgingsspørsmål, be om presiseringer eller undersøke hva respondenten legger i et bestemt svar. I denne oppgaven betyr det at resultatene gir en oversikt over ansattes vurderinger, men mindre innsikt i hvordan de resonnerer, og hvorfor de vurderer situasjonen slik de gjør.

Samtidig inneholder undersøkelsen to åpne spørsmål, noe som er en styrke fordi respondentene her kunne formulere seg med egne ord. Likevel gir heller ikke disse spørsmålene samme dybde som intervju. Noen svar kan være korte og lite utdypende, og det er ikke mulig å be respondentene forklare nærmere hva de mener. De åpne spørsmålene fungerer derfor best som et supplement til de strukturerte svarene, og ikke som en fullverdig kvalitativ datakilde.

En annen mulig feilkilde er hvordan spørsmålene blir forstått. Selv om det ble lagt stor vekt på å formulere spørsmålene i et enkelt og tydelig språk, kan enkelte utsagn likevel tolkes ulikt av ulike respondenter. Dette gjelder særlig spørsmål som handler om opplevelser og vurderinger, for eksempel om HMS-rutiner er tilpasset arbeidshverdagen, eller om ledelsen viser i praksis at HMS er viktig. Undersøkelsen skulle fungere for ansatte med ulike roller og ulik bakgrunn i virksomheten, og det kan derfor ikke utelukkes at enkelte spørsmål ble forstått noe forskjellig.

Det samme gjelder språk. At undersøkelsen ble sendt ut på både norsk og polsk, er en styrke fordi det kan ha gjort den mer tilgjengelig for flere ansatte. Samtidig kan oversettelse være en mulig feilkilde. Selv om spørsmålene er ment å ha samme innhold, kan ord og uttrykk ha litt ulike nyanser på forskjellige språk. Det kan føre til at enkelte spørsmål blir forstått noe ulikt, og dette kan påvirke sammenlignbarheten i materialet.

Det er også viktig å være klar over at undersøkelsen bygger på selvrapporterte svar. Resultatene sier derfor først og fremst noe om hvordan ansatte opplever HMS-arbeidet, men ikke nødvendigvis direkte om hvordan HMS faktisk fungerer i praksis. Dette er likevel relevant i denne oppgaven, siden det nettopp er de ansattes opplevelser som undersøkes. Samtidig må resultatene tolkes med en viss varsomhet, fordi opplevelser kan variere og være påvirket av både situasjon, erfaring og forventninger.

Selv om undersøkelsen var anonym, kan det også hende at noen respondenter var forsiktige med å uttrykke kritikk. Spørsmål om HMS, ledelse og sikkerhetskultur kan oppleves som følsomme, og dette kan påvirke hvor åpne folk er i svarene. Noen kan ha vært redde for at kritiske svar kunne bli oppfattet negativt, selv om undersøkelsen var anonym. Dette kan føre til at resultatene fremstår mer positive enn det som faktisk oppleves i arbeidshverdagen.

Til slutt må resultatene forstås i lys av konteksten de er hentet fra, altså ansatte i Bedrift AS og deres erfaringer med HMS i egen arbeidshverdag. Målet med undersøkelsen har ikke vært å generalisere bredt, men å få innsikt i hvordan HMS-arbeidet oppleves i denne virksomheten, og bruke dette som grunnlag for videre refleksjon og forbedring.

Til tross for disse begrensningene vurderes metoden som relevant og nyttig for oppgavens formål. Spørreundersøkelsen gjorde det mulig å samle inn systematiske data fra flere ansatte, samtidig som de åpne spørsmålene ga rom for enkelte utdypende innspill. Når

resultatene tolkes i lys av metodens begrensninger, gir undersøkelsen et godt grunnlag for å drøfte hvordan HMS-arbeidet oppleves i praksis i Bedrift AS.

4 Resultater og diskusjon

4.1 Datagrunnlag og overordnet bilde

Undersøkelsen ble gjennomført som en anonym spørreundersøkelse blant ansatte i Bedrift AS. Spørreundersøkelsen ble laget i Forms, og lenke til skjemaet ble sendt ut både på e-post og SMS. Skjemaet ble sendt ut på to språk, norsk og polsk. Det ble sendt en påminnelse én uke etter første utsendelse. Totalt mottok 112 ansatte undersøkelsen, og 70 svarte. Det gir en svarprosent på 62,5 prosent. Datagrunnlaget gir dermed et godt utgangspunkt for å beskrive hovedtendensene i hvordan ansatte opplever HMS-arbeidet i virksomheten.

Utvalget bestod hovedsakelig av ansatte i utførende roller, men også av ansatte med koordinerende og ledende oppgaver. Blant respondentene var 36 fagarbeidere eller tømrere, 14 baser eller formenn, 8 anleggsledere, 10 prosjektledere og 2 i andre roller. Dette er en styrke ved materialet, fordi det gjør det mulig å belyse HMS-arbeidet fra flere nivåer i virksomheten. HMS i praksis blir ikke bare til i utførelsen av arbeidet, men også i planlegging, prioritering, ledelse og oppfølging.

Når respondentene ble bedt om å gi en samlet vurdering av HMS og sikkerhet i arbeidshverdagen på en skala fra 1 til 10, var gjennomsnittet 7,87 og medianen 8. Dette tyder på at HMS og sikkerhet i Bedrift AS samlet sett vurderes som relativt godt. Samtidig viser de øvrige resultatene at det finnes noen tydelige utfordringer knyttet til hvordan HMS fungerer i praksis i en travel arbeidshverdag. Det overordnede bildet er derfor positivt, men ikke entydig. Resultatene peker ikke mot et HMS-arbeid som fungerer dårlig, men mot et HMS-arbeid som i hovedsak oppleves som godt, samtidig som det er sårbart i enkelte situasjoner.

Det er også viktig å merke seg at det er en forskjell mellom et generelt positivt totalinntrykk og hvordan de enkelte delene av HMS-arbeidet vurderes. Totalvurderingen gir et samlet bilde, mens de øvrige spørsmålene sier mer konkret noe om hvor HMS oppleves som tydelig, relevant og støttende, og hvor det finnes svakheter eller forbedringsbehov. I den videre fremstillingen blir det derfor lagt vekt på både hva som fremstår som styrker i materialet, og hvilke områder som ser ut til å skape utfordringer i praksis.

4.2 Påstander om HMS-arbeidet i praksis

En sentral del av undersøkelsen bestod av tolv påstander om HMS-arbeidet i praksis. Påstandene gir et mer konkret bilde av hvordan ansatte opplever ulike sider ved HMS i arbeidshverdagen, og danner derfor et viktig grunnlag for videre drøfting. For å gi en samlet og oversiktlig fremstilling av svarfordelingen er resultatene oppsummert i tabell 1.

Tabell 1. Fordeling av svar på påstandene om HMS-arbeidet i praksis (n = 70)

Påstand	Positive svar %	Nøytrale svar %	Negative svar %
HMS-rutinene er tilpasset arbeidshverdagen	77,1	22,9	0,0
Det er tydelig hva som forventes når det gjelder HMS	85,7	11,4	2,9

Påstand	Positive svar %	Nøytrale svar %	Negative svar %
Det er mulig å følge HMS-kravene i arbeidshverdagen	65,7	31,4	2,9
Jeg har det jeg trenger for å jobbe sikkert	81,4	12,9	5,7
HMS blir prioritert også når det er travelt	47,1	44,3	8,6
Ledelsen viser gjennom handling at HMS er viktig	75,7	21,4	2,9
Innspill om HMS blir tatt på alvor	72,9	21,4	5,7
Når vi sier fra om noe, blir det fulgt opp	72,9	22,9	4,3
Det er trygt å si fra om feil og farlige forhold	82,9	14,3	2,9
Feil og hendelser brukes til læring og forbedring	80,0	14,3	5,7
HMS-informasjonen er lett å forstå	78,6	21,4	0,0
Samarbeidet mellom planlegging og utførelse bidrar til sikker jobbing	70,0	24,3	5,7

Tabell 1 viser at de fleste påstandene får overveiende positive svar. Særlig tydelige forventninger til HMS, trygghet for å si fra og opplevelsen av at ansatte har det de trenger for å jobbe sikkert, kommer godt ut. Det tydeligste unntaket gjelder utsagnet om at HMS blir prioritert også når det er travelt, som har klart lavest andel positive svar. Dette peker mot et viktig forbedringsområde i materialet.

De mest positive resultatene knytter seg til tydelige forventninger og rutiner som oppleves som relevante i praksis. Hele 85,7 prosent svarte positivt på at det er tydelig hva som forventes når det gjelder HMS. I tillegg svarte 77,1 prosent positivt på at HMS-rutinene er tilpasset arbeidshverdagen, og ingen svarte negativt på dette utsagnet. Dette tyder på at mange ansatte opplever HMS-kravene som både tydelige og i stor grad relevante for det daglige arbeidet. Sett i lys av teori om systematisk HMS-arbeid styrker dette inntrykket av at HMS-systemet ikke bare eksisterer formelt, men også har en viss praktisk forankring.

Flere andre påstander peker i samme retning. 81,4 prosent svarte positivt på at de har det de trenger for å jobbe sikkert, 78,6 prosent svarte positivt på at HMS-informasjonen er lett å forstå, og 80,0 prosent svarte positivt på at feil og hendelser brukes til læring og forbedring. Dette tyder på at mange opplever at virksomheten både legger til rette for sikker jobbing og bruker erfaringer som grunnlag for forbedring. I et HMS-perspektiv er dette viktig, fordi læring etter feil og hendelser er en sentral del av et forebyggende arbeid. Resultatene kan derfor forstås som et tegn på at HMS i Bedrift AS i stor grad er mer enn et formelt system, og at det også oppleves som et praktisk verktøy i arbeidshverdagen.

Et annet tydelig positivt funn er at 82,9 prosent svarte positivt på at det er trygt å si fra om feil og farlige forhold. Dette er særlig interessant i lys av teori om medvirkning og sikkerhetskultur. Dersom ansatte skal kunne bidra til forbedring, må de oppleve at det er trygt å melde fra om forhold som ikke fungerer. Trygghet for å si fra er derfor en viktig forutsetning for et levende HMS-arbeid. Samtidig må dette ses i sammenheng med hva som skjer etter at ansatte har sagt fra. På dette punktet er bildet noe mer nyansert. 72,9 prosent svarte positivt på at innspill om HMS blir tatt på alvor, og like mange svarte positivt på at det

som meldes inn faktisk blir fulgt opp. Resultatene er fortsatt overveiende positive, men de ligger lavere enn tryggheten for å si fra. Dette kan tyde på at mange opplever det som mulig å melde fra, men at erfaringene med oppfølging varierer mer. Dette er viktig, fordi et godt HMS-arbeid ikke bare handler om å legge til rette for at ansatte sier fra, men også om at innspill blir vurdert og fulgt opp på en måte som er synlig for dem som har meldt fra. Funnene kan derfor tyde på at virksomheten har et godt grunnlag for medvirkning, men at oppfølgingen i praksis ikke alltid oppleves like tydelig.

Ledelse er et annet område som kommer fram i materialet. 75,7 prosent svarte positivt på at ledelsen viser gjennom handling at HMS er viktig. Dette er et viktig funn, fordi ledelsens handlinger har stor betydning for hvordan HMS blir forstått og prioritert i organisasjonen. Når ansatte opplever at ledelsen viser i praksis at HMS betyr noe, styrker det troverdigheten til HMS-arbeidet. Samtidig ligger resultatet noe lavere enn de mest positive utsagnene om tydelige forventninger og trygghet for å si fra. Det kan tyde på at ledelse i HMS-arbeidet oppleves positivt, men ikke like entydig som de mest grunnleggende sidene ved systemet.

Et lignende nyansert bilde kommer fram i spørsmålet om samarbeidet mellom dem som planlegger arbeidet og dem som utfører det. Her svarte 70,0 prosent positivt på at dette samarbeidet bidrar til sikker jobbing. Også dette er et klart flertall, men andelen er lavere enn for flere av de andre påstandene. Det kan tyde på at samspillet mellom planlegging og utførelse ikke alltid fungerer godt nok i praksis. I bygg- og anleggsbransjen er dette særlig viktig fordi arbeidet ofte foregår under skiftende forhold, med flere faggrupper involvert samtidig og med arbeidsoppgaver som raskt kan endre seg underveis i prosjektet. Når planlegging og utførelse ikke henger godt nok sammen, kan det føre til at risikoforhold ikke blir fanget opp i tide, eller at tiltak som er planlagt ikke lar seg gjennomføre slik det var tenkt.

Det tydeligste avviket i hele påstandsdelen gjelder utsagnet om at HMS blir prioritert også når det er travelt. Her svarte bare 47,1 prosent positivt. Samtidig svarte 44,3 prosent verken enig eller uenig, og 8,6 prosent svarte negativt. Dette skiller seg tydelig ut fra de andre påstandene og peker mot et sentralt forbedringsområde. Resultatet tyder på at HMS oppleves som mer sårbart når arbeidspresset øker. Dette er et viktig funn, fordi det viser at selv om mange ansatte opplever HMS som tydelig og viktig, blir det vanskeligere å holde fast ved dette når arbeidshverdagen er presset. I lys av teori om HMS-kultur, ledelse og HOP kan dette forstås som et uttrykk for at sikker praksis ikke bare avhenger av kunnskap og holdninger, men også av hvordan arbeidet planlegges, organiseres og følges opp. Når HMS fungerer godt under normale forhold, men blir mer sårbart under tidspress, kan det tyde på at utfordringene i større grad ligger i rammebetingelsene enn i manglende vilje.

Samlet viser påstandsdelen at HMS-arbeidet i Bedrift AS vurderes positivt på flere sentrale områder. Særlig tydelige forventninger, forståelig informasjon, trygghet for å si fra og læring etter feil fremstår som styrker. Samtidig peker resultatene på noen mer sårbare områder, særlig oppfølging av innspill, samarbeid mellom planlegging og utførelse, ledelsens praktiske gjennomslag og prioritering av HMS når det er travelt.

4.3 Totalvurdering av HMS og sikkerhet

Respondentene ble bedt om å vurdere HMS og sikkerhet i arbeidshverdagen totalt sett på en skala fra 1 til 10. På dette spørsmålet kom det inn 68 svar. Gjennomsnittet var 7,87, og medianen var 8. Dette tyder på at HMS og sikkerhet i Bedrift AS gjennomgående vurderes som relativt godt.

Svarfordelingen viser samtidig at erfaringene ikke er helt like. De fleste vurderingene ligger i øvre del av skalaen, særlig på 7, 8, 9 og 10, mens noen få respondenter ga klart lavere vurderinger. Hovedbildet er dermed positivt, men ikke entydig.

Totalvurderingen støtter hovedmønsteret fra påstandsdelen. HMS oppleves gjennomgående som ganske godt, samtidig som enkeltspørsmålene viser at praksis ikke alltid samsvarer fullt ut med intensjonene. Dette tyder på at ansatte ikke opplever HMS-arbeidet som svakt som helhet, men at det finnes konkrete forhold, som tidspress, planlegging og oppfølging, der arbeidet kan oppleves som mer krevende.

4.4 Hvilke områder ansatte mener bør prioriteres

I spørsmål 4 ble respondentene bedt om å velge inntil to områder Bedrift AS bør prioritere for å styrke HMS og sikker jobbing. Resultatene viser et tydelig mønster. Resultatene er oppsummert i tabell 2.

Tabell 2. Områder respondentene mener Bedrift AS bør prioritere for å styrke HMS og sikker jobbing

Område	Antall valg
Planlegging og tid til å jobbe sikkert	34
Samarbeid mellom planlegging og utførelse	19
Involvering av ansatte i HMS-arbeidet	18
HMS-rutiner i praksis	14
Ledelse og oppfølging av HMS-arbeidet	10
Opplæring og forventninger	9
Oppfølging av avvik og farlige forhold	9
Læring etter feil og hendelser	9
Utstyr, hjelpemidler og praktisk støtte	7
Tydelig og lett forståelig HMS-informasjon	6
Trygghet for å si fra	4

Resultatene viser at planlegging og tid til å jobbe sikkert skiller seg tydelig ut som det området flest respondenter mener bør prioriteres. Deretter følger samarbeid mellom planlegging og utførelse og involvering av ansatte i HMS-arbeidet. Dette tyder på at mange ansatte først og fremst ser forbedringsbehov knyttet til hvordan arbeidet planlegges, organiseres og gjennomføres i praksis.

Når disse områdene kommer høyest, tyder det på at sikker jobbing ikke bare handler om rutiner og informasjon, men også om rammebetingelsene for arbeidet. Dette støtter teorigjennomgangen, der det kommer fram at sikker atferd påvirkes av både organisering,

medvirkning og praktiske forutsetninger i arbeidshverdagen. Resultatene kan også drøftes i lys av HOP-perspektivet, som legger vekt på at arbeid må forstås ut fra de rammene det utføres innenfor.

At involvering av ansatte også kommer høyt, tyder på at mange ønsker at erfaringene til dem som står i arbeidet til daglig, i større grad brukes i planlegging og forbedringsarbeid. I en bransje der arbeidssituasjoner ofte er sammensatte og endrer seg raskt, er denne typen erfaringsbasert kunnskap særlig viktig.

Det er samtidig viktig å tolke de lavest rangerte områdene med varsomhet. Siden respondentene bare kunne velge to alternativer, betyr få valg ikke nødvendigvis at disse områdene fungerer godt. Det viser først og fremst at andre forbedringsbehov ble vurdert som mer presserende.

4.5 *Hvorfor HMS-rutiner ikke alltid blir fulgt*

Spørsmål 5 var et åpent spørsmål om hva respondentene mente var den viktigste grunnen til at HMS-rutiner ikke alltid blir fulgt. Det kom inn 59 fritekstsvar, og svarene viser noen tydelige mønstre.

Det mest fremtredende temaet er tidspress. Mange beskriver en arbeidshverdag preget av travle dager, stress, hastverk og krav til framdrift. I svarene brukes ord og uttrykk som travelt, tidspress, hastverk, stress og «skal bare». Flere peker også på at det er lite tid til å planlegge, gjennomgå eller utføre arbeidet på en trygg måte. Dette samsvarer med funnet fra påstandsdelen, der HMS oppleves som mer sårbart når det er travelt, og det er også i tråd med forskning fra bygg- og anleggsbransjen, der tidspress trekkes fram som en faktor som kan påvirke sikkerheten (Gravseth et al., 2006). Funnene tyder derfor på at utfordringene ikke bare handler om kunnskap, men også om rammene arbeidet utføres innenfor.

Et annet tydelig tema er planlegging og praktiske arbeidsforhold. Flere respondenter viser til dårlig planlegging, manglende instruksjoner eller situasjoner der utstyr, stillas eller arbeidsforhold gjør det vanskelig å følge HMS-kravene slik de er tenkt. Ett svar beskriver dette konkret: «Arbeidssituasjonen tillater det ikke. F.eks. hvis du skal jobbe i en høyde hvor det ikke finnes noe å feste en fallsikring i ...». Dette underbygger inntrykket av at mye av sikkerheten avgjøres før arbeidet starter. Sammen med svarene i spørsmål 4, der planlegging og tid ble valgt som viktigste forbedringsområde, styrker dette tolkningen av at organisering og forberedelse har stor betydning for sikker jobbing i praksis.

Svarene peker også på rutine, snarveier og menneskelige feil. Flere viser til at folk tar snarveier, blir uforsiktige eller tenker at de bare skal gjøre noe raskt. Dette bør ikke forstås som et rent individproblem. Når tempoet er høyt og rammene oppleves som trange, øker risikoen for at enkelte steg hoppes over eller vurderes som unødvendige. Snarveier fremstår derfor også som et uttrykk for arbeidssituasjonen, ikke bare som et spørsmål om den enkeltes holdninger.

Et mindre, men likevel relevant, tema er opplæring og kommunikasjon. Enkelte svar peker på manglende instruksjoner, svak kommunikasjon eller utilstrekkelig opplæring. Dette

nyanserer bildet. Selv om mange i påstandsdelen oppga at HMS-informasjonen er lett å forstå, tyder fritekstsvarene på at dette ikke gjelder like godt i alle situasjoner. Det kan bety at informasjonen oppleves tydelig på et generelt nivå, men at den ikke alltid blir tilstrekkelig konkret eller operativ i den enkelte arbeidssituasjonen.

Samlet peker fritekstsvarene i samme retning som resten av undersøkelsen. Utfordringen ser ikke først og fremst ut til å være manglende vilje til å følge HMS-rutinene, men at tidspress, mangelfull planlegging og krevende praktiske rammer gjør det vanskelig å følge rutinene konsekvent i alle situasjoner.

4.6 Hva ansatte mener Bedrift AS bør gjøre først

I spørsmål 6 ble respondentene bedt om å skrive hva Bedrift AS bør gjøre først for å styrke HMS-arbeidet i praksis og gjøre det lettere å jobbe sikkert. Det kom inn 54 svar, og også her trer noen tydelige temaer fram.

Det mest fremtredende temaet er bedre planlegging og forberedelse før oppstart. Flere peker på behovet for å sette av tid før arbeidet begynner, gjennomføre oppstartsmøter og gå gjennom jobben på forhånd. Dette kommer til uttrykk i svar som «Mer fokus på planlegging før oppstart» og «Planlegge bedre, spesielt ved oppstart av prosjekter». Flere peker også på at de som skal utføre arbeidet bør involveres tidligere i planleggingen. Dette stemmer godt overens med funnene fra spørsmål 4 og 5, der både planlegging, tid og samarbeid mellom planlegging og utførelse ble løftet fram som viktige forhold.

Et annet tydelig tema er oppfølging ute i praksis. Flere etterspør mer kontroll, flere vernerunder og tettere oppfølging på byggeplass. Ett svar uttrykker dette kort: «Flere kontroller ute på byggeplass». Dette kan tyde på at ansatte ønsker at HMS-arbeidet skal være mer synlig og nærværende i det daglige arbeidet, og ikke bare knyttet til formelle rutiner og dokumentasjon. I lys av teorien om ledelse og HMS-kultur kan dette også forstås som et ønske om at ledelse og oppfølging skal være tydeligere i praksis, ikke bare i system og styrende dokumenter.

Svarene peker også på behov for mer opplæring, repetisjon og tydeligere avklaringer underveis. Dette kan forstås som et ønske om å holde HMS-arbeidet aktivt over tid, særlig i en arbeidshverdag der høyt tempo og rutiner kan gjøre at oppmerksomheten svekkes. I tillegg løfter flere fram betydningen av bedre kommunikasjon og større involvering. Ett av svarene uttrykker dette slik: «Lytte mer til dem som faktisk gjør jobben». Dette tyder på at ansatte ikke bare etterspør mer styring og kontroll, men også større grad av medvirkning og bedre dialog mellom ledelse, planlegging og utførelse.

Noen svar peker også direkte på behovet for mer realistiske rammer og mindre press. Når respondenter skriver «Mindre press og mer tid til å gjøre ting riktig», understreker det at HMS ikke bare handler om regler og forventninger, men også om hvilke betingelser arbeidet utføres under. Dersom rammene oppleves som for trange, kan det bli vanskelig å arbeide sikkert i praksis, selv om forventningene ellers er tydelige.

Samlet viser svarene at ansatte først og fremst etterspør tiltak som styrker gjennomføringen av HMS i arbeidshverdagen. Det handler særlig om bedre planlegging, tidligere involvering,

tydeligere kommunikasjon og tettere oppfølging ute i drift. Funnene tyder dermed på at forbedringsbehovet i liten grad handler om mangel på system, og i større grad om hvordan HMS-arbeidet fungerer i praksis.

4.7 Samlet drøfting av hovedfunn

Når resultatene fra påstandsdelen, prioriteringsspørsmålet og fritekstsvarene ses samlet, tegner det seg et tydelig bilde. Ansatte vurderer flere sider ved HMS-arbeidet positivt. Dette gjelder særlig tydelige forventninger, forståelig informasjon, trygghet for å si fra og læring etter feil og hendelser. Funnene tyder dermed på at Bedrift AS har flere viktige forutsetninger for et godt HMS-arbeid på plass.

Samtidig viser resultatene at sikker jobbing oppleves som mer krevende når arbeidspresstet øker, planleggingen er svak, eller samarbeidet mellom planlegging og utførelse ikke fungerer godt nok. Ansatte etterspør i liten grad flere regler, men i større grad bedre forutsetninger for å kunne følge de kravene som allerede finnes.

Dette kan drøftes i lys av teori som understreker at sikkerhet ikke bare handler om individuelle holdninger og kunnskap, men også om organisering, medvirkning og rammebetingelser. Når ansatte framhever planlegging, tid og involvering som sentrale forbedringsområder, støtter det forståelsen av at sikker atferd utvikles i samspillet mellom mennesker, ledelse og arbeidsforhold. Funnene kan også forstås i lys av HOP, der menneskelige handlinger må ses i sammenheng med situasjonen de skjer innenfor.

Resultatene tyder også på at virksomheten har et godt grunnlag for medvirkning, men at oppfølgingen av innspill ikke alltid oppleves like tydelig. Det er i stor grad trygt å si fra, men noe mer usikkerhet knytter seg til om innspill blir tatt på alvor og fulgt opp. Dette er viktig, fordi medvirkning ikke bare handler om å bli hørt, men om at erfaringene faktisk brukes i forbedringsarbeidet.

Samlet peker hovedfunnene mot at Bedrift AS ikke først og fremst har en utfordring knyttet til mangel på HMS-system, men til hvordan HMS fungerer under praktiske og tidvis pressede forhold. Det viktigste forbedringspotensialet ser ut til å ligge i planlegging, samordning, oppfølging og rammer for utførelse.

5 Konklusjon

5.1 Konklusjon

Denne oppgaven har undersøkt hvordan ansatte i Bedrift AS opplever HMS-arbeidet i praksis, og hvilke forhold som har betydning for sikker jobbing i virksomheten. Resultatene viser at HMS-arbeidet i hovedsak oppleves som positivt. De fleste respondentene oppgir at forventningene til HMS er tydelige, at HMS-informasjonen er forståelig, og at det i stor grad er trygt å si fra om feil og farlige forhold.

Samtidig viser undersøkelsen at HMS blir mer krevende å prioritere når det er travelt. Planlegging og tid til å jobbe sikkert peker seg klart ut som det viktigste forbedringsområdet. Også samarbeid mellom planlegging og utførelse, samt involvering av ansatte i HMS-arbeidet, fremstår som sentrale forhold.

På bakgrunn av dette kan problemstillingen besvares slik: Ansatte opplever at Bedrift AS har et godt grunnlag i HMS-arbeidet, men at det oppstår utfordringer når tidspress, planlegging og praktisk gjennomføring ikke henger godt nok sammen. Skal sikker jobbing styrkes videre, må det derfor arbeides med forhold som gjør det lettere å prioritere og gjennomføre HMS i den daglige arbeidshverdagen.

5.2 Måloppnåelse

Målet med prosjektet var å få bedre innsikt i hvordan ansatte opplever HMS-arbeidet og sikkerheten i praksis i Bedrift AS, og å bruke denne innsikten som grunnlag for videre forbedringsarbeid. Etter min vurdering er dette målet i stor grad oppnådd. Undersøkelsen har gitt et bredt bilde av hvordan ansatte vurderer HMS-arbeidet, og har synliggjort både styrker og konkrete forbedringsområder. Samtidig må resultatene forstås som uttrykk for ansattes opplevelser og vurderinger, ikke som en fullstendig kartlegging av all HMS-praksis i virksomheten.

5.3 Forslag til tiltak

På bakgrunn av funnene i undersøkelsen foreslås følgende tiltak for å styrke HMS-arbeidet i praksis i Bedrift AS:

1. Fast oppstartsgjennomgang før arbeidsstart

Før arbeidsoppgaver med risiko starter, bør arbeidsleder og arbeidslaget gå kort gjennom arbeidsrekkefølge, risikoforhold, bemanning, utstyr og behov for avklaringer. Hensikten er å avdekke praktiske hindringer før arbeidet starter, slik at sikker jobbing ikke må improviseres underveis.

2. Faste møtepunkter mellom planlegging og utførelse

Det bør etableres faste, korte møtepunkter mellom dem som planlegger arbeidet og dem som utfører det, for eksempel ved oppstart av uke eller før nye arbeidsfaser. Dette kan bidra til mer realistiske planer og bedre sammenheng mellom krav, fremdrift og faktisk arbeidssituasjon på byggeplass.

3. Mer systematisk involvering av ansatte i risikovurdering og forbedringsarbeid.

Ansatte bør trekkes enda mer inn i forbedringsarbeid, risikovurderinger og vurdering av tiltak. De som står i arbeidet til daglig, sitter ofte med erfaringer som er viktige for å finne gode og praktiske løsninger.

4. Tydeligere HMS-oppfølgning ute i drift.

HMS bør følges opp gjennom jevnlig tilstedeværelse ute på byggeplass, korte samtaler om sikker jobbing og konkrete tilbakemeldinger i det daglige arbeidet. Dette kan gjøre det lettere å oppdage forhold som gjør det vanskelig å følge HMS-kravene i praksis.

5. Gjennomgang av fremdriftskrav og bemanning i arbeidsfaser med høyt tidspress

Undersøkelsen viser tydelig at HMS blir vanskeligere å prioritere når det er travelt. I arbeidsfaser der tidspresset oppleves som særlig høyt, bør det vurderes om tidsrammer, bemanning og rekkefølge i arbeidet er tilpasset kravene til sikker gjennomføring. Målet bør være å redusere situasjoner der ansatte opplever at de må velge mellom fremdrift og sikkerhet.

6. Videreføre kort, tydelig og tilpasset HMS-kommunikasjon

Selv om mange opplever HMS-informasjonen som tydelig, viser undersøkelsen at kommunikasjon og opplæring fortsatt er viktig. Det bør derfor arbeides videre med korte, tydelige og praktiske HMS-budskap, tilpasset både arbeidshverdagen og språkbehovene i virksomheten.

6 Litteraturliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62)*. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidstilsynet. (2026). *Arbeidstilsynets rapport om ulykker i bygg og anlegg i 2025*. <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/kompass/kompass-tema-nr-1.-2026-ulykker-i-bygg-og-anlegg.pdf>
- Arbeidstilsynet. (2024). *Kunnskap og holdninger til HMS i bygg- og anleggsbransjen*. <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/kompass/kompass-tema-nr-2.-2024--kunnskap-og-holdninger-i-norske-virksomheter.pdf>
- Arbeidstilsynet. (u.å.). *Medvirkning*. <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/medvirkning>
- Arbeidstilsynet. (u.å.). *Samordning av HMS-arbeid*. <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/samordning/>
- Dalland, O. (2013). *Metode for oppgaveskriving* (5. utg.). Gyldendal
- Einarsen, S., Martinsen, Ø., & Skogstad, A. (2023). *Organisasjon og ledelse*. (2. utg.). Gyldendal
- Gravseth, H. M., Lund, J., & Wergeland, E. (2006). *Risikofaktorer for ulykkesskader i bygge- og anleggsbransjen*. <https://tidsskriftet.no/2006/02/aktuelt/risikofaktorer-ulykkesskader-i-bygge-og-anleggsbransjen>
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet* (5. utg.). Cappelen Akademisk Forlag.
- Internkontrollforskriften. (1996). *Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (FOR-1996-12-06-1127)*. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127>
- Karlsen, J. E. (2021). *Systematisk HMS-arbeid* (1. utg.). Høyskoleforlaget
- Norsk Industri. (2025). *Sikkerhet, lederskap og læring- HOP i praksis*. <https://www.norskindustri.no/siteassets/dokumenter/hms/hop/norsk-industri-hop-veileder-2026-norsk.pdf>
- Molvik Botnmark, K. (2017). *HMS-boka*. Fagbokforlaget
- Petroleumstilsynet. (2023). *HMS og kultur*. Petroleumstilsynet. https://www.havtil.no/contentassets/9642e5ca1bb14023b4f59283d703f868/hmskultur_norsk.pdf
- STAMI. (u.å.). *Fakta om arbeidsmiljøet i byggevirksomhet*. <https://noa.stami.no/yrker-og-naeringer/noa/bygg/>
- Stenseth Huseby, J., & Ødegård, A. M. (2024). *Fagorganisering av arbeidsinnvandrere: tid, tillit og trygghet*. Fafo. <https://www.fafo.no/publikasjoner/fafo-rapporter/fagorganisering-av-arbeidsinnvandrere-tid-tillit-og-trygghet>
- Store norske leksikon. (2025). *Meningsmåling*. <https://snl.no/meningsm%C3%A5ling>

7 Vedlegg

7.1 Undersøkelse om HMS og sikkerhet i Bedrift AS

Hei! Jeg gjennomfører en anonym undersøkelse som del av en prosjektoppgave innen HMS. Formålet er å finne ut hvordan HMS fungerer i hverdagen, og hva vi bør forbedre for å jobbe tryggere. Det tar ca. 5 til 8 minutter å svare. Svarene behandles anonymt og brukes kun samlet i oppgaven.

⋮

1. Hvilken rolle har du primært? *

- ☐ Fagarbeider / tømrer
- ☐ Bas / formann
- ☐ Anleggsleder
- ☐ Prosjektleder
- ☐ Annet

2. Påstander om HMS-arbeidet- vurder hvor enig eller uenig du er i følgende påstander *

	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig
HMS- rutiner er tilpasset arbeidshverdag en vår.	☐	☐	☐
Det er tydelig hva som forventes når det gjelder HMS.	☐	☐	☐
Det er mulig å følge HMS-kravene i arbeidshverdag en.	☐	☐	☐
Jeg har det jeg trenger for å jobbe sikkert.	☐	☐	☐
HMS blir prioritert også når det er travelt.	☐	☐	☐
Ledelsen viser gjennom handling at HMS er viktig.	☐	☐	☐
Innspill om HMS blir tatt på alvor.	☐	☐	☐
Når vi sier fra om noe, blir det fulgt opp.	☐	☐	☐
Det er trygt å si fra om feil og farlige forhold.	☐	☐	☐
Feil og hendelser brukes til læring og forbedring.	☐	☐	☐
HMS-informasjonen er lett å forstå.	☐	☐	☐
Samarbeidet mellom dem som planlegger arbeidet og dem som utfører det bidrar til at vi kan jobbe sikkert.	☐	☐	☐

3. Hvordan vurderer du HMS og sikkerhet i arbeidshverdagen totalt sett? (skala 1 til 10)

1 = Svært dårlig, 10 = Svært bra



4. Hvilke to områder bør Bedrift AS prioritere å styrke HMS og sikker jobbing? Velg opptil 2.

Please select at most 2 options.

- ☐ Ledelse og oppfølging av HMS-arbeidet
- ☐ Planlegging og tid til å jobbe sikkert
- ☐ HMS-rutiner i praksis
- ☐ Opplæring og forventninger
- ☐ Oppfølging av avvik og farlige forhold
- ☐ Læring etter feil og hendelser
- ☐ Tygghet for å si fra
- ☐ Involvering av ansatte i HMS-arbeidet
- ☐ Tydelig og lett forståelig HMS-informasjon
- ☐ Samarbeid mellom planlegging og utførelse
- ☐ Utstyr, hjelpemidler og praktisk støtte
- ☐ Other

5. Hva er den viktigste grunnen til at HMS-rutiner ikke alltid blir fulgt?

6. Hva bør Bedrift AS gjøre først for å styrke HMS-arbeidet i praksis og gjøre det lettere å jobbe sikkert?

This content is neither created nor endorsed by Microsoft. The data you submit will be sent to the form owner.



7.2 *Undersøkelse om HMS og sikkerhet i Bedrift AS_polsk*

Ankieta o BHP i bezpieczeństwie w Bedrift

Cześć chłopaki! Potrzebuję waszej pomocy. Przeprowadzam anonimową ankietę w ramach pracy licencjackiej z zakresu BHP.

Celem jest zbadanie kultury BHP i zachowań bezpieczeństwa w praktyce oraz wskazanie działań, które mogą wzmocnić

profilaktyczną pracę BHP w firmie.

Wypełnienie ankiety zajmuje około 5–8 minut. Odpowiedzi są anonimowe.

* Required

1. Jaka jest Twoja główna rola? *

☐ Pracownik wykwalifikowany / cieśla

☐ Brygadzysta

2. Praca BHP w praktyce *

	Nie zgadzam się	Ani się zgadzam, ani nie zgadzam	Zgadzam się
Procedury BHP są dostosowane do naszej codziennej pracy.	☐	☐	☐
Jest jasne, czego się ode mnie oczekuje w zakresie BHP.	☐	☐	☐
W codziennej pracy da się przestrzegać wymagań BHP.	☐	☐	☐
Mam to, czego potrzebuję, aby pracować bezpiecznie.	☐	☐	☐
BHP jest priorytetem także wtedy, gdy jest dużo pracy.	☐	☐	☐
Kierownictwo pokazuje swoimi działaniami, że BHP jest ważne.	☐	☐	☐
Uwagi dotyczące BHP są traktowane poważnie.	☐	☐	☐
Gdy zgłaszamy jakiś problem, jest on później podejmowany i rozpatrywany.	☐	☐	☐
Można bezpiecznie zgłaszać błędy i niebezpieczne warunki.	☐	☐	☐
Błędy i zdarzenia są wykorzystywane do nauki i poprawy.	☐	☐	☐
Informacje BHP są łatwe do zrozumienia.	☐	☐	☐

	Nie zgadzam się	Ani się zgadzam, ani nie zgadzam	Zgadzam się
Współpraca między tymi, którzy planują pracę, a tymi, którzy ją wykonują, pomaga nam pracować bezpiecznie.	○	○	○

3. Jak oceniasz ogólnie BHP i bezpieczeństwo w codziennej pracy? (skala od 1= bardzo źle do 10= bardzo dobrze) *

☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆

4. Które dwa obszary wymagają największej poprawy? (wybierz maksymalnie 2) *

- ☐ Praktyczne wsparcie kierownictwa w zakresie BHP
- ☐ Planowanie pracy i wystarczający czas na bezpieczne wykonanie pracy
- ☐ Procedury BHP dostosowane do codziennej pracy
- ☐ Szkolenia i jasne komunikowanie oczekiwań w zakresie BHP
- ☐ Działania po zgłoszeniu niezgodności i niebezpiecznych warunków pracy
- ☐ Nauka po błędach i zdarzeniach
- ☐ Poczucie bezpieczeństwa przy zgłaszaniu błędów i zagrożeń
- ☐ Zaangażowanie pracowników w działania BHP
- ☐ Jasne i łatwe do zrozumienia informacje BHP
- ☐ Współpraca między tymi, którzy planują pracę, a tymi, którzy ją wykonują
- ☐ Sprzęt, środki pomocnicze i praktyczne wsparcie
- ☐ Other

5. Jaka jest najważniejsza przyczyna tego, że procedury BHP nie zawsze są przestrzegane? *

6. Co Firma powinien zrobić najpierw, aby wzmocnić kulturę BHP i bezpieczną pracę?