

Spørsmål	Svar
<p>Nudgelab: Vi vil ha læring, men vi vil samtidig gjøre ting enkelt. e læring i enkel form, bruk av You tube, uten personlig kommunikasjon, enkel rapportering uten mye data for å ikke «bruke opp» tiden til den enkelte. Men hva gjør en slik tilnærming med læring?</p>	<p>Enkelt er ofte fint, men erfaring i form av læring i praksis er enda bedre. Om mulig ville jeg anbefalt å flytte noe av HMS læringen ut i prosjekt, hvor arbeidsgiver kan alliere seg med erfarne medarbeidere som kan vise i praksis, i kontekst, hva det betyr å sikre, benytte rett utstyr med mer.</p>
<p>Kan det være sammenheng mellom mangelfull rapportering (3000 ukjent årsak) og variable rapporteringsløsninger?</p>	<p>Det kan hende, og mulig fravær av god rapporteringsløsning der og da, når ulykken har inntruffet. Dette er ikke vårt bord, vi bare stadfester mange ukjente årsaker, som gjør det både vanskelig å lære av, og motvirke i fremtiden.</p>
<p>Hvordan skal man være teamplayer med de som ikke bryr seg om HMS?</p>	<p>Godt spørsmål, det å bruke sosial konformitet / press til sin fordel kan være en måte å få de som står «utenfor» normene om <i>slik jobber vi sikkert i denne bedriften</i>, til å føle på et ubehag til å ikke være en del av gjengen som gjør det rett. Men, det krever at det er et visst flertal som gjør ting rett, ellers får man negativ normdannelse. Der «slik gjør vi det her» blir å ikke gjøre noe i det hele tatt. Det å alliere seg med de som har god standing blant de ansatte, og få de til å gå foran med et godt eksempel, kan være en effektiv metode.</p>
<p>Nudging, LEAN (redusere friksjon) og spillteori (letteste vei) fungerer godt i kontrollerte situasjoner, men byggeplasser er et miljø i kontinuerlig endring. Du kan sette ut brannslukkere 1 dag, mens neste dag står den bak en ny vegg. Med denne store hastigheten, hvordan kan man gjøre ting lettere når gulv, vegger og tak konstant endrer seg?</p>	<p>Dette er et veldig godt poeng, som jeg også synes HMS-ansvarlig i Backegruppen illustrerte godt i sitt innlegg. Det at noen faktisk har ansvar på en byggeplass som stadig er i endring at brannslukningsapparatet står der det skal stå, er derfor viktig, men forståelig også krevende. Om mulig er det derfor viktig å etablere vanene knyttet til "selve arbeidsoppgaven", og ikke ikke nødvendigvis til en fastlåst kontekst, eller i tillegg til. Når du gjør A - skal alltid B være på plass, C er knyttet til D osv. Knytte arbeidsatferden til sikkerhetesatferden. Og terpe på sammenhengende mellom disse to, hamre betyr - slå spiker - deretter henge den på plass i beltet. Lettbeint eksempel men likevel. I enkelte prosjekter benytter vi et såkalt vanerammeverk som skal få vanene til å sitte over tid. Dette tilsier at for å få etablert en vane, så bør man;</p> <p>Gjør det åpenbart: Det bør være helt tydelig hva man skal gjøre for å jobbe sikkert</p> <p>Gjør det attraktivt: Lønner det seg å jobbe sikkert? Tid / anseelse / for et bedre resultat?</p> <p>Gjør det lett: Der kommer hvor brannslukningsapparatet er plassert inn, og der må det rett og slett gjøres en logistikkjobb, så ikke det å jobbe sikkert er et hassle</p> <p>Gjør det tilfredsstillende: Det bør gi en egengevinst som føles <i>her og nå</i>, når man gjør man gjør det rette</p>
<p>For k registeret er det mulighet for selskapet å legge inn utstyrsspesifikk opplæring?</p>	<p>Ja, det blir mulig for den som gjennomfører opplæringen å legge inn utstyrsspesifikk opplæring i K-REG. Opplæringen kan komme fra arbeidsgiver, maskinleverandør eller opplæringsvirksomhet i form av elektronisk innrapportering eller kopi av papirdokumentasjon. Det kan også</p>

	komme fra elektroniske opplæringsystemer som Effera, SmartDok og DigiQuip.
At kvinner gjør 70% av hjemmearbeid, er det barsert på tall fra Norge ?	Ja tallene er basert på forskningen gjort med Core. Dette var 10 selskapet i næringslivet, blant annet DNB, Schibsted, Visma, AF, Tommessen Advokater mfl https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2984124/CORE_CSS_hovedfunnsgrafikk_Ferdig.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Ville det vært mer inkluderte å endre forventningene til lederstilen til ledere for å få med flere kvinner? En forsiktig kvinne kan vel være en like god leder	Det er klart en forsiktig kvinne kan være en glimrende leder – og målet med å verdsette et bredere sett med kvaliteter er akkurat at det vil gi rom for ledere med ulik kompetanse og lederegenskaper i en konservativ mannsdominert bransje.
HMS i prosjektering Dette er fremdeles vanskelig da prosjektering ikke har en veileder for hva er HMS i prosjektering. Ofte blir det som kommer fra prosjektering, HMS i utførelse. Det er jo ikke meningen?	Litt usikker på hva som menes med HMS i prosjektering. De som prosjekterer skal ta valg slik at sikkerhet, helse og arbeidsmiljø blir ivaretatt for bygge- og anleggsarbeidene OG for drift, vedlikehold, ombygging og riving (fremtidige arbeider). Fokus skal være å prøve å eliminere eller redusere risiko. Prosessen for dette er ivaretatt i RIF sin veileder for SHA i planlegging og prosjektering. Denne har vært tilgjengelig i mange år, men er nå oppdatert. I forhold til fremtidige arbeider er mange krav til løsning gitt i lovverket (f.eks. arbeidsplassforskriften og byggt teknisk forskrift). RIF sin veileder mangler foreløpig ledeord en kan benytte i prosessen for å identifisere og redusere risiko i driftsfase. Dette er et arbeid som begynner nå. De risikoforhold som er prosjektspesifikke og som er et resultat av byggherren og de prosjekterendes valg skal være beskrevet med risikoreduserende tiltak til de utførende. Utførende vil følge dette opp og implementere tiltak i sitt HMS-styringssystem som er de utførendes "verktøy". Således vil den risiko som gjenstår (restrisiko) bli HMS i utførelse enten på bygge- og anleggsplassen eller hos driftsorganisasjonen av det ferdige bygget eller anlegget.
Burde ikke BH og KP styre risikoprosessene, eller skal de kun samle inn det prosjekterende mener er relevant? Hvem sikrer kvaliteten på risikovurderingene?	Etter min mening er jeg helt enig i at BH og KP bør styre risikoprosessene, ref. arbeidsprosess beskrevet i RIF sin veiledning for SHA i planlegging og prosjektering. De prosjekterende identifiserer risiko, prøver å eliminere eller reduserer denne og formidler til BH (ved KP hvis det er krav om KP) restrisiko. Dersom det er flere prosjekterende kan en kjøre felles risikogjennomgang underveis i planlegging og prosjekteringen for å følge opp hvordan risikoforhold blir ivaretatt og da særlig i grensesnitt mellom fag/virksomheter. Før utsendelse av konkurransegrunnlag og evt. før igangsetting av arbeidspakker i totalentrepriser bør KP initiere en risikogjennomgang slik at den risikoen som beskrives i SHA-planen fremkommer enhetlig fra alle parter. Kvaliteten på risikovurderingene blir aldri bedre enn de som deltar. Jeg er av den mening at KP ofte har en bakgrunn som gjør dem mer skikket til å lede en risikovurderingsprosess enn den enkelte prosjekterende.
Utfører de prosjekterende noen gang byggbarhetsanalyser med fokus på SHA?	Etter min mening er SHA fareidentifikasjoner/risikogjennomgang ensbetydende med byggbarhetsanalyse SHA. De prosjekterende skal så langt som mulig ha fokus på sin prosjekterte løsning og ikke på hvilke tiltak

	den utførende skal gjennomføre. Det betyr at de prosjekterende bør i sine fareidentifikasjoner ha fokus på om løsningen lar seg bygge sikkert.
I samspillsentrepriser så er Hovedbedrift med i forprosjektet. Da sendes det ikke ut et tilbudsgrunnlag etter forprosjekt, er da Hovedbedrift også ansvarlig for SHA-plan?	Liv: Nei, byggherre er alltid ansvarlig for SHA-planen. Det betyr i praksis at KP må initiere felles risikogjennomgang med de involverte partene og på bakgrunn av dette etablere byggherrens SHA-plan.
Burde arbeidstidsundersøkelser gjøres per arbeidstype? Det er jo mindre farlig å være uoppmerksom i noen arbeidstyper enn andre. Burde BHT eller HR holdes ansvarlig for å følge opp dette sammen med daglig leder?	Både yrke og arbeidsoppgaver vil bety noe for risiko ved uoppmerksomhet. Du har derfor rett i at når man kartlegger arbeidstid, så bør man også vite hvilket yrke man har. I A-TID vil vi knytte hver deltaker til yrkesklassifiseringen i STYRK-08. Helst bør vi også vite hvilke arbeidsoppgaver man har. Høye fysiske eller kognitive jobbkraav vil f.eks øke risikoen for feilhandlinger. Registeret inneholder ingen info om arbeidsoppgaver i løpet av dagen, men dette kan evt. kobles på gjennom forskningsprosjekter senere. Ifølge Arbeidsmiljøloven har arbeidsgiver ansvaret for helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Siden arbeidstidsordningen kan ha betydning for helse og sikkerhet, anbefaler STAMI at arbeidstidsordninger drøftes som en del av 2-partssamarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere og at BHT brukes som rådgiver.
Til STAMI: vil deltakelse i A-tid være anonymisert?	STAMI har dokumenterte prosedyrer, rutiner og tiltak for å oppfylle kravene til behandling av personopplysninger. Data fra A-TID vil kun rapporteres i aggregert form og ingen personer vil kunne identifiseres. Det er likevel nødvendig å lagre data i personidentifiserbar form fordi samme person skal kunne følges over lang tid, og fordi fødselsnummer er eneste sikre koblingsnøkkel mot andre registre det kan være aktuelt å koble til (f.eks. Kreftregisteret, Dødsårsaksregisteret). Fødselsnummer er også nødvendig for å kunne dokumentere at datasett er fra reelle personer (ikke fabrikkert datasett). Alle påkrevde tekniske og organisatoriske tiltak er gjort for å sikre personopplysninger, herunder kryptering, pseudonymisering og tilgangskontroll. Data overføres kryptert fra virksomhet til STAMI. Det er kun maskinell tilgang til fødselsnumrene – ingen personer har tilgang eller kan se disse.
Til Liv: Hvorfor er risikovurderingsarket fjernet i Excel-skjemaet fra RIF?	Dette fordi vi mener at de prosjekterende er ansvarlig for å identifisere risiko ved sine løsninger (fareidentifikasjon(er)), ta valg basert på dette, og gjerne foreslå risikoreducerende tiltak, og beskrive restrisiko basert på dette. Et risikoregister fra de prosjekterende vil i så måte beskrive og følge opp hvilke valg de prosjekterende tar for å redusere risiko. Basert på den risiko som er igjen fra de prosjekterende mener vi at BH er ansvarlig for å utarbeide en risikovurdering for utførelsesfasen (den risiko som skal beskrives i SHA-planen). Dette gjøres ofte ved bruk av en standard risikovurderingsmetodikk (vurdere sannsynlighet, konsekvens og risiko). Ref. tidligere svar så mener vi at dette er en prosess som bør ledes av KP. Vi mener ikke at KP skal vurdere risikoen, men lede prosessen som gjerne er ett eller flere møter med representanter fra de prosjekterende og byggherre som er de partene som "eier" risikoen.
Takk til Liv Strøm. Hvordan Kan få til den spennende Excell arket?	Excel-arket er nå publisert hos RIF. Finnes på RIF sine hjemmeside under "Publikasjoner". Trykk på veiledningen så kommer det link til Excel-arket.

<p>Er UE pliktig til å lage egen SHA plan for sitt arbeide eller holder det å sende inn risikovurdering for sitt arbeid til byggherre/entreprenør i en tidlig fase?</p>	<p>Entreprenører og UE'er skal ikke lage SHA-plan. De skal ha et internkontrollsystem (HMS-styringsystem) for det enkelte prosjekt. Det vil i praksis si at hver enkelt virksomhet må lage en egen HMS-plan for sine arbeider basert på sitt overordnede internkontrollsystem og prosjektspesifikk informasjon. HMS-planen skal bl.a. inneholde risikovurdering av de arbeidene som skal utføres på prosjektet samt rutiner/prosedyrer for arbeider som skal utføres. Videre skal en kunne finne igjen de tiltak som er beskrevet i byggherrens SHA-plan. En UE sin prosjektspesifikke HMS-plan skal også gjenspeile krav gitt i entreprenørens (kontraktspartens) HMS-plan.</p>
<p>Kristin nevner at en svakhet med reaktive indikatorer er at man «krangler» om definisjoner for at målingen skal se best mulig ut. Er ikke dette et problem med konseptet måling, i seg selv, ikke bare reaktive indikatorer? Hvordan løser forutseende indikatorer denne utfordringen?</p>	<p>Det vil helt klart være diskusjoner også rundt definisjonen av forutseende indikatorer. Forskjellen er at diskusjonene av de forutseende indikatorene er verdifulle i seg selv da de gjerne dreier seg om definisjonene av god og dårlig HMS. Diskusjon av hva som er en alvorlig skade og ikke gir svært lite i HMS- arbeidet.</p>
<p>Backe; Ant RUH pr million i omsetning. Hvorfor mål pr omsetning og ikke pr arbeidstimer?</p>	<p>Vi har ikke timeverk for alle som er innom byggeplassene våre, omsetning på prosjektene våre har vi imidlertid oversikt over- uten å måtte innføre tilleggsrapportering.</p>
<p>Hva er tanken bak å bruke «millioner i omsetning» for å beregne rapporteringsvillighet, istedet for f.eks. «antall arbeidstimer» eller «antall årsverk»?</p>	
<p>Til Backe: Hvorfor lage en ny måte å beregne forholdstall RUHer på? Ved å bruke arbeidede timer framfor omsetning blir det likt for alle bransjer. Risikoen er vel ikke sammenlignbar med kostnaden?</p>	
<p>Spørsmål til Kristin: Hva tenker du om kvaliteten på sikker jobb analyser når de ansatte blir målt på antall SJA-er som sendes inn?</p>	<p>Dette er ikke noe vi i Backe måler på, så jeg kan ikke svare ut fra egen erfaring her. Tenker imidlertid generelt at det er viktig at kvaliteten på dataene som hentes inn som underlag for alle typer indikatorer følges opp</p>
<p>Backe Mener dere at måling antall RUH er proaktivt?</p>	<p>Vi mener at RUHer er proaktivt i den forstand at det forteller om HMS-engasjementet til arbeidstakerne på plassen. I tillegg er RUHene våre i all hovedsak også "farlige forhold"- som blir tatt tak i og fjernet før farlige situasjoner oppstår -ikke nestenulykker (hvor energi er utløst)</p>
<p>Hvordan sikrer dere at alvorlige RUH kategoriseres som alvorlig? Det er veldig stor forskjell rundt omkring</p>	<p>Vi har HMS- ledere i alle våre selskaper som rutinemessig følger med på RUHene som registreres og omkategoriserer ved behov.</p>
<p>Bruk av forutseende sikkerhetsindikatorer Veldig bra !</p>	<p>Vi følger opp RUH- rapportering også fra våre UEer. Ut over dette følger vi jo opp alle UEer i henhold til våre standard rutiner, uten at vi per i dag har egne indikatorer på dette.</p>

Hvordan får dere med UE, hvilke krav setter dere til de og dems ledere	
Veldig bra, Kristin. Hvordan har dere vurdert bruk av sikkerhets- og ryddighetsindeks som forutseende indikator?	Tenker en sikkerhets- og ryddighetsindeks også kan være en god forutseende indikator. Backes indikatorer er valgt med utgangspunkt i våre hovedstrategier på HMS, og vi har så langt valgt å begrense oss til noen få indikatorer hvor vi allerede har underlaget klart i våre systemer.
Hei, er kurset Farlige mønster tilgjengelig på Byggenæringens nettskole?	Ja det vil bli tilgjengelig både på byggenæringens nettskole og man kan finne det på hjemmesiden til sfsba.no
Forebyggende indikatorer er viktige, og defineres ofte basert på at vi tror at de bidrar til å nå målet om null skader. Vi trenger vel begge, både forebyggende indikatorer for å måle innsats og resultatindikatorer for å måle måloppnåelse. Den ene skal vel ikke utelukke den andre.	Jeg er enig i at det er nyttig å ha begge deler. Jeg er imidlertid veldig opptatt av at vi må dreie fokus fra å snakke om og premiere de reaktive indikatorene og isteden å snakke om og premiere det proaktive arbeidet som gjøres. Jevn og god innsats på HMS er verdifullt og bør anerkjennes, selv om det skulle ha oppstått en skade.
Mange utenlandske arbeidstakere har ofte ikke fastlege, og må derfor kontakte legevakten for å få hjelp. Blir statestikk tatt ut fra legevakt representativt, eller kan dette gi et noe unyansert bilde da norske skadde oftere kan kontakte fastlege og få akutttime dersom skaden skjer på dagtid?	Dette er et relevant spørsmål og noe man må ha i tankene når man skal tolke slike undersøkelser. Vi har ikke gode tall som kan belyse dette skikkelig, men det er i og for seg en rimelig antakelse at utenlandske arbeidere i mindre grad er tilknyttet fastlegesystemet. De vil i så fall være overrepresentert i et legevaktsmaterieell. Oslo Legevakt står imidlertid sterkt når det gjelder akutt skadebehandling i Oslo, og primærhelsetjenesten behandler i liten grad akutte skader. Effekten vi fant i tallene var uansett så sterk at det ikke rokker ved hovedkonklusjonen.
Hva regnes som en alvorlig skade, og hva er mindre alvorlig?	I skadedataene fra Oslo Legevakt fikk alle skadetilfellene en alvorlighetsgrad etter den internasjonale skalaen «Abbreviated Injury Scale», AIS. Skalaen går fra 1 til 6. 1 karakteriseres som liten skade, 2 er moderat skade og 3 er alvorlig, men ikke livstruende skade. 4 er alvorlig og potensielt livstruende skade, 5 er kritisk skade og 6 er dødelig skade. Ingen av skadetilfellene i Legevaktsmaterialet kom høyere enn nivå 3, og for enkelhets skyld kan man dele dem inn i liten skade og moderat til alvorlig skade. 87 prosent var altså liten skade. En hjernerystelse med bevissthetstap vil være (minst) moderat skade, det samme vil de fleste bruddskader. En sårskade skal være nokså stor og komplisert for å være mer enn en liten skade. Det kan i denne sammenheng nevnes at arbeidsgiver i henhold til Arbeidsmiljøloven har plikt til å gi melding til Arbeidstilsynet dersom arbeidstaker blir «alvorlig skadet». Her er det listet opp en rekke eksempler på alvorlig personskade, og grovt sett er det skader med minst moderat skadegrad (AIS 2 eller høyere) som skal meldes. Eksemplene som nevnes på Arbeidstilsynets nettsider er: hodeskade eller hjernerystelse med tap av bevissthet eller andre alvorlige konsekvenser; skjelettskade, unntatt enkle brister eller brudd på fingre eller tær; indre skade på organer, for eksempel lunger, nyrer og milt; tap av kroppsdeler, amputasjon av hele eller deler av lemedel; forgiftninger med fare for varige helseskader, både ved innånding, svelging og hudeksponering av gass og væske; bevissthetstap, for eksempel ved oksygenmangel eller slag

	<p>mot hode; forbrenning, frostskaide eller etseskaide; generell nedkjøling (hypotermi).</p>
<p>AT sine data bygger på reelle personskader. Hadde det vært en ide at Arbeidstilsynet også stiller krav til å rapportere inn alvorlige Nesten ulykker?</p>	<p>En kan lære mye av nestenulykker og spørsmålet om Arbeidstilsynet også bør stille krav om at alvorlige nestenulykker varsles, er reist flere ganger opp gjennom årene. Per i dag er det kun arbeidsgivere innen bergarbeid som har plikt til å varsle Arbeidstilsynet om alvorlige faresituasjoner som har oppstått på arbeidsplassen, i tillegg til ulykker med alvorlig skade (Melde arbeidsulykke (arbeidstilsynet.no)). For det øvrige landbaserte arbeidslivet er det per i dag ulykker der arbeidstaker omkommer eller blir alvorlig skadet som skal varsles Arbeidstilsynet (Arbeidsmiljøloven §5–2). Vi vet at Arbeidstilsynet ikke får varsel om alle ulykker som skal meldes i henhold til Arbeidsmiljøloven. Et argument for ikke å forplikte arbeidsgivere å varsle alvorlige nestenulykker, har vært å prioritere og øke meldegraden av de mest alvorlige ulykkene. Arbeidstilsynet registrerer imidlertid alle ulykker som meldes til oss. Flere av disse er alvorlige ulykker uten personskade.</p>
<p>Forslag til løsning for lastebilførere som skal hekte på last på lasteplanet</p>	<p>Som med alt annet arbeid er det viktig at også arbeid i forbindelse med lasting og lossing av last på lasteplan, planlegges og risikovurderes i forkant. Dette er arbeidsgivers ansvar, men arbeidstakere skal medvirke. Tiltak bør identifiseres og iverksettes <i>før</i> arbeidet skal utføres. Dette innebærer blant annet å sikre at lasten ligger stabilt på planet før den festes, at riktig utstyr er tilgjengelig og at man planlegger hvordan lasten skal lastes, festes/løsnes og losses i praksis.</p> <p>Dersom det er fare for fall må det iverksettes tiltak for å redusere risikoen for fall til et akseptabelt risikonivå. Et viktig prinsipp ved arbeid i høyden er å prioritere kollektiv fallsikring fremfor personlig fallsikringsutstyr. Dersom det er behov for bruk av stige til å utføre jobben gjelder forskrift om utførelse av arbeid § 17-21.</p> <p>Hvis det viser seg at det er utfordrende å gjøre arbeidet på en sikker måte, bør man kartlegge hva som gjør det utfordrende og forsøke å finne organisatoriske og tekniske løsninger på problemet. Er det mulig å gjøre jobben uten å arbeide i høyden? Finnes det andre løsninger som sikrer arbeidstakeren for fall, både ved opp-, nedstigning og ved arbeid på lasteplanet?</p> <p>Dere finner relevante krav om arbeid i høyden i forskrift om utførelse av arbeid § 17, særlig § 17-1 (risikovurdering), § 17-6 (krav til arbeid i høyden) og § 17-21 (bruk av stiger) (Forskrift om utførelse av arbeid (arbeidstilsynet.no)).</p>