

# Rapport

## HMS i små virksomheter i bygg og anlegg

En undersøkelse av dagens tilstand

### Forfattere:

Stine Skaufel Kilskar, Stig Winge og Caroline Kristensen

### Rapportnummer:

2023:00925 - Åpen

### Oppdragsgiver:

Inkluderende Arbeidsliv, Bransjeprogram for bygg og anlegg

# Rapport

## HMS i små virksomheter i bygg og anlegg

En undersøkelse av dagens tilstand

**EMNEORD**

Små virksomheter  
Bygg og anlegg  
HMS  
Arbeidsmiljø  
Sikkerhet

**VERSJON**

1.0

**DATO**

2023-10-02

**FORFATTERE**

Stine Skaufel Kilskar, Stig Winge og Caroline Kristensen

**OPPDRAGSGIVER**

Inkluderende Arbeidsliv, Bransjeprogram for bygg og anlegg

**OPPDRAGSGIVERS REFERANSE**

Knut Aeland

**PROSJEKTNUMMER**

102029191

**ANTALL SIDER**

30

**SAMMENDRAG**

Denne rapporten presenterer funn fra en *undersøkelse av HMS-tilstanden hos små virksomheter i bygg- og anleggsnæringen* i Norge. Funnene bygger på intervjuer med representanter for virksomheter i næringen, statistikk, litteraturgjennomgang og enkel datainnhenting fra virksomheter.

Hensikten har vært å undersøke i hvilken grad små virksomheter skiller seg fra større virksomheter når det gjelder sykefravær, helseplager, arbeidsmiljø, sikkerhet, osv., samt hvilke spesifikke utfordringer de små virksomhetene har, og som bør prioriteres i det forebyggende arbeidet.

**UTARBEIDET AV**

Stig Winge

SIGNATUR

**KONTROLLERT AV**

Ranveig Kviseth Tinmannsvik

SIGNATUR

**GODKJENT AV**

Anita Øren

SIGNATUR

# Historikk

---

VERSJON	DATO	VERSJONSBEKRIVELSE
0.0	2023-09-10	Utkast
1.0	2023-10-02	Endelig versjon

---

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning.....</b>	<b>4</b>
1.1	Bakgrunn og målsetting .....	4
1.2	Sentrale begreper og forkortelser .....	4
1.3	Rapportstruktur .....	5
<b>2</b>	<b>Data og metode.....</b>	<b>6</b>
2.1	Datakilder .....	6
2.2	Gjennomgang av statistikk.....	6
2.3	Intervjuer .....	6
2.4	Workshop.....	7
2.5	Litteraturgjennomgang .....	7
<b>3</b>	<b>Skiller de små virksomhetene seg fra større?.....</b>	<b>8</b>
3.1	Sykefravær .....	8
3.2	Yrkesskader/arbeidsulykker .....	9
3.3	Arbeidsskadedødsfall .....	12
3.4	Skadetall fra store entreprenører .....	13
3.5	Eksponeringer og helseutfall.....	13
3.6	Oppsummering .....	15
<b>4</b>	<b>Små virksomheter i BA-bransjen: sentrale tema .....</b>	<b>17</b>
4.1	Fleksibilitet, nærhet og effektiv kommunikasjon innad i egen virksomhet.....	17
4.2	Stort spenn i kunder og prosjekttyper .....	18
4.3	Ressurser og kompetanse på HMS hos små virksomheter .....	18
4.4	Samordning, oppfølging og involvering i større prosjekter .....	20
4.5	Felles sikkerhetskultur – i prosjekter og i bransjen .....	22
4.6	Oppsummering .....	24
<b>5</b>	<b>Anbefalinger for å "løfte" de små virksomhetene.....</b>	<b>25</b>
5.1	Små virksomheter .....	25
5.2	Hovedentreprenører/hovedbedrifter .....	25
5.3	Byggherrer.....	25
5.4	Næringen generelt .....	25
5.5	Myndighetsnivå.....	26
<b>6</b>	<b>Oppsummering og konklusjon .....</b>	<b>27</b>
<b>7</b>	<b>Referanser .....</b>	<b>29</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn og målsetting

Prosjektet er gjennomført av SINTEF på oppdrag av *Inkluderende Arbeidsliv, Bransjeprogram for bygg og anlegg*. Bransjeprogrammet har som mål å oppnå "reduisert sykefravær i og frafall fra næringen gjennom å styrke HMS-arbeidet i bedriftene" (Aaneland, 2022, s. 1). En av programmets prioriteringer er å inkludere de små og mellomstore virksomhetene, samt å styrke fokus på deres utfordringer.

Bakgrunnen for denne studien var behovet for kunnskap for å kunne vurdere de små virksomhetene sin HMS-tilstand, samt om det er fornuftig å prioritere disse i det videre arbeidet innen IA-bransjeprogrammet. Med HMS menes i denne sammenheng utfordringer og behov når det gjelder eksponeringer, helseplager, sykefravær, sikkerhet, med mer.

Målsettingen med studien er å komme fram til noen anbefalinger om hvorvidt, og i så fall hvorfor, små virksomheter bør prioriteres i det videre IA-arbeidet. Det er dermed behov for å belyse følgende spørsmål:

1. Skiller små virksomheter seg fra større virksomheter når det gjelder sykefravær, helseplager, arbeidsmiljø, sikkerhet, osv.?
2. Hvilke spesifikke utfordringer har de små virksomhetene, og som bør prioriteres i det forebyggende arbeidet?
3. Er det grunner for at små virksomheter bør prioriteres framover i IA-arbeidet? Hvis ja, hvorfor?

Problemstillingen har utviklet seg noe undervegs i samråd med kunde. I tillegg til spørsmålene ovenfor ble anbefalinger for å "løfte" de små virksomhetene et tema som ble inkludert undervegs i prosjektet. Det er også viktig å understreke at dette er en forholdsvis liten studie hvor det ikke har vært et mål eller mulig å gå i dybden på de enkelte spørsmålene.

## 1.2 Sentrale begreper og forkortelser

**Små virksomheter:** Ifølge en fagartikkel av NHO,<sup>1</sup> er det i Norge vanlig å definere små og mellomstore bedrifter (SMB) som bedrifter med under 100 ansatte. Blant disse defineres virksomheter med 1-20 ansatte som små, mens virksomheter med 21-100 ansatte defineres som mellomstore. I dette prosjektet vil fokus i utgangspunktet være på virksomheter med opptil 20 ansatte. Arbeidsmiljøloven gjelder for virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, og setter plikten til å ha verneombud for virksomheter med minst 10 ansatte (fem ansatte fra 1. januar 2014) og arbeidsmiljøutvalg (AMU) for virksomheter med 50 ansatte eller flere.<sup>2</sup>

**HMS:** Begrepet HMS omfatter helse, miljø og sikkerhet i all arbeidssammenheng og er forankret i forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter.<sup>3</sup> Med HMS menes i dette prosjektet utfordringer og behov når det gjelder eksponeringer, helseplager, sykefravær, sikkerhet, med mer (Jf. 1.1). Begrepene HMS, arbeidsmiljø og sikkerhet er av den grunn brukt litt om hverandre for å være tro mot formulering gitt av de ulike kildene/informantene.

---

<sup>1</sup> <https://www.nho.no/tema/sma-og-mellomstore-virksomheter/artikler/sma-og-mellomstore-virksomheter-smb/>

<sup>2</sup> <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

<sup>3</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/internkontrollforskriften/>

Oversikten under viser forkortelser som brukes gjennom rapporten.

AKU	Arbeidskraftundersøkelsen
AMU	Arbeidsmiljøutvalg
BA	Bygg og anlegg
BHT	Bedriftshelsetjenesten
BNL	Byggenæringens Landsforening
EBA	Entreprenørforeningen - Bygg og Anlegg
GDPR	General Data Protection Regulation
HMS	Helse, miljø og sikkerhet
IA	Inkluderende arbeidsliv
LKU	Levekårsundersøkelsen
MEF	Maskinentreprenørenes Forbund
NAV	Arbeids- og velferdsetaten
NOA	Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse
NSD	Norsk senter for forskningsdata
RIF	Rådgivende Ingeniørers Forening
RVO	Regionale verneombud
SIBA	Sikkerhetsstyring i bygg og anlegg
SfS BA	Samarbeid for sikkerhet i bygg og anlegg
SFU	Sentralskattekontoret for utenlandssaker
SHA	Sikkerhet, helse og arbeidsmiljø
SJA	Sikker jobb-analyse
SMB	Små og mellomstore bedrifter
SSB	Statistisk sentralbyrå
STAMI	Statens arbeidsmiljøinstitutt
UE	Underentreprenør

### 1.3 Rapportstruktur

Resten av rapporten er strukturert som følger: Kapittel 2 gir en beskrivelse av datakilder og metoder brukt i prosjektet. Kapittel 3 presenterer funn knyttet til spørsmålet om hvorvidt de små virksomhetene skiller seg fra de større. Kapittel 4 gir en beskrivelse av funn knyttet til sentrale tema for små virksomheter i BA-bransjen, med særlig fokus på utfordringer som bør håndteres. Kapittel 5 drøfter mulige tiltak for å løfte de små virksomhetene med hensyn til arbeidsmiljø og sikkerhet. Kapittel 6 oppsummerer funnene og konkluderer på i hvilken grad små virksomheter bør prioriteres i det videre IA-arbeidet.

## 2 Data og metode

### 2.1 Datakilder

For på best mulig måte å belyse problemstillingene, baseres funnene på en kombinasjon av ulike datakilder. Disse inkluderer:

- Sykefraværsstatistikk (SSB)
- Skadestatistikk (SSB, Arbeidstilsynet, STAMI)
- Statistikk om eksponeringer og helseutfall (STAMI/NOA)
- Erfaringsinnhenting fra et utvalg små virksomheter
- Erfaringsinnhenting fra én større virksomhet
- Erfaringsinnhenting fra aktører som deltar i SIBA-forum
- Data på skadetall/dødsfall fordelt på egne ansatte og innleide for et lite utvalg store entreprenører
- Nasjonal og internasjonal forskning

Funn fra datakildene ble analysert og strukturert tematisk i kapittel 3-5.

### 2.2 Gjennomgang av statistikk

På spørsmål om yrkesskader/arbeidsulykker presenteres statistikk fra ulike datakilder. Det er også enkelte diagram som viser statistikk basert på kombinasjoner av data fra ulike datakilder – henholdsvis skader/ulykker/arbeidsskadedødsfall og antall lønnstakere i de ulike størrelseskategoriene. Validiteten til de ulike dataene varierer og er omtalt der de er presentert.

### 2.3 Intervjuer

Det ble gjennomført semistrukturerte intervjuer blant representanter for små virksomheter i BA-bransjen, ett intervju per virksomhet. Undersøkelsen bestod av åtte intervjuer med til sammen ni personer som enten var daglig leder, HMS-ansvarlig/-leder eller i annen administrativ stilling. Samtlige intervjuer ble gjennomført digitalt via Teams og varte i ca. 45-60 minutter. To representanter fra SINTEF deltok på alle intervjuene.

Informantene representerte ett enkeltpersonsforetak, én virksomhet med 6-7 faste ansatte, én virksomhet med i overkant av 30 ansatte, og fem øvrige virksomheter som alle har mellom 12 og 22 faste ansatte. Det er varierende antall personell i administrative stillinger i disse virksomhetene, og det er også varierende bruk av innleid arbeidskraft. Typen arbeid disse virksomhetene utfører innen bransjen spenner relativt bredt, fra maling og tømring til graving og transport.

Rekruttering av informanter ble gjort gjennom Virksomhetshelsetjenesten Bergen og Maskin-entreprenørenes Forbund (MEF), i tillegg til gjennom oppdragsgiver. Informantene fikk informasjon om prosjektet og hensikten med undersøkelsen i forkant av intervjuene. Det ble også informert om lagring og bruk av data, samt anonymisering av resultatene. Prosjektet ble gjennomført i tråd med retningslinjer fra Norsk senter for forskningsdata (NSD) og personvernreguleringen (GDPR).

Intervjuene omhandlet hvordan det oppleves å være en liten aktør i BA-bransjen generelt, hva som er særlige utfordringer som liten virksomhet i større prosjekter, samt mulige innspill til hva som kan gjøres for å bedre situasjonen for de små. Det ble også stilt spørsmål om hvordan det er å jobbe i større prosjekter, og hvordan man opplever å bli inkludert og fulgt opp av hovedbedrift og byggherre.

I tillegg ble det gjennomført et intervju med en representant fra en større entreprenør. Også dette intervjuet ble gjennomført via Teams.

## 2.4 Workshop

Den 8. juni 2023 ble det gjennomført et seminar i regi av SIBA-forum<sup>4</sup> (Sikkerhetsstyring i bygg og anlegg) hvor tema var "Sikkerhet for små virksomheter i store prosjekter". Blant deltakerne var 17 personer fra ulike aktører innen bygg og anlegg, samt tre forskere fra SINTEF. Sentrale tema på dagsorden var presentasjon av resultater fra undersøkelse om små virksomheter (ved SINTEF), innlegg fra de ulike partene i næringen og gruppediskusjoner med oppsummering. Det foreligger et oppsummeringsnotat fra workshopen, og utdrag fra dette er gjengitt i denne rapporten. Funn fra workshopen er inkludert i kapittel 4 og 5.

## 2.5 Litteraturgjennomgang

I tidlig fase av prosjektet ble det gjennomført et relativt begrenset litteratursøk for å undersøke status på forskning på området. Basert på problemstillingene, er litteratursøket gjort med utgangspunkt i tre nøkkelbegreper: *små virksomheter*, *bygg og anlegg* og *HMS*, med tilhørende søkeord. Tabell 1 gjengir søkene som ble gjennomført i databasen Scopus 14.03.2023, med tilhørende antall søketreff. Tallet i parentes angir antallet antatt relevante treff etter en første screening, og som ble inkludert for videre undersøkelse.

**Tabell 1. Oversikt over litteratursøk i Scopus (14.03.2023).**

Søkestreng	Søketreff
TITLE-ABS-KEY ("small and medium-sized" OR SMEs OR "small enterprises" OR "small businesses" OR "small companies" OR "small organizations" OR "small firms" OR "small contractors" OR "small actors") AND construction AND ("health, safety and environment" OR HSE OR "occupational health and safety" OR OHS)	45 (9)
TITLE-ABS-KEY ("small and medium-sized" OR SMEs OR "small enterprises" OR "small businesses" OR "small companies" OR "small organizations" OR "small firms" OR "small contractors" OR "small actors") AND construction AND (Norway OR Sweden OR Denmark OR Scandinavia)	44 (4)
TITLE (size OR "small and medium" OR SMEs OR "small enterprises" OR "small businesses" OR "small companies" OR "small organizations" OR "small firms" OR "small contractors" OR "small actors") AND construction AND (health OR safety OR environment OR accidents OR injuries OR "sick leave" OR "sickness absence")	43 (9)
TITLE ("small and medium-sized" OR SMEs OR "small enterprises" OR "small businesses" OR "small companies" OR "small organizations" OR "small firms" OR "small contractors" OR "small actors") AND construction AND (challenges OR issues)	5 (0)

Etter å ha ekskludert duplikater i søkerresultater fra de ulike søkene, sto vi igjen med 17 publikasjoner. Siden definisjonen av "små virksomheter" varierer i ganske stor grad, ble vi nødt til å ekskludere ytterligere tre publikasjoner som kun skiller mellom "små og mellomstore" og store virksomheter (i disse tilfellene under og over 250 ansatte). Det ble så gjort en siste vurdering av faktisk relevans for de ulike problemstillingene, og ytterligere fem publikasjoner ble ekskludert som følge av feil eller for spisst fokus. Et siste søketreff ble ekskludert, da det presenterte en protokoll for en relevant studie, men ikke tilhørende resultater. I alt åtte artikler fra litteraturgjennomgangen er dermed inkludert i resultatene. I tillegg er det gjort enkelte tilsvarende søk på norsk i Google for å fange opp eventuelle relevante rapporter, studentoppgaver og lignende. Funn fra disse søkene er tatt inn der det er relevant. Funn fra litteraturen er ikke presentert i eget kapittel, men er inkludert der det er tematisk relevant å bruke litteraturen for å underbygge eller stille spørsmål ved funn fra de øvrige datakildene.

<sup>4</sup> <https://sikkerhet-ba.no/2023/06/27/siba-seminar-8-juni-2023-sikkerhet-for-sma-bedrifter-i-store-prosjekter/>



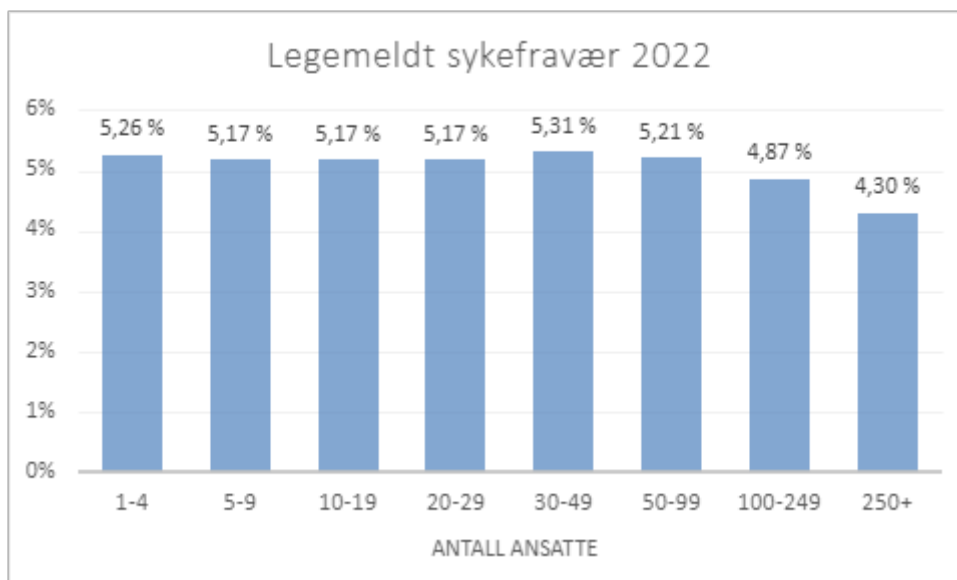
### 3 Skiller de små virksomhetene seg fra større?

Dette kapittelet presenterer funn fra litteraturen og statistikk på ulike faktorer knyttet til HMS, med mål å kunne si noe om hvorvidt, og i så fall på hvilken måte, små virksomheter skiller seg fra de større (jf. problemstilling 1, kapittel 1.1). Funnene er knyttet til:

- Legemeldt sykefravær
- Yrkesskader/arbeidsulykker
- Arbeidsskadedødsfall
- Eksponeringer og helseutfall.

#### 3.1 Sykefravær

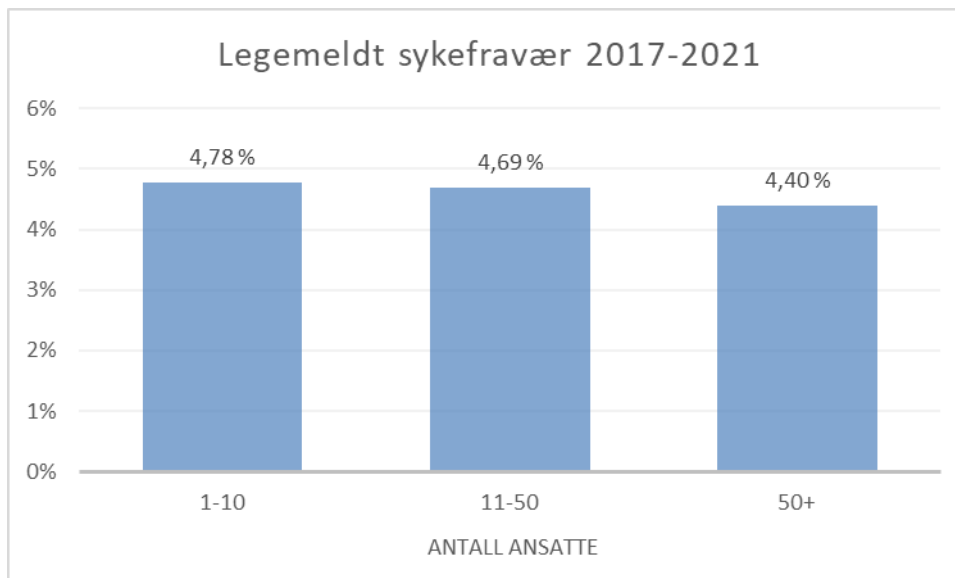
Sykefravær er én faktor som kan si noe om HMS-tilstanden i ulike størrelsesgrupper av virksomheter innen bygg og anlegg. Figur 1 viser sykefraværsprosent i næringen for året 2022, fordelt på virksomhetsstørrelse. I denne statistikken er sykefraværsprosenten regnet ut fra tapte dagsverk delt på avtalte dagsverk. Det samlede sykefraværet for alle størrelsesgruppene er på 5,11 prosent (Kilde: SSB).



**Figur 1. Sykefraværsprosent (2022) etter virksomhetsstørrelse, for Bygg og anlegg. Kilde: SSB.**

Som det det framgår av diagrammet, er det relativt liten forskjell i legemeldt sykefravær mellom de ulike størrelsesgruppene. Om noe, ser det ut til at de største virksomhetene ( $\geq 100$  ansatte) har et noe lavere sykefravær enn virksomheter med færre enn 100 ansatte.

Figur 2 viser den gjennomsnittlige sykefraværsprosenten gjennom kvartalene Q1 2017 til og med Q3 2021, på bakgrunn av data fra NAV. Også denne viser et noe lavere sykefravær blant de største virksomhetene.



**Figur 2. Gjennomsnittlig sykefraværspersent (Q1 2017 - Q3 2021) etter virksomhetsstørrelse, for bygg og anlegg. Kilde: NAV.**

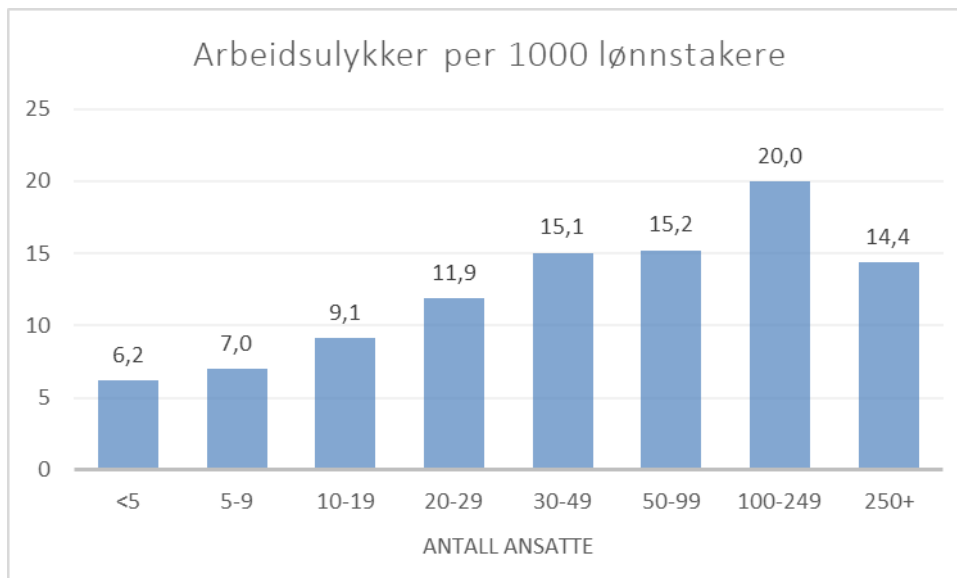
### 3.2 Yrkesskader/arbeidsulykker

Det er en utbredt oppfattelse innen bygg og anlegg at arbeidstakere i små virksomheter er mer risikoutsatte enn arbeidstakere i større virksomheter (se f.eks. Al-Bayati, 2021 og Hasle m.fl., 2012). Ifølge Pedersen m.fl. (2011), viser statistikk fra ulike land at risikoen for yrkesskader blant bygge- og anleggsarbeidere avtar med økende virksomhetsstørrelse. Forfatterne poengterer imidlertid at ingen av studiene som statistikken bygger på er vurdert med hensyn til yrkesfordelingen innen de ulike størrelseskategoriene, samt at funnene heller ikke er bekreftet av offisielle statistikker fra Eurostat, ei heller av en dansk studie. At ikke funnene støttes av disse, kan skyldes høy underrapportering. En stor andel av de sysselsatte i næringen jobber i små virksomheter. Disse blir typisk brukt som underentreprenører (UE) i større prosjekter og er gjerne involvert i utførende arbeid i den spisse enden.

Basert på tall fra SSB om antall rapporterte arbeidsulykker i 2021 og antall lønnstakere per november 2021, viser Figur 3 en fordeling av antall rapporterte arbeidsulykker per 1000 lønnstakere, fordelt på virksomhetsstørrelse, for næringsgruppen Bygge- og anleggsvirksomhet.<sup>5</sup>

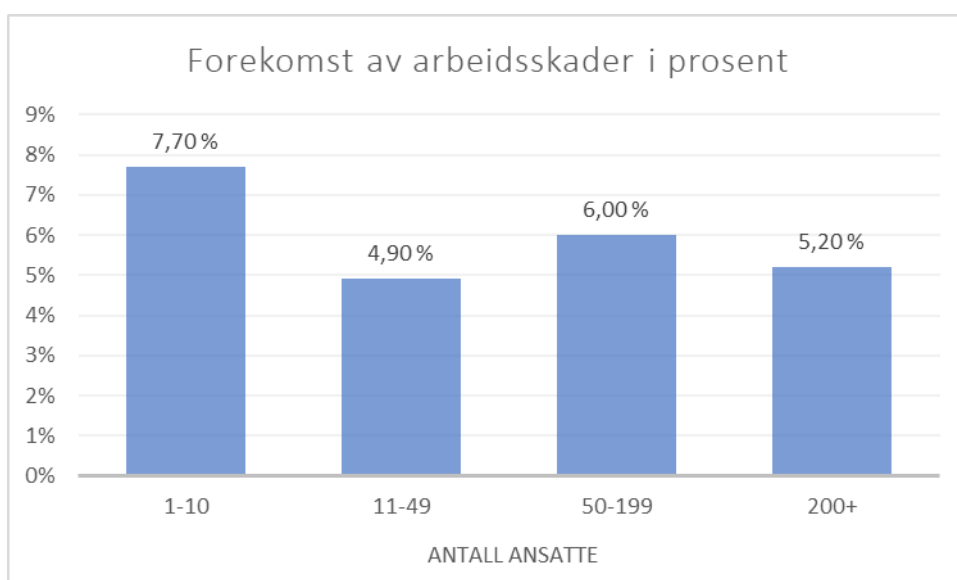
<sup>5</sup> Det er her viktig å bemerke at statistikken om rapporterte arbeidsulykker er basert på data fra rapporterte skjema om arbeidsulykker som er sendt fra arbeidsgiver til NAV i løpet av kalenderåret 2021. Det betyr at det kan inntreffe ulykker som av ulike årsaker ikke blir rapportert. Videre innebærer det at hendelser som blir rapportert i 2021 kan ha inntruffet på et tidligere tidspunkt enn rapporteringsåret, samt at hendelser som inntraff i 2021 kan ha blitt rapportert på et senere tidspunkt enn rapporteringsåret.

For mest sammenlignbare tall anvendes antall lønnstakere i måneden november 2021 og uten personer registrert i Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU). Sistnevnte skyldes at personer registrert i SFU ikke er medregnet i statistikken over registrerte arbeidsulykker. Dette betyr personer som jobber i et utenlandsk foretak og som kommer til Norge for å jobbe på et oppdrag som foretaket har fått i Norge.



**Figur 3. Rapporterte arbeidsulykker (2021) per 1000 lønnstakere ekskl. SFU (nov. 2021), fordelt på virksomhetsstørrelse, for bygg og anlegg. Kilde: SSB.**

Figur 3 indikerer at sannsynligheten for arbeidsulykker er lavest for små virksomheter. Men det er svakheter ved denne statistikken, noe vi kommer tilbake til. En annen kilde for arbeidsskader er Arbeidskraftundersøkelsen utført av Statistisk sentralbyrå i 2020 ved telefonintervju og gjengitt i Arbeidstilsynet (2022) (Figur 4). Figuren viser prosentvis forekomst av arbeidsskader i bygge- og anleggsnæringen etter virksomhetsstørrelse. Utvalget er landsomfattende og representativt, men utlendinger som ikke er bosatt i Norge, er ikke med. Spørsmålet om arbeidsskade var: "Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt fysisk skadet i en ulykke på arbeidsplassen eller i forbindelse med arbeidet?" Om lag 1100 av de intervjuede var sysselsatt i bygge- og anleggsnæringen.

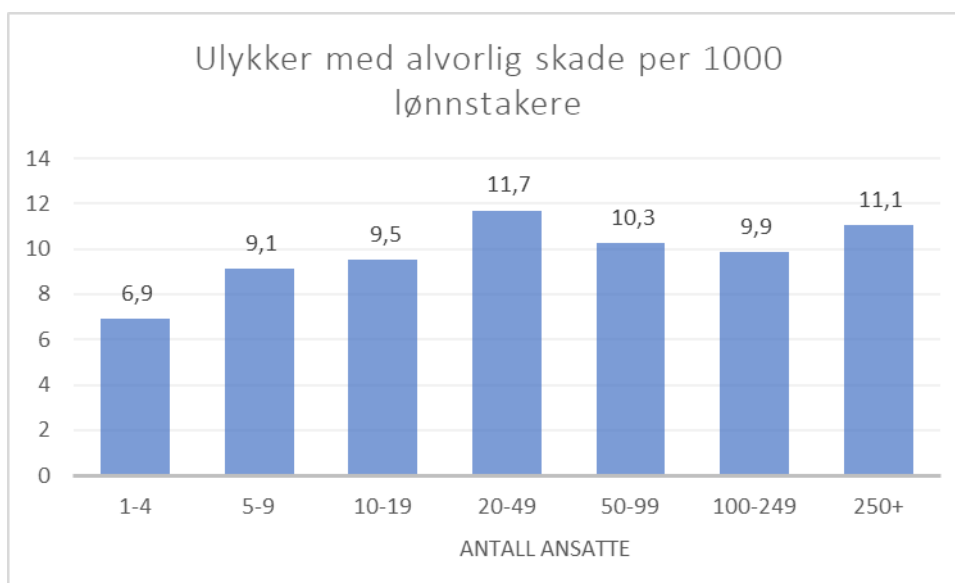


**Figur 4. Forekomst av arbeidsskader etter virksomhetsstørrelse, for bygg og anlegg. Kilde: AKU (2020) (SSB) gjengitt i Arbeidstilsynet (2022).**

I alt 6,0 prosent av de spurte i bygge- og anleggsnæringen hadde opplevd en arbeidsskade i 2020. Gjennomsnittlig skaderisiko for alle næringene var 3,3 prosent. Om lag halvparten av skadetilfellene (49 prosent) i bygg og anlegg førte til sykefravær. Forekomsten av arbeidsskader er høyest blant de som jobber i små bedrifter (1-10 ansatte). Videre ser vi at virksomheter med 11-49 ansatte har en forholdsvis lav forekomst. Tallene sier ikke noe om på hvilken bedriftsstørrelse risikoen begynner å gå ned, om det er på 11 ansatte eller flere.

SINTEF sin vurdering er at tallene fra Arbeidskraftundersøkelsen (Figur 4) er langt mer pålitelige enn tallene basert på meldinger fra arbeidsgiver til NAV (Figur 3) fordi tallene er basert på en representativ intervjuundersøkelse. STAMI (2021) skriver at begrensninger ved statistikken over innrapporterte ulykker til NAV er at selvstendig næringsdrivende i hovedsak ikke er inkludert, betydelig underrapportering, og trolig også skjevrapportering. Vår vurdering er at underrapporteringen trolig er større blant de små virksomhetene og at tallene derfor er lite egnet til å vurdere forskjeller på store og små virksomheter. Oppsummert vurderer vi at sannsynligheten for arbeidsskader er størst blant virksomheter med under 11 ansatte.

Figur 5 viser tall på antall registrerte ulykker hos Arbeidstilsynet med alvorlig skade der arbeidsgiver er en bygge- og anleggsvirksomhet, fordelt på arbeidsgivers virksomhetsstørrelse, for perioden 2016-2022. Som for Figur 3 anvendes tall fra SSB på antall lønnstakere i november 2021 og uten personer registrert i SFU.



**Figur 5. Ulykker med alvorlig skade (2016-2022) per 1000 lønnstakere (ekskl. SFU, nov. 2021), etter virksomhetsstørrelse, for bygg og anlegg. Kilde: Arbeidstilsynet og SSB.**

Tallene indikerer lavest risiko for de minste (1-4), og en økende tendens til og med 20-40 ansatte, hvor tallene flater ut. Også disse tallene kan til en viss grad uttrykke ulik grad av underrapportering etter virksomhetsstørrelse.

Det finnes også tidligere studier som har undersøkt arbeidsskader og virksomhetsstørrelse i ulike kontekster. I en nylig publisert artikkel presenteres funn knyttet til en studie for over 13.000 private virksomheter innen svensk bygge- og anleggsvirksomhet i perioden 2003-2015 (Kreshpaj m.fl., 2022). Virksomhetene er klassifisert etter størrelse, der veldig små virksomheter regnes som de med 10-19 ansatte, mens små virksomheter som de med 20-49 ansatte. I virksomheter med over 50 ansatte var det nesten dobbelt så mange yrkesskader uten relatert sykefravær som mer alvorlige yrkesskader med minst to uker fravær. Yrkesskader i virksomheter med 20-49 ansatte var omtrent 25 prosent mer vanlig for skader uten fravær

enn for skader med to uker fravær eller mer. Veldig små virksomheter (10-19 ansatte) hadde derimot flere yrkesskader med langvarig sykefravær enn skader uten fravær (Kreshpaj m.fl., 2022).

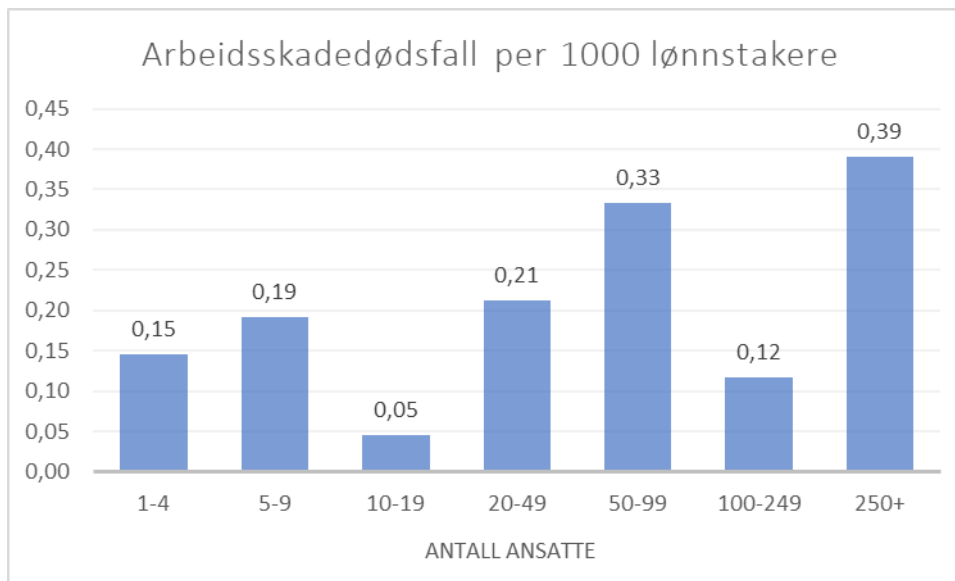
Holte m.fl. (2015) har studert sammenhengen mellom størrelse på virksomheter og forekomst av skader blant lærlinger i ulike fag innen bygg og anlegg i Norge. Her skilles det mellom mikro (1-9 ansatte) og små virksomheter (10-19 og 20-49 ansatte) versus medium (50-99) and store virksomheter (100+). En spørreundersøkelse, utformet for å kartlegge skadeforekomst gjennom lærlingperioden, ble sendt ut til samtlige lærlinger i et fylke på Vestlandet. Med 673 respondenter, oppnådde man en svarprosent på hele 81 prosent. Samlet sett var forekomsten av skader høyest blant lærlinger i virksomheter med 10-19 ansatte. Fagspesifikke analyser viser derimot at det er noen ulikheter mellom elektro og bygg. Mer spesifikt, er det størst risiko for elektro-lærlinger i virksomheter med 10-19 ansatte, mens lærlinger innen byggfaget har størst risiko i virksomheter med 20-49 ansatte. Studien konkluderer med at det er en økt risiko for skader blant lærlinger i gruppen "små virksomheter" (10-49 ansatte). Lærlinger i virksomheter med færre enn 10 ansatte (her: mikro) virker derimot ikke å være særlig utsatt for skader. Forfatterne understreker at man ved undersøkelse av skaderisiko blant unge arbeidstakere, må vurdere arbeidets natur og tilhørende eksponeringer, samt andre karakteristikk som kan variere med virksomhetsstørrelsen.

Også eldre publikasjoner viser en sammenheng mellom størrelse på virksomhet og HMS. I en studie fra 1997 blir det konkludert med at gjennomgått data fra en periode på fem år tydelig viser at skadefrekvensen øker ettersom størrelsen på virksomheten blir mindre. Små virksomheter defineres i artikkelen som virksomheter med færre enn 19 ansatte. Større virksomheter, har ifølge denne studien, konsekvent lavere forekomst av fraværsskader enn mindre virksomheter (McVittie m.fl., 1997).

Kines og Mikkelsen (2003) har sett på effekten av virksomhetsstørrelse på risiko og rapportering av over 3000 alvorlige og mindre alvorlige fall fra høyde i dansk bygge- og anleggsvirksomhet i perioden 1993-1999. Mindre virksomheter (<20 ansatte) utgjorde 93 prosent av virksomhetene og 55 prosent av årsverkene. Studien viser en omvendt sammenheng mellom virksomhetsstørrelse og forekomst av alvorlige ulykker, samt en direkte sammenheng mellom virksomhetsstørrelse og forekomst av mindre alvorlige ulykker.

### 3.3 Arbeidsskadedødsfall

Figur 6 viser antall arbeidsskadedødsfall for perioden 2016-2022 per 1000 lønntakere i en gitt referansemåned (november 2021) og uten personer registrert i SFU. Diagrammet er basert på tall fra Arbeidstilsynet på arbeidsskadedødsfall der arbeidsgiver er en bygge- og anleggsvirksomhet.



**Figur 6. Arbeidsskadedødsfall (2016-2022) per 1000 lønnstakere ekskl. SFU (nov. 2021), etter virksomhetsstørrelse, for bygg og anlegg. Kilde: Arbeidstilsynet og SSB (N=46 arbeidsskadedødsfall. Sju dødsfall hvor virksomhetsstørrelse er "ukjent" er ikke inkludert.).**

Dersom man deler inn tallene i gruppene "små virksomheter" (1-19 ansatte) og "større virksomheter" (20+ ansatte), blir tallene henholdsvis 0,12 og 0,25 arbeidsskadedødsfall per 1000 lønnstakere. Selv om det er forholdsvis små tall innen hver kategori, så indikerer også disse tallene en høyere risiko for virksomheter med over 20 ansatte. For disse tallene er det lite grunn til å tro at underrapportering er en viktig forklaring. Det vil være nødvendig med videre analyser for å forklare tallene.

### 3.4 Skadetall fra store entreprenører

Studien ønsket også å undersøke om det er forskjeller i skaderisiko mellom store entreprenørers egne ansatte og skaderisiko hos deres innleide arbeidstakere og underentreprenører. For å kunne sammenligne slik "risiko", så er man avhengig av antall skader og antall timer arbeidet for egne ansatte og innleide/UE. Tall og kommentarer fra entreprenørene er delt med oss under forutsetning av anonymitet. Vi gjengir derfor ikke navn på entreprenørene og tall, men kort om resultater og våre vurderinger.

Vi var i kontakt med fem forholdsvis store entreprenører og mottok data fra fire av dem. To av entreprenørene hadde ikke H1 (skader med fravær per million arbeidstimer) og H2-verdier (totalt antall skader per million arbeidstimer) for både egne ansatte og innleide/UE. Tallene fra én entreprenør, samt entreprenørens egen vurdering, var at risikoen for skader er høyere for innleide/UE enn for egne ansatte. Tallene fra en annen entreprenør indikerte lavere risiko for innleide/UE enn for egne ansatte. Basert på disse dataene er det ikke mulig å si noe generelt om risikoen for skader er høyere eller lavere for innleide/UE enn for store entreprenørers egne ansatte. Det er også en del utfordringer med å bruke slike tall fordi det kan være forskjeller i rapporteringsgrad på de to gruppene, og det kan også være at innleide/UE har flere som arbeider med risikofylte arbeidsoppgaver i den "spisse enden". Det har ikke vært mulig innenfor rammene av dette prosjektet å undersøke dette nærmere, men det vil være nyttig i eventuelle senere studier.

### 3.5 Eksponeringer og helseutfall

Tabell 2 viser en rekke indikatorer for bygg- og anleggsbransjen fordelt på virksomhetsstørrelse. Tallene er laget av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) basert på Levekårsundersøkelsen (LKU) utført av SSB 2019. De fleste indikatorene er beskrevet i [Faktaboka](#) fra STAMI (2021) og på STAMI sine [nettsider](#). Der kan man finne

mer nøyaktig informasjon om spørsmål stilt, svarkategorier, osv. Indikatorene gjelder både eksponeringer og helseutfall.

Overordnet sett så tyder tallene på at det *psykososiale arbeidsmiljøet* tenderer til å være mer gunstig i små virksomheter, men at de små er mer utsatt for *mekaniske, fysiske og kjemiske eksponeringer*. *Arbeidsrelaterte helseplager* ser også ut til å være mer utbredt hos de som jobber i mindre virksomheter. Nærmere beskrivelser av de ulike faktorene er omtalt i Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021 (STAMI, 2021).

**Tabell 2. Eksponeringer og helseutfall i bygg og anlegg, etter virksomhetsstørrelse (%) (Kilde: STAMI).**

Type faktor	Indikator	Antall sysselsatte		
		<10	10-49	50+
O/PS	Høye krav/lav kontroll	*	11	12
O/PS	Innsats/belønning-ubalanse	6,4	9,9	8,3
O/PS	Konflikter (samlemål kolleger/kunder/leder)	14	20	25
O/PS	Lav lederstøtte	7,0	8,4	12
O/PS	Rollekonflikt	5,0	8,4	11
O/PS	Emosjonelle krav	3,9	6,0	5,0
O/PS	Plaging/erting (samlemål kolleger/leder)	*	3,6	5,1
O/PS	Monotont arbeid	30	28	27
O/PS	Motstridende forespørslser	3,6	5,8	9,4
O/PS	Hjemmearbeid utenom vanlig arbeidstid	27	13	15
O/PS	Jobbkraav forstyrer privatlivet	18	9,8	9,8
O/PS	Jobbusikkerhet	6,0	7,9	8,9
O/PS	Nedbemanning	3,8	15	20
O/PS	Omorganisering	3,5	16	20
Mek.	Arbeid over skulderhøyde	43	45	31
Mek.	Arbeid på huk/knær	47	47	34
Mek.	Tunge løft > 20 kg	51	40	34
Mek.	Tungt fysisk arbeid	40	30	30
Mek.	Ubekvemme løft	27	24	21
Mek.	Gjentakende arm-/håndbevegelser	23	22	22
Mek.	Arbeid med hodet fremoverbøyd	28	26	25
Mek.	Stående arbeid	39	32	27
Kje.	Hudkontakt med kjemikalier (samlemål)	45	38	35
Kje.	Innånding (samlemål)	55	53	49
Kje.	Ser/lukter organisk støv	16	13	7,3
Kje.	Arm vibrasjoner	21	25	19
Fys.	Sterk støy	22	17	21
Fys.	Arbeid i kalde omgivelser	43	45	32
Helseplager	Arbeidsrelatert hodepine	9,4	5,9	12
Helseplager	Arbeidsrelaterte armsmerter	23	15	9,7

Type faktor	Indikator	Antall sysselsatte		
		<10	10-49	50+
Helseplager	Arbeidsrelaterte nakke-/skuldersmerter	34	20	19
Helseplager	Arbeidsrelaterte ryggmerter	27	25	16
Helseplager	Arbeidsrelaterte beinsmerter	22	24	11
Helseplager	Arbeidsrelaterte muskel-/skjelettsmerter samlet	51	42	36
Helseplager	Arbeidsrelaterte hudplager	5,6	4,0	3,0
Helseplager	Arbeidsrelatert nedsatt hørsel	6,1	7,2	6,2
Helseplager	Psykisk utmattet etter jobb	12	13	19
Helseplager	Arbeidsrelaterte psykiske plager samlet	8,9	11	8,6
Helseplager	Fraværsskade	*	3,1	2,1
Helseplager	Opplevd skaderisiko	31	30	27
Helseplager	Arbeidsrelatert sykefravær	6,1	6,0	6,3
Helseplager	Regner med å stå i jobb til pensjonsalder	23	15	13

\* = Det er for få svar i gruppen til å kunne oppgi noen andel.

Når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet, stemmer tallene godt overens med en kartlegging blant norske virksomheter, som SINTEF nylig har gjennomført på oppdrag fra NAV og STAMI (Thun m.fl., 2022). Kartleggingen, som baserer seg på datamateriale fra 56 intervju i 30 virksomheter (hvorav tre innen bygge- og anleggsvirksomhet) og en spørreundersøkelse besvart av 1153 norske virksomheter (hvorav 113 innen bygge- og anleggsvirksomhet), viser at små virksomheter bruker begrepet psykososialt arbeidsmiljø i mindre grad enn store. Analyser fra spørreundersøkelsen viser at små virksomheter rapporterer om tilstedeværelse av færre risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet enn store virksomheter. Risikofaktorer dekker her høye jobbkrav, lite tilbakemeldinger, usikkerhet knyttet til endringer og omstillinger, ubalanse mellom arbeid og fritid, lav jobbkontroll, skift/turnus, nattarbeid, samt vold og trusler om vold.

Arbeidstilsynet (2013) laget en tilstandsanalyse for bygg og anlegg hvor de fant at arbeidstakere i virksomheter med ti eller færre ansatte er mer eksponert for organisk støv, gasser, damper, mineralstøv, kulde, mekaniske faktorer og vibrasjoner. Ansatte i disse virksomhetene oppgir også flere arbeidstimer i uken. Samtidig oppgir de i mindre grad varme- og støyeksposering og kjemisk eksponering for metallstøv og -røyk, rengjørings- løse- og avfettingsmidler og oljer og skjæreværsker. Yrkesaktive i virksomheter med færre enn ti ansatte opplever i større grad arbeidsrelaterte helseplager enn de med flere enn ti ansatte.

### 3.6 Oppsummering

Gjennomgangen viser en relativt liten forskjell i legemeldt sykefravær mellom de ulike størrelsesgruppene.

Ulike kilder om arbeidsskader viser noe ulike resultater for skadetall fordelt på virksomhetsstørrelse i form av antall ansatte. Det som vi vurderer som de mest pålitelige tallene for skader (AKU) tyder på at forekomsten av arbeidsskader er høyest blant de som jobber i virksomheter med 1-10 ansatte. Litteraturen peker i retning av at forekomsten av alvorlige ulykker minker med økende virksomhetsstørrelse, mens forekomsten av mindre alvorlige ulykker vokser med økende virksomhetsstørrelse (se f.eks. Kines og Mikkelsen, 2003; Kreshpaj m.fl., 2022). Vi vurderer det dithen at det er større grad av underreportering (av mindre alvorlige ulykker) i små virksomheter, som antydnet av blant annet Legg m.fl. (2015).

Tall fra 2016-2022 indikerer at risikoen for arbeidsskadedødsfall er høyere for "større virksomheter" (20+ ansatte) enn for "små virksomheter" (1-19 ansatte). Dette er motsatt fra en studie fra svensk bygge- og anleggsvirksomhet, hvor risikoen for arbeidsskadedødsfall var høyere i små virksomheter.



Tall på eksponeringer og helseutfall som STAMI har utarbeidet med bakgrunn i LKU, tyder på at små virksomheter har et gunstigere psykososialt arbeidsmiljø enn større virksomheter, noe som støttes av resultatene fra en nylig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid i flere næringer. Arbeidstakere i små virksomheter ser derimot ut til å være mer utsatt for mekaniske, fysiske og kjemiske eksponeringer, samt arbeidsrelaterte helseplager.

Generelt sett ser det ut til at små virksomheter jevnt over har litt høyere grad av eksponering og helseutfall i arbeidsmiljøet.

## 4 Små virksomheter i BA-bransjen: sentrale tema

Dette kapittelet beskriver sentrale tema fra intervjuene og workshopen, samt enkelte funn fra litteraturen. Hensikten er å peke på spesifikke utfordringer for små virksomheter som bør prioriteres i det forebyggende arbeidet (jf. problemstilling 2, kapittel 1.1). Kapittelet starter med en beskrivelse av noen fordeler med å være en liten aktør (kapittel 4.1) som er sentrale for å danne seg et bilde av helheten. Tema for workshopen var i stor grad avgrenset til utfordringer for de små virksomhetene i store prosjekter. Funn fra intervjuene dekker i tillegg karakteristikker og utfordringer knyttet til det å være en liten aktør i BA-bransjen mer generelt. Temaene i dette kapittelet omfatter:

- Fleksibilitet, nærhet og effektiv kommunikasjon innad i egen virksomhet
- Stort spenn i kunder og prosjekttyper
- Ressurser og kompetanse på HMS hos små virksomheter
- Samordning, oppfølging og involvering i større prosjekter
- Felles sikkerhetskultur – i prosjekter og i bransjen

### 4.1 Fleksibilitet, nærhet og effektiv kommunikasjon innad i egen virksomhet

Flere av informantene hos de små virksomhetene poengterer at det er noen klare fordeler med å være en liten virksomhet. Det pekes blant annet på større fleksibilitet som et resultat av at man har færre å skulle hensynta, og at man anser ting som mer rigid i større virksomheter. Én informant anser det som utfordrende når det er mange som arbeider "oppå" hverandre, og at han da kan velge å jobbe etter at flere av de andre har dratt for dagen.

Det er gjerne slik i små virksomheter at alle kjenner alle. Personal- og HMS-ansvarlig for en av de små virksomhetene beskriver det som å være som en liten familie, og mener at dette gjør det lettere å følge opp folk også i private ting. Dersom hodet av ulike årsaker er på en annen plass, er det mulig å gjøre tilpasninger til arbeidet. Dette kan for eksempel innebære å sette vedkommende til andre oppgaver enn å håndtere tunge maskiner eller annet risikofylt arbeid. Det understrekes imidlertid at en slik praksis forutsetter åpenhet og trygghet på arbeidsplassen. Også daglig leder i en av de andre virksomhetene poengterer at man i små virksomheter kjenner bedre til personlige forhold, og at dette gjør det lettere å fange opp om noen sliter. Han poengterer samtidig at det som er positivt også kan være negativt, da det ikke alltid er like lett å ta upopulære beslutninger når man er så nære sine ansatte. En annen fordel med en slik nærhet, er muligheten til å tilpasse opplæring og mengde informasjon, da man gjerne kjenner bedre til hva som fungerer for den enkelte. Det blir også nevnt at man i små virksomheter gjerne kjenner daglig leder personlig, og at man opplever at ansatte av den grunn ønsker å levere godt og gjøre lederen sin stolt.

Den mest opplagte fordel som trekkes fram, er kortere kommunikasjonsveier – særlig mellom de som jobber ute og de som jobber inne på kontoret. Blant annet beskriver en informant hvordan de ansatte i praksis har en "hotline" inn til HMS-/KS-leder som de kan benytte akkurat når de har behov for det. Når ting ikke nødvendigvis må kommuniseres via en anleggsleder, oppleves det både mer effektivt og sikrere.

Også ansvarsfordelingen trekkes fram som noe positivt med å være en liten aktør. Mens større virksomheter gjerne har flere ledere til stede på en bygge- eller anleggsplass, har en mindre virksomhet typisk én leder ute på plassen. Hos enkelte medfører dette at den enkelte maskinfører, rørlegger, e.l. får mye ansvar som man i større firma kanskje vill dyttet oppover i organisasjonen.

«Vi blir som en  
liten familie»

- Representant for små  
virksomheter

## 4.2 Stort spenn i kunder og prosjekttyper

En del av de små virksomhetene beskriver et stort spenn i både kunder og typer prosjekter, og det nevnes at dette påvirker dem i større grad enn for store virksomheter. Dette kan medføre en del utfordringer knyttet til stadig omstilling i hvordan man forholder seg til ulike aktører, også når det kommer til HMS. En informant beskriver hvordan man på oppdrag for privatpersoner ofte må forsvare pengebruk knyttet til HMS. Selv en befaring krever nødvendig sikring, noe som gjør at enkelte kunder synes at såkalt "småarbeid" koster mye. Da oppleves det som enklere å forholde seg til en profesjonell kundeaktør som kjenner bedre til både krav og rutiner som må etterfølges. Vedkommende ytrer at dersom man hadde hatt valget, så hadde de valgt bort privatpersoner som kunder.

«Det er lettere å forholde seg til en profesjonell aktør – da kjenner begge parter spillereglene.»

- Representant for små virksomheter

Selv om mange av de små virksomhetene også jobber på større prosjekter, er mindre oppdrag oftere en del av hverdagen for de små enn for de store. En utfordring knyttet til små prosjekter i byggenæringen, er at mange gjennomføres i allerede tettbygde strøk, og at man da kan komme i konflikt med naboer. En av representantene for de små virksomhetene forteller hvordan de ganske ofte opplever å bli utskjelt av naboer som truer med både politianmeldelser og advokat. Dette er noe som utgjør en stor psykisk belastning for flere av de ansatte, og som krever tidvis stor arbeidsmengde å håndtere. Vedkommende forklarer at det er utfordrende å være alene i slike situasjoner, og at dette er enklere i større prosjekter som gjerne har lokasjon lenger unna naboer og der man typisk har en profesjonell byggherre som kan svare på vegne av prosjektet. En annen utfordring som blir nevnt i forbindelse med prosjektstørrelse, er at enkelte opplever at det er mindre systematisk oppfølging av HMS på små prosjekter, fordi det oppfattes som tidkrevende.

## 4.3 Ressurser og kompetanse på HMS hos små virksomheter

På workshopen var det flere som tok opp manglende ressurser og kompetanse på HMS blant små virksomheter som en sentral utfordring. Blant deltakerne er det en opplevelse av at dette har sammenheng med at mange av de små aktørene også har for lite fokus på sitt arbeidsgiveransvar i prosjekter i henhold til interkontrollforskriften og arbeidsmiljøloven. En del små virksomheter har ikke tilstrekkelig kunnskap om sitt ansvar som arbeidsgiver og "skylder" på hovedbedrift. Det er dermed viktig å sikre at internkontrollen er reell og levende. Man ser dessuten ofte at små virksomheter mangler ledere på byggeplassene og at manglende rapportering av hendelser også er en del av problemet. Et bakenforliggende problem er at mange har mer fokus på framdrift enn på HMS. Det forklares av at mange av de små forsøker å være flinke og seriøse, men at de ikke helt får det til. De har ikke kompetansen og heller ikke de nødvendige verktøyene. Mange forstår ikke at det må settes av ressurser til HMS-arbeid, og at det er en del av ansvaret og en del av produksjonen.

«HMS koster, og det er ofte derfor det første som ryker hvis det kommer til økonomiske spørsmål.»

- Representant for små virksomheter

Også mange av de små virksomhetene trekker fram mangel på ressurser som utfordrende med å være få ansatte. Dette gjelder særlig ressurser til administrative oppgaver som oppfølging av HMS, noe som kan gjøre det vanskelig å etterleve krav. Mens større virksomheter som regel har dedikerte personer som jobber med HMS på fulltid, har mange små virksomheter ikke omsetning nok til å ansette en person i en slik rolle. Resultatet er at dette gjerne blir en bi-oppgave for daglig leder eller andre administrativt ansatte som allerede har mye annet å drive med.

Blant de som er intervjuet fra små virksomheter, påpeker de aller fleste at det er viktig for dem å ha ting i orden, særlig med tanke på internkontrollen. Det anses som utrolig viktig å bli oppfattet som en seriøs aktør av de større entreprenørene i bransjen, også når det kommer til HMS, og at dette er avgjørende for å få oppdrag. Problemet, sett fra de små virksomhetenes side, er at de blir lagt under det samme regimet som store aktører når det kommer til "papirarbeidskrav". Det har ikke noe å si om man har to ansatte eller 100 – kravene skal etterleves og følges opp. "Vi er ikke akademikere", ble det sagt i et intervju. I tillegg til at man ofte er fullt opptatt med selve arbeidet, opplever en del at det er andre administrative oppgaver som opptar mye av tiden. I et av intervjuene blir det eksempelvis pekt på at man som maskinentreprenør typisk må bruke mye tid på arbeidsvarslinger og gravesøknader. Med nye rutiner for søknader og at det er til dels vanskelig å komme i kontakt med fylkeskommunen ved spørsmål, opplever informanten at det tar mye av tiden til å følge opp HMS. En av informantene anser det dessuten som en stor utfordring at en del små aktører ofte ikke vet hva de skal gjøre, men at de gjennomfører arbeidet likevel.

Det beskrives hvordan "papirmøllen" bare vokser, særlig med hensyn til dokumentasjonskrav underveis i prosjekter. Man opplever at det er mange krav nå i dag som ikke var der bare for noen få år siden, og som gjør det spesielt utfordrende for de små aktørene som ikke har de samme ressursene. Det stilles spørsmål ved dokumentasjonskrav og proporsjonalitet mot størrelsen på jobben som skal utføres.

Som følge av mindre ressurser i små virksomheter, beskrives også fallhøyden i store prosjekter som større enn i små prosjekter. Det er gjerne mer penger involvert i store prosjekter, og med større inntjening er det i praksis de store prosjektene man lever av. Samtidig er det flere aktører involvert i større prosjekter, noe som ofte gjør dem mer uforutsigbare. Eventuelle forsinkelser kan ramme de små virksomhetene hardere enn de større, da de gjerne ikke har mulighet til å flytte folk i like stor grad mellom prosjekter ved nedetid. Det blir også nevnt at nytt lovverk knyttet til bruk av innleid bemanning treffer de små virksomhetene hardere enn de større.

I sin presentasjon om HMS i små og mellomstore virksomheter på HMS-konferansen, trekker Larsen (2021) fram utfordringer knyttet til liten eller ingen administrasjon hos typiske byggmestervirksomheter. Disse omfatter utfordringer med 1) tidsklemma, dvs. tid til å utarbeide HMS-dokumenter, utvikle HMS-holdninger og søke hjelp, 2) å søke og få informasjon, dvs. systematisk HMS-arbeid, samt 3) logistikk, dvs. gjøre byggeplassene og arbeidet så strømlinjeformet som mulig.

Nilsen, Ørjebu og Ørsjødal (2016) presenterer i sin masteroppgave en empirisk studie av sikkerhetsarbeidet til små og mellomstore virksomheter i bygg- og anleggsbransjen i Norge. Studien viser at sikkerhetsarbeidet preges av den flate organisatoriske strukturen i de små og mellomstore virksomhetene og knappe økonomiske marginer. Studien fant også at uformelle løsninger på internkontrollsystemer og generelt HMS-arbeid fører til utfordringer ved etterlevelse av krav fra oppdragsgivere og lovverk. I en isolert rolle, kan denne uformelle systemtilnærmingen være hensiktsmessig. Disse karakteristikkene kan derimot medføre utfordringer i større prosjekter, der kravene skjerpes gjennom byggherrer, hovedbedrift og et økende antall aktører. Det er nettopp i grensesnittet mellom de ulike aktørene at problemene reletart til små og mellomstore virksomheter manifesterer seg. Det påpekes også at knappe marginer og mangelfull prising av HMS i anbud vil kunne medføre en nedprioritering av sikkerhetsarbeidet i små og mellomstore virksomheter, og at det ofte hender at hovedbedriften dekker over manglende systemer og generelt HMS-arbeid ved å innlemme små og mellomstore virksomheter i eget internkontrollsystem. Et resultat av dette er manglende læring for små og mellomstore virksomheter, noe som igjen kan få konsekvenser i privatmarkedet, der disse i større grad opptre som hovedbedrift for uerfarne byggherrer.

I en tidligere studie av Holte og Kjestveit (2012), ble det gjort en undersøkelse av unge arbeidere i bygg- og anleggsbransjen og innledende trening i "arbeidsmiljø og sikkerhet". Gjennom casestudien så man på hvordan 11 unge arbeidere i sju virksomheter av ulik størrelse gjennomgikk trening i begynnelsen av arbeidskarrieren. Resultatene viser at det er ulikheter mellom store og små virksomheter, der de store har

mer formaliserte rutiner og systemer for mottak av og trening av unge arbeidere. Rutinene er imidlertid mer avhengig av krav som er satt av lovgivere og kontraktører, enn virksomhetsstørrelsen i seg selv.

Med basis i funn fra en litteraturgjennomgang om temaet, har Sunindijo (2015) gjennomført en spørreundersøkelse blant virksomheter innen bygg og anlegg i Australia. Gjennom studien ble det identifisert sentrale barrierer som små virksomheter møter i forbindelse med sikkerhetsarbeid. En av disse omhandler negative holdninger til sikkerhet. Mange små virksomhetseiere oppfatter sikkerhetsforskrifter som for omfattende og komplekse, og anser i tillegg krav for å bedre sikkerheten som en økonomisk byrde. Til tross for at de forstår at dårlig sikkerhet på sikt har negativ innvirkning på den finansielle ytelsen, anser de likevel kostnaden ved å etterleve enkelte aspekter ved forskriftene som for høye i relasjon til den anslåtte gevinsten. Samme forfatter har funnet at mangel på sikkerhetskunnskap og -trening blant små virksomheter er en barriere. En utfordring er at eiere av små virksomheter anser jobben som rutinemessig og enkel, og på den måten har en tendens til å undervurdere sikkerhetsrisikoer gjennom å tenke at de bare er en del av jobben. Dette forverres ved at sikkerhetstrening ofte blir sett på som kostbart og unødvendig. I tillegg blir obligatorisk sikkerhetstrening gjerne ansett som utilstrekkelig eller ineffektiv for å oppnå den nødvendige sikkerhetskunnskapen og for å utvikle positive holdninger til sikkerhet.

#### 4.4 Samordning, oppfølging og involvering i større prosjekter

Funn fra workshopen viser at manglende *samordning* fra hovedbedrift ofte er et problem i større prosjekter. En del av de små virksomhetene trenger aktiv oppfølging på grunn av manglende kompetanse og ressurser på HMS (jf. kapittel 4.3). For små virksomheter kan det være utfordrende å forholde seg til alt av regelverk, systemer, prosedyrer og rutiner. Forskjell i regler og systemer hos ulike byggherrer og entreprenører gjør det særlig krevende.

Man skal ikke gjøre alt for de små, men må hjelpe dem og sikre at UE/arbeidsgiverne følger regelverket, både i tidligfase og under utførelse.

- Utdrag fra oppsummering fra workshop

Man kommer ingen vei med å legge all skyld på de små virksomhetene og fokusere på at de er "for dårlige". Byggherrer og hovedentreprenører legger i stor grad premissene for styring og drift av HMS i prosjekter. Dette krever systematisk og omfattende *oppfølging og kontroll* av små virksomheter. Personell hos byggherre og hovedentreprenør er viktig for god oppfølging. Man skal ikke gjøre alt for de små, men må hjelpe dem og sikre at regelverket følges, både i tidligfase og under utførelse. Kontraktskravene kan være omfattende, og hovedentreprenør har en utfordring med å kommunisere kontraktskravene og hva det innebærer

for ulike aktører. Det er også viktig at planen for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA-planen) er tilpasset prosjektet, at de små virksomhetene er kjent med denne, og at de blir involvert i risikostyringen. Mange byggherrer og hovedbedrifter forstår ikke dette i tilstrekkelig grad. Det er også en fare for at entreprenører ser på SHA-planen som kun et dokument, og ikke et verktøy til bruk.

*Involvering* er viktig for å oppnå god samordning og oppfølging. Funn fra workshopen peker på at de små i liten grad blir involvert i tidlig samarbeid og samspill, noe som beskrives som et forbedringsområde. UE-ene må få samme følelse som andre ansatte av at de føler seg sett og involvert. Noen er på et prosjekt kanskje bare én dag eller to, og da er det krevende å sikre at de har god risikoforståelse. Som nevnt ovenfor, så er det viktig at UE-ene blir involvert i risikostyringen. Det er viktig at relevante aktører jobber sammen gjennom blant annet oppstartsmøte, framdriftsmøter, HMS-kvarter, Sikker jobb-analyser (SJA) og kampanjer.

Blant intervjuobjektene fra de små virksomhetene er det stor bredde i erfaringene med hvordan man blir fulgt opp av hovedbedrift i større prosjekter. Noen opplever ikke forholdet til hovedbedrift som særlig utfordrende, men snarere ryddig og godt i de fleste tilfeller. Det poengteres at det er personavhengig, at det handler om tillit og erfaringsgrunnlag, og at man gjerne blir brukt i nye prosjekter der man har opparbeidet

en god relasjon til hovedentreprenør. Det blir også nevnt av en aktør på et lite sted i Norge at nettopp det å drive virksomheten på et lite sted er positivt i den forstand at alle kjenner alle, og at dette styrker relasjonen til de andre aktørene i bygge- og anleggsprosjekter.

En annen ting som kommer fram gjennom intervjuene, er at det er viktig å huske at ansvaret er delt mellom hovedentreprenør og UE. Hovedentreprenør skal under prosjekteringsfasen ha en gjennomgang med baseansvarlige fra UE-ene av rutiner for sikkerhet som skal gjelde i gjennomføringsfasen, som baseansvarlige i neste omgang formidler til sine arbeidstakere. Enkelt sagt, handler det bare om hvor man sitter rundt bordet. Det blir sagt at dersom man deltar som forventet i faste byggemøter og nødvendige gjennomganger av HMS og rutiner, så skal det stort sett være uproblematisk.

Til tross for at en del virker å være tilfredse med den generelle oppfølgingen og involveringen fra hovedbedrift, er det også andre opplevelser. Noen erfarer at det av og til blir mer tungvint og mindre effektivt når det er store og tunge entreprenører som "styrer skuta". Én oppsummerte det enkelt som at "jo større hovedentreprenør, jo verre". Likevel virker det å være forståelse for dette, med mange som skal organiseres og samordnes. Noen beskriver at de opplever å bli kommandert av hovedentreprenør eller byggherre. Jo lengre ned i hierarkiet man er, jo mindre blir man inkludert og jo mer får man bare beskjed om hva man skal gjøre. Andre føler seg overlatt til seg selv, ikke bare om selve arbeidsutførelsen, men også om det som går på HMS. Én forteller dessuten at det ofte er et stort sprik mellom hvordan HMS håndteres i kontrakten og i prosjektgjennomføringen. Mye blir skrevet inn i kontraktene, slik at man har ryggen fri, men uten å følges opp på senere tidspunkt.

Videre forklares det hvordan man som liten aktør kan oppleve at hovedbedrift ikke har den nødvendige forståelsen av hva den aktuelle virksomheten driver med. Som resultat av dette stilles det til tider urimelige eller unødvendige krav. Man kan for eksempel bli bedt om å utarbeide en SJA for arbeid som allerede er risikovurdert og som for dem selv er en standard jobb som utføres jevnlig. Et annet eksempel omhandler tilsnakk dersom man har "lyd på ørene". Man opplever ikke alltid forståelse for at maskinfører og mannen i grøfta er avhengig av kontinuerlig kommunikasjon, da håndtegn kan misforstås og dermed skape farlige situasjoner. En av informantene sier at de daglig opplever at store virksomheter setter noen til å være anleggsleder som er god byggeteknisk, men som ikke har tilstrekkelig HMS-kompetanse.

«Ikke lov å gå med lyd på ørene, sier de. Men for vår sikkerhet må vår maskinfører ha kommunikasjon med mannen i grøfta!»

- Representant for små virksomheter

Det beskrives også enkelte situasjoner der en av de små virksomhetene blir utnyttet i prosjekter. For å spare penger, bestiller for eksempel hovedbedriften en mindre maskin enn hva som faktisk trengs for å gjennomføre en jobb, noe som kan sette den lille aktøren i vanskelige situasjoner. Får man beskjed om "bare å flytte noe 10 meter", samtidig som man vet at maskinen man opererer ikke er egnet for jobben, kan man bli presset til å gå på akkord med sikkerheten. En annen forteller hvordan man føler seg veldig liten dersom man havner i konflikt med større aktører, men presiserer samtidig at det er noe som heldigvis inntreffer sjeldent.

På spørsmål om oppfølging fra byggherre er det også flere som mener at denne stort sett er grei, men at det selvfølgelig er enklere i prosjekter der man jobber direkte på oppdrag for byggherre. Likevel er det flere av de små som synes at avstanden til byggherre kan bli for stor, og at de sjelden ser noe til byggherre i løpet av tiden de jobber på et prosjekt. Det er også de som mener at byggherre ofte ikke har nødvendig oversikt over det HMS-ansvaret de har, og som legger for mye av jobben på hovedbedrift.

Et annet poeng som trekkes fram av flere, er at det alltid virker å være pengene som styrer. Som nevnt ovenfor, stilles det typisk strenge krav til HMS i kontrakten, men dette kan bli vanskelig når man samtidig skal presse prisen ned. Flere har mistet prosjekter i konkurranse mot andre, for så å se at det skorter på HMS i ettertid. Eksempelvis finnes det aktører som har fått prosjekter på grunn av pris, men som ikke setter opp

forskriftsmessige stillas. Det oppleves utfordrende at byggherre ikke alltid ser hvilke situasjoner de setter seg selv i, når de går for laveste pris. I et par av intervjuene blir det også reflektert litt rundt forholdet til private byggherrer versus for eksempel kommuner. Noen mener at det er lettere å forholde seg til kommunen som kunde og ansvarlig, da de virker å ha bedre tid til å gjøre jobben og gjøre den sikkert. Andre forteller derimot at det er liten forskjell på prosjekter for private og offentlige kunder.

## 4.5 Felles sikkerhetskultur – i prosjekter og i bransjen

Informantene blant de små virksomhetene legger vekt på at ansatte må være opplært til å ivareta egen og andres sikkerhet, og at alle skal være innforstått med hva som er risikable forhold. "Alle skal komme seg trygt hjem", er et uttrykk som går igjen. Det poengteres at man ønsker at alle bruker sunn fornuft og passer på hverandre, samt at man rapporterer inn hendelser og avvik slik at man kan rette opp i ting og spre oppmerksomhet. Slik praksis forutsetter imidlertid åpenhet rundt egne erfaringer som et ledd i å lære av hverandre. Det forutsetter ikke minst at fokus på arbeidsmiljø og sikkerhet blir framsnakket – ikke bare i den enkelte virksomheten, men i hele bransjen.

«Jeg tror nesten ikke jeg har vært ute for en ulykke som ikke handlet om at man "skal bare".»

- Representant for små virksomheter

Til tross for klare ønsker fra informantene om god kultur rundt sikkerhet og arbeidsmiljø, forklarer flere at ting ofte går galt som følge av at man tar snarveier – typisk beskrevet som at man "skal bare". Det poengteres at det for noen kunder virker som at "små-arbeid" koster mye, fordi selv en befaring gjerne krever sikring og må faktureres deretter. Det kan dermed oppstå situasjoner der man tenker at man kan ta snarveier når det kommer til HMS fordi arbeidet som skal gjøres er relativt lite. En av informantene forklarer at man deltar på nødvendige HMS-kurs, men at det raskt glemmes når man står i det daglige arbeidet, og at det er som følge av slik slurv at det oppstår ulykker. Vedkommende mener videre at denne atferden har

sammenheng med den store overvekten av menn og mentalitet rundt det å skulle være tøffest blant mennene på jobb – såkalt "cowboy-mentalitet". Han presiserer at dette ikke bare gjelder den enkelte fagarbeider, men at "cowboyen" kommer i alle former og opptrer i alle ledd i prosjekthierarkiet. Det handler stort sett om å levere, og at det skal skje fort – tempo er alt. Det reflekteres rundt at de de største aktørene er blitt noe flinkere, og at dette kan komme av at de har erfaringer med at ting skjer. De fleste forstår alvoret når en alvorlig hendelse oppstår. I denne sammenheng er det ikke kun snakk om risiko knyttet til ulykker, men også risiko forbundet med for eksempel belastningsskader. Enkelte kan la unge arbeidstakere, og da typisk lærlinger, stå med en tung slagdrill og jobbe over seg hele dagen. Dette er kanskje større virksomheter mer bevisste på.

Når det kommer til større prosjekter, legges det vekt på at man må ha takhøyde for å kunne si ifra til og om hverandres ansatte dersom man oppfatter feil og mangler. Det viser seg imidlertid utfordrende å skape en kultur der fokuset på bygge- eller anleggsplassen er på alle aktører, ikke bare sin egen virksomhet. Noen opplever også at det er en holdning til at det er "lettere å ofre" små UE-er eller innleide virksomheter ved å overlate de risikoutsatte jobbene til dem.

Felles sikkerhetskultur ble også trukket fram som viktig av deltakerne i workshopen. Vi vurderer at informantene i denne sammenhengen med "sikkerhetskultur" mener det uformelle med sikkerhetsarbeidet, slik som holdninger til sikkerhet, risikoforståelse, det å ta var på hverandre, at alle tar ansvar, at man tenker likt om viktigheten av sikkerhetsarbeid, og viktigheten av sikkerhetsarbeid i seg selv. Sikkerhetskultur nevnes som "den ekstra barrieren", i tillegg til barrierer som kan besluttes og implementeres. Videre handler sikkerhetskultur om å balansere framdrift og sikkerhet, samt å skape forståelse av at sikkerhet er en del av produksjonen.

Det påpekes at det er krevende å etablere en felles sikkerhetskultur i prosjekter med mange aktører og hvor mange er inne noen timer eller dager. Det er lettere å innlemme faste ansatte i egen kultur, enn arbeidstakere som er inne kort tid. Utfordringer med sikkerhetskultur gjelder bransjen generelt sett. Når det gjelder utenlandske foretak og arbeidstakere, så fortelles det at de ikke nødvendigvis har en dårligere kultur, men at de har en annen sikkerhetskultur hvor de er mer vant til strikte kommandolinjer og at de har mer respekt for autoritet. Entreprenører mener det kan være en kulturutfordring å involvere UE-er. Det framheves at både byggherrer og hovedentreprenører har en viktig rolle i å forebygge ulykker og få til en god sikkerhetskultur i sine prosjekter. Også intervjuene peker på utfordringer knyttet til ulike holdninger til sikkerhet på store prosjekter der det er mange ulike kulturer involvert. Flere har erfart at arbeidstakere med en annen kulturell bakgrunn kan ha lettere for å ta større risiko, sannsynligvis som resultat av større fokus på framdrift enn på sikkerhet. Et konkret eksempel er at man oftere opplever at utenlandske arbeidstakere tar snarveier mellom gravemaskin og lastebil.

Ifølge funn fra litteraturgjennomgangen, finner man en positiv korrelasjon mellom virksomhetsstørrelse og sikkerhetskultur innen bygg og anlegg (Al-Bayati, 2021). Her er kultur representert ved sikkerhetsrelaterte handlinger av øvre ledelse og sikkerhetspersonell. Det er dermed nødvendig å satse på tiltak som er rettet mot å utvikle bærekraftige HMS-systemer for mindre virksomheter. Den samme studien viser imidlertid ingen statistisk signifikant korrelasjon mellom virksomhetsstørrelse og sikkerhetsklima<sup>6</sup>, representert ved sikkerhetsrelaterte handlinger av førstelinjeledere og arbeidstakere. I en artikkel av Guo, Yiu og González (2018) presenteres funn knyttet til validering av en modell for å undersøke forhold mellom sikkerhetsklima og sikkerhetsatferd i virksomheter av ulik størrelse. Et tilfeldig utvalg arbeidstakere i bygge- og anleggsbransjen i New Zealand mottok et spørreskjema med påstander der man skulle vurdere hvor enig man er i en rekke påstander knyttet til fem kjernefaktorer for sikkerhetsklima: ledelsens engasjement og forpliktelse til sikkerhetsarbeid, sosial støtte, produksjonspress, kunnskap om sikkerhet, samt sikkerhetsmotivasjon. Førstnevnte faktor brukes til å måle arbeidernes oppfatning av toppledelsens prioritering av, retningslinjer for, og praksis knyttet til sikkerhet. Sosial støtte og produksjonspress måler arbeidernes oppfatning av støtten fra arbeidsledere og kollegaer, samt hvordan arbeidsledere håndterer balansen mellom sikkerhet og produksjon. Studien viser at arbeidstakere fra større selskaper gir signifikant høyere skår når det gjelder ledelsens forpliktelse til sikkerhetsarbeid, sosial støtte og sikkerhetsmotivasjon, sammenlignet med mindre virksomheter. Selv om ingen signifikante forskjeller ble funnet for kunnskap om sikkerhet og produksjonspress, hadde arbeidstakere i større virksomheter noe høyere skår for kunnskap om sikkerhet, mens arbeidstakere i mindre virksomheter hadde mer opplevd arbeidspress.

Sunindijo (2015) peker på en rekke barrierer som små virksomheter møter i forbindelse med sikkerhetsarbeid (jf. kapittel 4.3). Blant disse er både krav fra kunde og dårlig sikkerhetskultur. Førstnevnte handler om at bransjens konkurransebaserte natur gjør at økonomi og tildeling av kontrakter ofte prioriteres over sikkerhetsvurderinger. Dette medfører også at kundene i stor grad har makt, da det er mange små som konkurrerer i det samme markedet. En følge av dette kan være at virksomheter som prøver å gjøre ting riktig gjennom å prioritere sikkerhet, blir straffet på grunn av høyere priser. Dette kom også fram av intervjuene (jf. kapittel 4.4). Det kan også medføre at enkelte virksomheter fokuserer på å opprettholde gode relasjoner til kundene, heller enn å prioritere midler til sikkerhet. Studien viser videre at dårlig sikkerhetskultur i små virksomheter er et resultat av at eiere og ledere er opptatt av mer presserende krav fra kunden. De har en tendens til å anse etterlevelse av forskrifter som den primære tilnærmingen til sikkerhet, og overlater ofte kontroll av risikoer til den enkelte arbeider.

---

<sup>6</sup> Sikkerhetsklima kan forstås som en delmengde av sikkerhetskulturen, og dreier seg om den synlige, eksplisitte plass sikkerheten gis i det daglige arbeidet.





## 4.6 Oppsummering

Funnene beskrevet i dette kapittelet viser at det er et stort spenn i tema knyttet til HMS for små virksomheter. Blant det som trekkes fram som positivt med å være liten er fleksibiliteten, nærheten og den effektive kommunikasjonen det muliggjør. Utfordringer som nevnes, er blant annet et stort spekter av kunder og prosjekttypen gjør at man hele tiden må omstille seg, og at det kan oppleves som vanskeligere å argumentere for ressursbruk på sikkerhet der det er små, private kunder.

Det blir sagt at mange av de små virksomhetene har for dårlig kompetanse på HMS og for dårlig forståelse av eget ansvar på området. Den kanskje største utfordringen, og som viser seg gjeldende gjennom alle datakildene, er knapphet på ressurser til å prioritere HMS-arbeid, både i form av personell, økonomi og tid. Det oppleves at dokumentasjonskravene ofte er forholdsmessig urimelige, og det er gjerne vanskelig å skulle prioritere HMS både når man priser tilbud og når man skal opprettholde framdrift i prosjekter.

Når det kommer til samordning, oppfølging og involvering av de små aktørene i større prosjekter, viser vår undersøkelse at det er stor spredning i oppfattelser og erfaringer. Særlig beskrives avstanden til byggherre som stor av enkelte. Mens mange er positive til den generelle oppfølgingen fra hovedbedrift, er det flere som føler seg overlatt til seg selv. Det erfarer blant annet at HMS blir tatt på alvor i kontrakten, men at oppfølgingen i selve gjennomføringsfasen ikke alltid samsvarer. Dessuten blir ikke alle møtt med forståelse for det arbeidet de skal utføre, noe som kan medføre urimelige eller uforståelige krav og forventninger. Videre er det en generell opplevelse at det er pengene som styrer, og at dette påvirker mange aktørers prioritering av sikkerhet og arbeidsmiljø.

En felles sikkerhetskultur er sentralt for å løfte de små virksomhetene. Kulturen i deler av bransjen preges av fokus på kostnad og framdrift framfor sikkerhet. For å få til varige positive endringer, kreves det et felles og målrettet arbeid på tvers av aktører og på bransjenivå.

## 5 Anbefalinger for å "løfte" de små virksomhetene

I studien som ble gjennomført av Sunindijo (2015), blir det presisert at hindringer mot å bedre sikkerheten blant små virksomheter typisk er eksterne. Følgelig har de små virksomhetene selv begrenset kontroll over disse, og strategier for å adressere dem bør involvere også aktører som myndigheter, kunder og større organisasjoner som har reell påvirkningsevne til å kunne endre normer og kultur i bransjen.

Både gjennom workshopen og intervjuene ble det trukket fram en rekke anbefalinger for å kunne håndtere utfordringene fra kapittel 0, og dermed bidra til å "løfte" små virksomheter når det kommer til HMS. Funnene i dette kapittelet er oppsummert i kulepunkter og er strukturert etter hva som kan gjøres på de ulike aktørnivåene – henholdsvis hos små virksomheter, hovedentreprenører/hovedbedrifter, byggherrer, næringen generelt og myndighetene.

### 5.1 Små virksomheter

- Sørge for tilstrekkelig kompetanse på HMS både hos ledere og ansatte.
- Ledere må gå foran som gode eksempler og ansatte må selv vise gode holdninger for å bidra til å bygge en god kultur.
- Benytte seg av den støtten man får gjennom bedriftshelsetjenesten (BHT).
- Sørge for en vernetjeneste som fungerer. Bedre vernerunder og oppfølging med tiltak.
- Sørge for et system hos de små virksomhetene som legger til rette for kontinuerlig arbeid med HMS.

### 5.2 Hovedentreprenører/hovedbedrifter

- Sikre god samordning og inkludering av ulike aktører på plassen (bl.a. gjennom morgenmøter).
- Kommunisere kontraktskravene på en forståelig måte for UE/leverandører (f.eks. i oppstartsmøte).
- Stille større krav til at UE/arbeidsgiverne følger lovverket selv. Hjelp, men ikke gjøre det for dem.
- Sikre at UE følger opp det de skal på internkontroll og HMS.
- Sikre kontinuerlig dialog mellom hovedbedrift og UE – helt fra tidlig fase.
- Bygge "sikkerhetskultur" og felles forståelse. Sørge for å trekke med seg de mindre virksomhetene.
- Aktivt bruke egne og UE-er sine erfaringer fra tidligere prosjekter inn i nye prosjekter.
- Sørge for at nødvendig informasjon om HMS i prosjektet er lett tilgjengelig og lett å lete seg fram i.

### 5.3 Byggherrer

- Sikre samordning og involvering av alle relevante aktører, inkludert alle UE-er.
- Stille krav til deltakelse av alle aktører i oppstartsmøter.
- Bruke kontraktsprosessen mer bevisst gjennom å stille krav i kontrakter (f.eks. få inn sikkerhetskurs i kontrakten).
- Aktivt følge opp utførelsen av arbeidet.
- Bidra til å bygge sikkerhetskultur i prosjektet og i næringen.
- Passe på at SHA-planen er spesifikk for prosjektet og at alle er kjent med den.

### 5.4 Næringen generelt

- Tilby bransjekurs ved oppstart av nye virksomheter. Opplæring på alle nivåer som inkluderer veiledninger og filmsnutter, ikke bare teori.
- Sørge for mer standardisering (f.eks. veiledere, opplæring, og hvordan måle prestasjon på HMS).
- Utvikle et system for internkontroll som virker godt i praksis.

- Bruke BHT og NAV Arbeidslivssentre mer aktivt
- De små har lite tid og ressurser til å bidra. Bransjeorganisasjonen må bidra og samordne.
- Vurdere om HMS kan få en større plass i utdanningsløpene innen bygg og anlegg.
- Tilby veiledninger i HMS for små virksomheter.

## 5.5 Myndighetsnivå

- Større omfang av gode tilsyn og god veiledning.
- Kritisk gjennomgang av hva som skal til for å starte og drive virksomhet i bransjen.

## 6 Oppsummering og konklusjon

Målet med studien har vært å undersøke hvorvidt, og i så fall hvorfor, små virksomheter med inntil 20 ansatte bør prioriteres i det videre IA-arbeidet. Undersøkelsen har belyst følgende spørsmål:

1. Skiller små virksomheter seg fra større virksomheter når det gjelder sykefravær, helseplager, arbeidsmiljø, sikkerhet, osv.?
2. Hvilke spesifikke utfordringer har de små virksomhetene, og som bør prioriteres i det forebyggende arbeidet?
3. Er det grunner for at små virksomheter bør prioriteres framover i IA-arbeidet? Hvis ja, hvorfor?
4. Hva kan gjøres for å "løfte" de små virksomhetene på HMS?

Dette har vært en forholdsvis liten studie i antall timer, så det har ikke vært et mål eller mulig å gå veldig i dybden på de enkelte spørsmålene.

### Forskjeller mellom store og små virksomheter

- Det er en relativt liten forskjell i omfang av legemeldt sykefravær mellom de ulike størrelsesgruppene.
- Ulike kilder om arbeidsskader viser noe ulike resultater for skadetall fordelt på virksomhetsstørrelse i form av antall ansatte. Det vi vurderer som de mest pålitelige tallene for skader (fra AKU) tyder på at forekomsten av arbeidsskader er høyest blant de som jobber i virksomheter med 1-10 ansatte.
- Litteraturen peker i retning av at forekomsten av alvorlige ulykker minker med økende virksomhetsstørrelse, mens forekomsten av mindre alvorlige ulykker vokser med økende virksomhetsstørrelse. Vi vurderer det dithen at det er større grad av underrapportering (av mindre alvorlige ulykker) i små virksomheter.
- Tall for arbeidsskadedødsfall indikerer at risikoen er høyere for "større virksomheter" (20+ ansatte) enn for "små virksomheter" (1-19 ansatte). Dette er motsatt fra en studie fra svensk bygge- og anleggsvirksomhet, hvor risikoen for arbeidsskadedødsfall var høyere i små virksomheter.
- Tall på eksponeringer og helseutfall tyder på at små virksomheter har et gunstigere psykososialt arbeidsmiljø enn større virksomheter. Arbeidstakere i små virksomheter ser derimot ut til å være mer utsatt for mekaniske, fysiske og kjemiske eksponeringer, samt arbeidsrelaterte helseplager.

### Utfordringer hos små virksomheter

Det er mange forhold som påvirker HMS for små virksomheter. Det kan være både fordeler og utfordringer med å være liten. En fordel med å være liten kan være stor fleksibilitet, nærhet og effektiv kommunikasjon innad i virksomheten. Sentrale utfordringer er:

- Stort spenn i kunder og prosjekttyper
- Ressurser og kompetanse på HMS hos små virksomheter
- Samordning, oppfølging, involvering og inkludering i større prosjekter
- Felles sikkerhetskultur – i prosjekter og i bransjen

### Grunner for å prioritere små virksomheter

Vår vurdering er at det er flere grunner for å prioritere små virksomheter framover i IA-arbeidet:

- Denne studien viser at små virksomheter har spesifikke utfordringer knyttet til skader, eksponeringer og helseutfall, og når det gjelder HMS-arbeid og rammebetingelser for å få til et godt HMS-arbeid.

- Mange arbeidsmiljøtiltak i næringen er rettet mot større aktører, mens det er få målrettede tiltak mot små bedrifter.
- Små bedrifter utgjør en stor andel av næringen, så for å redusere det totale antallet ulykker i næringen kreves også spesifikke tiltak rettes mot små bedrifter.
- Det er et stort potensial for å bedre HMS-arbeid og arbeidsmiljøsituasjonen for små virksomheter i bygg og anlegg. For å bedre arbeidsmiljøtilstanden i næringen generelt og for de små spesielt, er det viktig å ha et spesielt fokus på små virksomheter fra aktører som kan påvirke arbeidsmiljøtilstanden i næringen, som myndigheter, store entreprenører, byggherrer, RVO, IA, Sfs BA, med flere.

### Anbefalinger for å "løfte" de små

Både gjennom workshopen og intervjuene ble det trukket fram en rekke anbefalinger for å kunne håndtere utfordringer som er typiske for små virksomheter nevnt ovenfor. Små virksomheter har selvfølgelig et selvstendig ansvar for HMS og risiko de bringer inn i prosjekter. Samtidig har de mindre ressurser, og er ofte underentreprenør eller underleverandør, og må forholde seg til rammebetingelsene som er i prosjekter. Det er likevel noen tiltak som kan gjøres av de små bedriftene selv og andre aktører:

- Sikre god kompetanse i HMS i de små bedriftene
- Sikre at ledere har kompetanse i HMS og går foran i HMS-arbeidet
- Hovedentreprenører, byggherrer og myndigheter er også viktige for å "løfte" de små virksomhetene.  
F.eks.:
  - Sikre gode rammebetingelse for små virksomheter i ulike prosjekter
  - Sikre mer felles rammebetingelser for små virksomheter i næringen for å oppnå større forutsigbarhet
  - Sikre god involvering, inkludering og samordning

## 7 Referanser

- Aaneland, K. (2022). Inkluderende Arbeidsliv - bransjeprogram for bygg- og anlegg. *HMS konferansen*, Sfs BA, EBA, 2.-3. november 2022, Lillestrøm. <https://www.eba.no/siteassets/dokumenter/hms/hms-konferansen/2022/presentasjoner-dag-2/1150-a.-knut.-hms-konferansen-2022.-ia-ba.pdf>
- Al-Bayati, A.J. (2021). Firm Size Influence on Construction Safety Culture and Construction Safety Climate. *Practice Periodical on Structural Design and Construction* 26(4): 04021028. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)SC.1943-5576.0000610](https://doi.org/10.1061/(ASCE)SC.1943-5576.0000610)
- Arbeidstilsynet (2022). Ulykker i bygg og anlegg – rapport 2022. Samarbeid for sikkerhet i bygg og anlegg. Kompass Tema nr. 1, 2022. ISBN: 978-82-90112-90-0. <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/1715bdd4ec5943358b024e206969a5d4/kompass-rapport-01-2022-ulykker-bygg-og-anlegg>
- Arbeidstilsynet (2017). Arbeidstilsynets satsing i bygg og anlegg i perioden 2013-2016. Prosjektrapport. ISBN: 978-82-90112-69-6. <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/rapporter-fra-tilsynsprojekter/arbeidstilsynets-satsing-i-bygg-og-anlegg-perioden-2013-2016-2108-2017.pdf>
- Arbeidstilsynet (2013). Tilstandsanalyse i bygg og anlegg. Kunnskapsunderlag for Arbeidstilsynets satsing i 2014-2015. Kompass Tema nr. 4, 2013. ISBN: 978-82-90112-55-9. <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2013/kompass-tema-nr-4-2013-tilstandsanalyse-i-bygg-og-anlegg.pdf>
- Guo, B.H.W., Yiu, T.W. & González, V.A. (2018). Does company size matter? Validation of an integrative model of safety behavior across small and large construction companies. *Journal of Safety Research* 64, 73-81. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.12.003>
- Hasle, P., Kvorning, L.V., Rasmussen, C.D., Smith, L.H. & Flyvholm, M.-A. (2012). A model for design of tailored working environment intervention programmes for small enterprises. *Safety and Health at Work* 3(3), pp. 181-191. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2012.3.3.181>
- Holte, K.A., Kjestveit, K. & Lipscomb, H.J. (2015). Company size and differences in injury prevalence among apprentices in building and construction in Norway. *Safety Science* 71 (Part C), 205-212. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.01.007>
- Holte, K.A. & Kjestveit, K., 2012. Young workers in the construction industry and initial OSH-training when entering work life. *Work* 41 (Supplement 1), 4137-4141. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0709-4137>
- Kines, P. & Mikkelsen, K.L. (2003). Effects of Firm Size on Risks and Reporting of Elevation Fall Injury in Construction Trades. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 45(10), 1074-1078. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000085887.16564.3a>
- Kreshpaj, B., Bottai, M., Matilla-Santander, N., Axén, M., Orellana, C., Burström, B., Hemmingsson, T., Jonsson, J., Håkansta, C., Wegman, D.H. & Bodin, T. (2022). Business performance and occupational injuries trajectories in the construction sector in Sweden. *Safety Science* 152 (2022) 105772. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105772>.
- Larsen, T.O. (2021). HMS i små og mellomstore virksomheter. Byggmesterforbundet. *HMS konferansen*, Sfs BA, EBA, 3.-4. november 2021, Lillestrøm. <https://www.eba.no/siteassets/dokumenter/hms/hms-konferansen/2021/presentasjoner-dag-2/1210-hms-i-sma-og-mellomstore-virksomheter-tor-ole-larsen-byggmesterforbundet.pdf>
- Legg, S.J., Olsen, K.B., Laird, I.S. & Hasle, P. (2015). Managing safety in small and medium enterprises. *Safety Science* 71(PC), 189–196. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.007>
- McVittie, D., Banikin, H. & Brocklebank, W. (1997). The effects of firm size on injury frequency in construction. *Safety Science* 27(1), 19-23. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(97\)00048-9](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(97)00048-9)
- Nilsen, F.F., Ørjebu, A. & Ørsjødal, S.O. (2016). Sikkerhetsutfordringer ved små og mellomstore virksomheter i bygg- og anleggsbransjen. *Masteroppgave*. Institutt for industriell økonomi og



teknologiledelse, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

<https://sikkerhetba.files.wordpress.com/2020/02/masteroppgave-nilse-c398rjebu-c398rsjc3b8dal.pdf>

Pedersen, B.H., Hannerz, H., Christensen, U. & Tüchsen, F. (2011) Enterprise size and risk of hospital treated injuries among manual construction workers in Denmark: A study protocol. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* 6(1), 11. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-6-11>

STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) (2021). Faktabok om arbeidsmiljø og helse, 2021. *STAMI-rapport*, årgang 22, nr. 4, Oslo: [Faktabok-om-arbeidsmiljø-og-helse-2021.pdf \(stami.no\)](https://stami.no/faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2021.pdf)

Sunindijo, R.Y. (2015). Improving safety among small organisations in the construction industry: Key barriers and improvement strategies. *Procedia Engineering* 125, 109-116.

<https://doi.org/10.1016/j.proeng.2015.11.017>

Thun, S., Buvik, M.P., Øyum, L. & Ose, S.O. (2022). Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø. *SINTEF-rapport* 2022:00937. <https://www.sintef.no/globalassets/sintef-digital/sintef-rapport-kartlegging-psykososialt-arbeidsmiljoarbeid-fou-2021-15.pdf>