



CHALMERS

Främjandet av säkerhetskultur på byggarbetsplatser för att stärka arbetsmiljön

Ledarskapets påverkan på säkerhetskulturen

Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet Samhällsbyggnadsteknik

MOA CESAR, JACOB MATTSSON

INSTITUTIONEN FÖR ARKITEKTUR OCH SAMHÄLLSBYGGNADSTEKNIK

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige 2025
www.chalmers.se

EXAMENSARBETE ACEX20

Främjandet av säkerhetskultur på byggarbetsplatser för att stärka arbetsmiljön

Ledarskapets påverkan på säkerhetskulturen

Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet

Samhällsbyggnadsteknik

MOA CESAR

JACOB MATTSSON

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Construction management engineering - CME

Examinator - Caroline Ingelhammar

Handledare - Caroline Ingelhammar

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, 2025

Främjandet av säkerhetskultur på byggarbetsplatser för att stärka arbetsmiljön

Ledarskapets påverkan på säkerhetskulturen

Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet

Högskoleingenjör inom Samhällsbyggnadsteknik

MOA CESAR

JACOB MATTSSON

© MOA CESAR, JACOB MATTSSON, 2025

Examensarbete ACEX20

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Chalmers tekniska högskola 2025

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Construction Management and Engineering

Chalmers tekniska högskola

412 96 Göteborg

Telefon: 031-772 10 00

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Göteborg 2025

Främjandet av säkerhetskultur på byggarbetsplatser för att stärka arbetsmiljön.

Ledarskapets påverkan på säkerhetskulturen

Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet

Högskoleingenjör inom Samhällsbyggnadsteknik

MOA CESAR

JACOB MATTSSON

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Construction Management and Engineering

Chalmers tekniska högskola

SAMMANFATTNING

Byggsektorn är en av de mest olycksdrabbade branscherna i Sverige, trots ökad medvetenhet och insatser för att förbättra säkerheten på byggarbetsplatser. Den långsiktiga trenden i antalet olyckor har gått från att stadigt minska till att det senaste decenniet planat ut. Studien syftar till att undersöka de bakomliggande orsakerna till att antalet olyckor inte har fortsatt att minska. Särskilt fokus läggs på att undersöka hur ledarskap, sociala normer och individuellt beteende påverkar säkerhetskulturen och riskhanteringen.

Studien jämför hur dessa faktorer samverkar i praktiken baserat på flera intervjuer med personer i ledande positioner inom säkerhet. Tidigare forskning visar att säkerhetskultur är ett komplext system som inte kan förstås som ett isolerat fenomen. Det är denna komplexitet som studien försöker utforska för att få en djupare förståelse för en hållbar säkerhetskultur inom byggsektorn. Resultat visar att ledarskapsstilar och kulturella normer och "jag ska bara"-attityder har stor inverkan på säkerhetsbeteenden. Studien lyfter även fram vikten av olika ledarskapsstrategier och beteendebaserade säkerhetsmetoder för att kunna förändra säkerhetskulturen i positiv riktning.

Slutsatsen av projektet är att en förbättring av säkerhetskulturen kräver flera olika tillvägagångssätt. Den viktigaste slutsatsen är dock att de i ledande positioner bör utbildas och få en djupare förståelse för hur mänskligt beteende och inkludering av medarbetarna bidrar till en hållbar säkerhetskultur. En stark och långsiktigt fungerande säkerhetskultur kan inte uppnås genom policyer och bra regelverk, den måste vara djupt

förankrad i våra vardagliga beteenden, gemensamma värderingar och uppehållas genom en stödjande organisationsstruktur.

Nyckelord: säkerhetskultur, byggbranschen, ledarskap, beteendebaserad säkerhet, sociala normer, mänskliga beteenden, riskhantering.

Enhancing safety culture on construction sites to improve the work environment.

The impact of leadership on the safety culture

Degree Project in the Engineering Program

MOA CESAR

JACOB MATTSSON

Department of Architecture and Civil Engineering
Construction Management and Engineering
Chalmers University of Technology

ABSTRACT

The construction sector is one of the most accident-prone industries in Sweden, despite growing awareness and efforts to improve safety on construction sites. The long-term trend in the number of accidents has gone from steadily decreasing to remain unchanged over the past decade.

The study aims to investigate the underlying reasons why the number of accidents has not continued to decline and special focus is given to investigate how leadership, social norms, and individual behavior influence the safety culture and risk management. The study compares how these factors interact in practice based on several interviews with highly ranked workers in key safety and leadership roles. Previous research highlighted that safety culture is a complex system influenced by a variety of different factors. It is this complexity that the study seeks to explore to gain a deeper understanding of a sustainable safety culture in the construction sector.

Findings show that leadership styles and cultural norms and “I’m just going to” attitudes have a great impact on safety behaviors. The study also highlights the importance of various leadership approaches and behavior-based safety methods in order to change the safety culture in a positive direction.

The conclusion of the project is that improving safety culture requires a multifaceted approach. However, the most significant conclusion is that those in leadership positions should gain a deeper understanding of human behavior and actively promote employee involvement. A sustainable safety culture cannot be achieved through policies and a good regulatory framework, it must be rooted deeply in our everyday behaviors, shared values, and maintained through a supportive organizational structure.

Key words: Safety culture, construction industry, leadership, behaviorbased safety, social norms, human behavior, risk management

Innehåll

SAMMANFATTNING	I
ABSTRACT	III
INNEHÅLL	V
FÖRORD	VII
BETECKNINGAR	VIII
1. INLEDNING	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och mål	2
1.3 Problemformulering	2
1.4 Avgränsningar	2
2. METOD	3
2.1 Litteraturstudie	3
2.2 Intervjustudie	3
2.3 Reliabilitet och validitet	4
3. TEORI	6
3.1 Sociala normer och attityder i byggbranschen	6
3.2 Myndigheternas påverkan på säkerhetskulturen i byggsektorn	6
3.3 Psykologiska och sociala faktorer i säkerhetsarbete	8
3.4 Säkerhetskultur och Säkerhetsklimat	10
3.4.1 Identifiering av säkerhetsklimat	11
3.5 Ledarskapets roll inom säkerhetskultur	12
3.6 Beteendebaserad säkerhet	13
4. RESULTAT	17
4.1 Intervju	17
4.1.1 Orsaker till att arbetsolyckor inträffar	17
4.1.2 Applicering av policy och strategier för att upprätthålla en god säkerhetskultur	18
4.1.3 Säkerhetskulturens förändring över tid	19
4.1.4 Varierande åldersgrupper och dess syn på säkerheten	20
4.1.5 Attitydernas påverkan på säkerheten	20
4.1.6 Utmaningar i engagemanget kring säkerhetsfrågor	21
4.1.7 Olika kulturers påverkan på säkerhetsregler	22
4.1.8 Förslag till förändring för stärkt säkerhetsarbete	23
4.1.9 Utmaningar i utvecklingen av riskhanteringen	24

5.	DISKUSSION OCH SLUTSATS	25
5.1	Organisatoriska faktorer	25
5.2	Sociala faktorer	27
5.3	Individuella Faktorer	28
5.4	Sammanfattande slutsats	29
6.	REFERENSER	30
7.	BILAGOR	32

Förord

Detta arbete har genomförts som en del av examen inom högskoleingenjörsprogrammet vid Arkitektur och Samhällsbyggnadsteknik vid Chalmers Tekniska Högskola som omfattar 15 högskolepoäng.

Vi vill framför allt rikta stor tacksamhet till vår handledare Caroline Ingelhammar, universitetslektor på Chalmers, som under denna period stöttat och gett oss vägledning för att föra arbetet framåt. Hennes tankar och kunskap har varit till enormt stor hjälp i vårt arbete kring att få fram en bra rapport. Ett särskilt tack vill vi även rikta till Håkan Lindström konsult på Byggföretagens utbildningscenter för hjälp med guidning och kontakter. Slutligen vill vi tacka alla kandidater som ställt upp på intervjuer under arbetets gång. Det har gett oss mycket bra information och resurser vi kunnat använda oss av.

Göteborg, juni 2025

Moa Cesar & Jacob Mattsson

Beteckningar

Följande avsnitt i rapporten presenterar olika beteckningar och tabeller som används genom fortgående rapport.

Beckningar:

AL: arbetsledare

KMA: Kvalitet, Miljö och Arbetsmiljö samordnare

PC: produktionschef

HSC: hälsa- och säkerhetschef

BBS: Beteendebaserat säkerhetsarbete

Compliance beteende: är när en individ ändrar sitt beteende som svar på en uttrycklig eller underförstådd begäran från en annan person.

Participativt beteende: är att inkludera sätt att arbeta, då man låter alla engagerar sig i möten och påverka förslag i beslutsammanhang.

Kognitiv konsistens: att vi vill att våra tankar och beteenden ska vara i linje med varandra.

1. Inledning

I detta avsnitt presenteras studiens bakgrund, syfte, problemformulering och avgränsningar. Inledningsvis presenteras statistik som belyser det aktuella problemet med arbetsolyckor i byggbranschen. Statistiken ligger sedan till grund för studiens syfte och frågeställning. Avslutningsvis definieras arbetets avgränsningar.

1.1 Bakgrund

Byggsektorn är känd för att vara en av de mest olycksdrabbade branscherna i Sverige (Byggföretagen, 2025). Trots att engagemanget att minska antalet olyckor har vuxit de senaste åren visar aktuell statistik en annan bild. Den långsiktiga trenden för antalet olyckor har gått från att ha varit stadigt sjunkande till att det senaste decenniet planat ut, se bilaga A. År 2023 rapporterades det in 3917 arbetsolyckor inom byggbranschen (Arbetsmiljöverket, 2024)

Under de senaste åren har i genomsnitt tio personer omkommit varje år inom den svenska bygg- och anläggningssektorn. Det utgör ungefär en fjärdedel av alla arbetsrelaterade dödsfall i Sverige (Arbetsmiljöverket, 2025). År 2023 kom att bli det år med den högsta dödssiffran i byggbranschen på tio år då 18 personer omkom, se bilaga B (Arbetsmiljöverket, 2024).

Det finns olika uppfattningar om vad som orsakar olyckor, vilket hindrat genomförandet av ett effektivt gemensamt åtgärdsprogram (Arbetsmiljöverket, 2022). Det bakomliggande faktorerna är väldigt många och komplexa, det kan bero på hög arbetsbelastning, bristande ledarskap och kommunikation, men framför allt om en svårbegriplig säkerhetskultur där risker ibland accepteras som en del av arbetet.

Säkerhetskultur handlar om de gemensamma attityder, värdering och beteenden som finns i en organisation och hur det i sin tur påverkar hur säkerhetsarbetet genomförs i praktiken (Törner, 2008). År 2024 beslutade den svenska regeringen att myndigheten för arbetsmiljökunskap ska ta fram och sprida kunskap om just säkerhetskulturen inom byggbranschen (Arbetsmarknadsdepartementet, 2024). Tidigare arbetslivsministern Paulina Brandberg menar att branschen idag saknar tillräcklig kunskap om vad som påverkar säkerhet och arbetsmiljö. Vidare menar hon att det med stor sannolikhet hade

varit möjligt att förebygga olyckorna genom ett effektivt systematiskt arbetsmiljöarbete och en stark säkerhetskultur.

Samtidigt har det visat sig att säkerhetskulturen är mer komplext än vad man kan tro. Problematiken framkommer bland annat i en enkätundersökning där tre av fyra yrkesarbetare upplever att det slarvas med en eller flera säkerhetsföreskrifter på byggarbetsplatsen (Ramirent, 2024). Däremot anser 95% att de jobbar på en helt eller ganska säker arbetsplats. Detta visar på att säkerhetskultur präglas av komplexa motsättningar och inte kan behandlas som en isolerad företeelse, utan snarare fungerar som ett komplicerat samspel mellan flera faktorer. Det är denna komplexitet som studien syftar till att undersöka, med särskilt fokus på hur organisatoriska strukturer, sociala normer och individuella beteenden tillsammans påverkar säkerhetskulturen.

1.2 Syfte och mål

Syftet är att undersöka hur ledarskap och styrning, gruppdynamiker och normer samt individens överväganden mellan säkra och riskfyllda beteenden kan påverka säkerhetskulturen. Studien jämför hur faktorerna samverkar i praktiken baserat på ett flertal intervjuer med högt uppsatta i branschen. Rapporten belyser också vilka strategier som visat sig vara framgångsrika för att utveckla en hållbar säkerhetskultur.

1.3 Problemformulering

Hur kan en förbättrad säkerhetskultur bidra till att minska arbetsolyckor på byggarbetsplatser och vilka organisatoriska, sociala och individuella faktorer påverkar denna kultur?

Forskningsfrågor:

1. På vilket sätt påverkar ledarskapet säkerhetskulturen inom företaget?
2. Hur påverkar sociala faktorer, som normer och grupperingar individers vilja att följa säkerhetsangivelser?
3. På vilket sätt påverkar konsekvenser individens val mellan säkra och riskfyllda beteenden i byggbranschen?

1.4 Avgränsningar

Arbetet kommer att avgränsas i form av att den statistik som hämtats endast berör den svenska byggsektorn.

2. Metod

Arbetet innefattar i huvudsak två olika delar: en litteraturstudie och en intervjustudie. Kapitlet redogör för hur det har genomförts och på vilket sätt det ligger till grund för rapporten.

2.1 Litteraturstudie

Arbetet inleddes med att genomföra en litteraturstudie som syftar till att skapa en djupare förståelse för ämnet och därigenom få en bredare kunskap om forskningen kring säkerhetskulturen inom byggbranschen. Denna kunskap har inhämtats genom att granska vetenskapliga artiklar och studier, rapporter från myndigheter samt relevanta lagar och regler inom området. Urvalet av litteratur har skett utifrån en objektiv utgångspunkt och baserat på tre kriterier; relevans, trovärdighet och kvalitet.

Litteraturen är främst hämtad ifrån databaser tillgängliga genom skolan såsom Scopus och Retriever samt via fysiska böcker från Chalmers bibliotek. Säkerhetskulturnätverkets databas har också använts för att hitta relevant litteratur.

Resultatet av litteraturstudien har därefter legat till grund för utformningen av intervjustudien, detta genom att bidra till valet av relevanta intervjufrågor. Litteraturen har senare använts för att kunna dra slutsatser om vilka faktorer som påverkar säkerhetskulturen och möjliga förbättringsåtgärder.

2.2 Intervjustudie

Intervjustudien genomfördes för att komplettera litteraturstudien genom att samla in information angående praktiska erfarenheter. Syftet är att den ska bidra till en djupare förståelse för hur säkerhetskulturen ser ut i verkligheten och få yrkesarbetarnas syn på vad som orsakar arbetsolyckor.

Intervjuerna är baserade på kunskapen som erhållits från litteraturstudien: Intervjun utformades på ett sätt som gav respondenterna möjlighet att både tala fritt och svara på mer specifika frågor för att fördjupa samtalet inom specifika områden.

Urvalet av intervjupersoner baserades på att inkludera personer med särskild kompetens och ansvar inom arbetsmiljö och säkerhet. De yrkesroller som bedömdes ha de mest betydelsefulla rollerna i förhållande till studiens ämne var bland annat KMA-samordnare (Kvalitet, Miljö och Arbetsmiljö samordnare) och andra högt uppsatta personer med direkt koppling till säkerhetsarbetet. Totalt genomfördes nio intervjuer med personer som har följande roller:

- Arbetsledare
- Distriktschef
- Enhetschef
- KMA-samordnare
- Produktionschef
- Huvudskyddsombud
- Hälsa och säkerhetschef
- Arbetsmiljöutvecklare
- Verkställande direktör

Samtliga deltagare godkände att intervjuerna spelades in och transkriberades i efterhand med hjälp av ett AI-verktyg (Chalmers AI Portal, 2025 (Transcription, Chalmers, 2025)). Därefter analyserades intervjumaterialet där återkommande mönster identifierades som därefter presenterades i resultatdelen. Slutligen sammanfördes resultaten från intervjustudien och litteraturstudien. Detta låg sedan till grund för slutsatserna som drogs.

2.3 Reliabilitet och validitet

Studiens trovärdighet begränsas av att ett mindre antal personer har intervjuats som arbetar på företag av varierande storlek. De valda företagen representerar en större bild av hur arbetet med säkerhetskultur och riskhantering kan se ut i Sverige. Detta kan däremot ge en snedvriden bild av hur verkligheten ser ut i det stora hela och därmed påverka de slutsatser som dragits. Ytterligare en begränsning är att intervjustudien bygger i huvudsak på synpunkter från personer med hög befattning och därmed saknar yrkesarbetarnas perspektiv. Detta kan även påverka de slutsatser som dragits då viktiga insikter från arbetarna om den faktiska arbetsmiljön kan ha gått förlorade.

Studiens reliabilitet påverkas även av de mörkertal som förekommer i byggbranschen. Det är svårt att bedöma hur många olyckor som faktiskt inträffar som inte rapporteras. Det är viktigt att nämna att den insamlade statistiken kan ge en mildrande bild av den faktiska arbetsmiljösituationen.

3. Teori

I detta avsnitt delges tidigare undersökningar och relevant forskning inom området.

3.1 Sociala normer och attityder i byggbranschen

Branschen är allmänt känd för sina normer och värderingar när det gäller säkerhetskulturen. Kulturer som machokulturen och normer som ”Jag ska bara...” är exempel på faktorer som bidrar till en försvårad riskhantering. Uttrycket ”Jag ska bara” illustrerar en inställning där små, till synes ofarliga undantag från säkerhetsregler sker i tron om att inget allvarligt kommer att ske under den korta tiden. Att anamma detta tankesätt i en machokultur, där det ofta råder press på att visa sig tuff, stark och oberörd av potentiella risker, skapar riskfyllda arbetsmiljöer (Kommunal, 2021).

Machokulturen har länge varit en del av byggbranschen och i en enkät visas det att 55% tycker att machokulturen fortfarande lever kvar, och 63% om man bara kollar på byggnadsarbetarnas svar (Ramirent, 2024). Liknande siffor visar även en undersökning gjord av Byggnads tillsammans med branschföreningen Byggcheferna (Byggnads, 2024). *”Det är viktigt att vi inte tappar fokus på de här frågorna bara för att vi är i en lågkonjunktur, tvärtom är de extra viktiga.”* säger Johan Lindholm, förbundsordförande på Byggnads.

3.2 Myndigheternas påverkan på säkerhetskulturen i byggsektorn

Grunden till att minska risker och olyckor i byggbranschen ligger i ett systematiskt arbetsmiljöarbete som består av flera lagar, föreskrifter och myndighetskrav (Arbetsmiljöverket, 2025). De som kan påverka arbetsmiljön mest är arbetsmiljöverket och arbetsmiljölagen (AML). AML är till för att ge yttre ramar på vad som gäller för miljön på arbetsplatser. Den innefattar bland annat regler om vem som bär ansvaret inom organisationen. Enligt AML är det arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsplats. Samma person ansvarar också för att leda arbetet mot en bättre och mer hållbar riktning. Arbetsmiljöverket kontrollerar att AML följs och syftar till att förbättra arbetsplatser i sin helhet (Arbetsmiljöverket, 2023). Arbetsmiljöverket tar även fram statistik om arbetsmiljö, olyckor och sjukdomar.

Regeringen har tillsammans med arbetsmiljöverket valt att göra om regelverket för att stärka säkerhetsarbetet (Kilpatrick, 2025). Från och med den första januari 2025 började Arbetsmiljöverkets nya regler att gälla, där fokus ligger på att förebygga arbetsmiljörisker redan i planerings- och projekteringsfaserna av byggprojekt. De nya föreskrifterna vänder sig till byggherrar, projektörer och byggarbetsmiljösamordnare (Bas-U, Bas-P) och ska tydliggöra hur samordningen och organisationen av arbetsmiljöarbetet ska bedrivas (Arbetsmiljöverket, 2023).

Enkelt förklarar har 67 föreskrifter slagits ihop till 15 mer omfattande föreskrifter (Arbetsmiljöverket, 2024). Detta gör det lättare att hitta, förstå och använda reglerna. Syftet med regelförändringen är att öka tydligheten om vilka regler som gäller för vem samt att öka klarheten om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Reglerna har inte bara slåtts ihop, det har också infört nya krav som förtydligar ansvar och uppgifter i de tidiga skedena av byggprocessen. Det nya reglerna gäller då som tidigare nämnt byggherrar, projektörer och byggarbetsmiljösamordnare.

Utöver detta kommer det införas nya byggregler 1 juli 2025 som ska förenkla de svenska byggreglerna (Boverket, 2025). Förändringen innebär att i de allra flesta fall inte finns några allmänna råd eller hänvisningar till särskilda standarder. Regelverket fokuserar mer på övergripande funktionskrav snarare än detaljerade tekniska specifikationer. Det nya reglerna har en övergångsperiod på ett år. Det innebär att fram till den sista juni 2026 kan byggherren välja att använda antingen de nya eller det gamla byggreglerna. De nya reglerna kommer göra att byggnadssektorn får ta fram egna tolkningar av kraven och förslag till lösningar som uppfyller funktionskraven, vilket kommer ge en större frihet åt branschen att hitta egna lösningar och främja innovation. Det återstår att se om friheten som ges till branschen kommer att påverka säkerhetsarbetet.

3.3 Psykologiska och sociala faktorer i säkerhetsarbete

Säkerhet bygger inte bara på välskrivna regler, säker utrustning och kvalitetssäkrade metoder, utan även på ett samspel mellan människor (Törner, 2008). För att kunna sänka olycksantalen behövs kunskap om hur psykologiska och sociala faktorer tillsammans med organisationens utformning och den tekniska arbetsmiljön påverkar individens säkerhet.

Säkerhet som ett psykologiskt och socialt fenomen har länge varit relevant för forskning, men trots detta har kunskapen haft begränsat genomslag i praktiken (Törner, 2008). Törner menar att detta grundar sig i en åtskild syn på vad säkerhet innebär för forskare och praktiker och att detta är anledningen till den begränsade genomslagskraften. En praktiker lägger ofta fokus på det som är mest synligt och konkret i samband med olyckan. Saker som tekniska fel eller avsaknaden av skyddsutrustning.

Det är också vanligt att snabbt identifiera hanteringsfel, som att enskilda individer inte följt fastställda procedurer (Törner, 2008). Utifrån sådana observationer formuleras sedan åtgärder där beteendevikelser ofta bemöts med disciplinära lösningar, till exempel genom anmärkningar om att vara mer försiktig. I vissa fall kan sådana åtgärder leda till ett förändrat beteende. Förändringen beror dock sällan på själva tillsägelsen, snarare på grund av hur dramatisk olyckan var eller att sociala system och normer förändrats efter händelsen.

Olyckor och risker kan däremot normaliseras och accepteras om de vid tidigare tillfällen klarat sig igenom riskfyllda situationer (Törner, 2008). Det är heller inte ovanligt att uttrycka oräddhet gentemot riskfyllda situationer vilket kan ta sig i uttryck genom exempelvis ”Är man rädd att ta lite risker ska man inte ha det här jobbet”. Detta kan kopplas till den så kallade dissonansteorin där människan eftersträvar kognitiv konsistens. Kognitiv konsistens betyder att våra tankar och beteenden är i linje med varandra, alltså att de är i balans och att det känns logiskt (Cabrera, 2025).

Om upplevelsen mellan egna attityder och beteenden är inkonsistent uppkommer dissonans. Dissonans innebär att tankar, attityder eller beteenden står i konflikt med

varandra och det skapas en inre konflikt som leder till obehag (Cabrera, 2025). Om personen som känner kognitiv dissonans och på samma gång upplever oförmåga att kunna förändra beteendet kommer personen i stället ändra sin attityd, så att den bättre passar med beteendet och därmed minskar känslan av dissonans (Törner, 2008). Detta innebär att riskfyllda beteenden kan bli mer accepterade och kanske i stället för att lösa problemen och tänka rationellt skjuta problemet ifrån sig, vilket i sin tur leder till en kultur där risker underskattas och säkerhetskulturen försämras. Det är vanligt förekommande i byggbranschen då attityderna har anpassats mer för att undvika dissonans snarare än att främja säkerhet. För att undvika att detta sker är det viktigt att acceptera och normalisera riskfyllda situationer.

En avgörande insikt är därför att säkrare arbetsplatser inte uppnås enbart genom att korrigera enskilda beteenden eller förbättra tekniska brister (Törner, 2008). Det krävs en djupare förståelse för hur individer formas av den omgivande kulturen och de sociala normerna på arbetsplatsen. Begreppet säkerhetskultur spelar en central roll i arbetet mot att minska antalet olyckor. Enligt Törner (2008) råder det enighet om att säkerhetskultur handlar om de gemensamma attityder, värdering och beteenden som finns i en organisation och hur det i sin tur påverkar hur säkerhetsarbetet genomförs i praktiken.

Törners forskning visar på ett flertal sätt att arbeta för att förbättra säkerheten. Ett sätt är att arbeta utifrån ett beteendebaserat säkerhetsarbete (BBS), som kan delas in i två olika huvudgrupper compliance-beteende och participativt beteende (se beteckningar s.VI) (Törner, 2008). De säkerhetsarbeten som riktar in sig på kontroll av och återkoppling på specifika beteenden har visat sig ge en positiv effekt på compliance-beteenden. En annan studie av Neal och Griffin (2006), fokuserade på att arbeta på ett inkluderande sätt och lät medarbetare delta och påverka beslut. Studien visade på resultat som ledde till en ökning i participativt säkerhetsbeteende och bidrog till en ökad säkerhets motivation. Neal och Griffin såg dock ingen ökning av compliance beteende och menade på att belöningar och bestraffningar kan vara viktigare än inre motivatorer för att öka compliance-beteende.

BBS visades alltså innebära ett effektivt sätt att arbeta på när det gäller reaktivt säkerhetsarbete, det vill säga att det fungerade framgångsrikt när risker redan identifierats och därefter kunde förändra medarbetarnas beteenden (Törner, 2008).

Däremot bör säkerhetsklimat ha bättre förutsättningar och försöka i stället arbeta för ett proaktivt säkerhetsarbete. Det går alltså att konstatera att ett väl organiserat säkerhetsklimat och ledarskap är viktigt för att tidigt kunna problemidentifiera och problemlösa och på så sätt förebygga olyckor.

3.4 Säkerhetskultur och Säkerhetsklimat

För att ytterligare förstå säkerhetsarbetet inom byggbranschen är det relevant att skilja mellan begreppen säkerhetskultur och säkerhetsklimat. Säkerhetskultur handlar om organisationens underliggande värderingar och normer, medan säkerhetsklimat beskriver hur detta kommer till uttryck genom medarbetarnas uppfattningar om den rådande situationen (Flin, Mearns, O'Connor, & Bryden, 2000).

En empirisk studie inom byggbranschen gjord av Teo och Feng (2009) visar på att säkerhetsklimatet speglar den rådande säkerhetskulturen. Den fungerade som en pålitlig indikator för att kunna beräkna nivån på den övergripande säkerhetskulturen i organisationen. Beräkningar kan alltså ske då det finns ett tydligt samband mellan säkerhetskulturens huvudsakliga dimensioner så som psykologiska, miljömässiga och beteendemässiga och det rådande säkerhetsklimatet.

Studien fastställde tre specifika samband där projektets egenskaper visade sig påverka säkerhetskulturen på olika sätt (Teo & Feng, 2009). Första sambandet var att **entreprenörens kompetens och ekonomiska kapacitet** påverkade framför allt säkerhetskulturens psykologiska aspekter. Alltså ett företag med starkare resurser har större chans att skapa en säkerhetskultur där de anställda tror på och känner sig motiverade till säkerhetsarbetet. Det andra sambandet som fastställdes var att **projektets varaktighet** har en större inverkan på arbetsmiljöaspekterna av säkerhetskulturen.

Detta fynd kan enligt Teo och Feng (2009) tyda på att ett projekt som pågår under lång tid med positivt säkerhetsklimat påverkar hur bra säkerhetskulturen fungerar med hänsyn till säkerhetsregler och säkerhetsmiljö. Till sist påverkar **projektets storlek** främst de beteendemässiga aspekterna av säkerhetskulturen. De menar på att ett större projekt har bättre förutsättningar att dra nytta av önskade beteenden.

På grund av sambanden finns kan det med enkla bedömningar av projektets egenskaper och säkerhetsklimat ge tillförlitliga förutsägelser av nivån på säkerhetskulturen. Detta kan därför användas som ett verktyg för att identifiera och förbättra säkerhetsarbetet redan innan olyckor inträffar.

3.4.1 Identifiering av säkerhetsklimat

För att kunna göra bedömningarna som nämns ovan behövs mer förståelse på hur man identifierar företagets säkerhetsklimat. Flin m.fl. (2000) menar på att säkerhetsklimatet formas av flera återkommande faktorer som går att identifiera oavsett bransch. Forskningen som omfattande 18 studier identifierades fem huvudsakliga teman som grundläggande för säkerhetsklimat:

- 1) Ledningens beteende och tillsyn
- 2) Hur bra säkerhetssystemen fungerar
- 3) Hur risker uppfattas
- 4) Arbetsbelastningen och tidspress
- 5) Kompetens

Ovannämnda teman speglar hur organisationens säkerhetsarbete faktiskt uppfattas av medarbetare och är därför en central del i förståelsen för hur säkerhetsklimatet i själva verket ser ut.

13 av 18 studier visade på att ledningens beteende och attityder var den mest avgörande faktorn för hur företages säkerhetsklimat såg ut (Flin, Mearns, O'Connor, & Bryden, 2000). För att upprätthålla ett bra säkerhetsklimat krävs det att ledning syns till på arbetsplatser och visar ett tydligt engagemang. Ett annat tema som har identifierades i nästan varje undersökning var tydliga och fungerande säkerhetssystem. Där det viktigaste aspekterna handlade om välutbildade säkerhetstjänstemän samt bra säkerhetspolicyer och såklart fungerande säkerhetsutrustning.

För att kunna bedöma ett företags säkerhetsklimat krävs även en djupdykning i hur riskhanteringen uppfattas. Det fanns ett tydligt samband mellan hur risker identifieras, hanteras och kommuniceras och hur det påverkar klimatet. Flin m.fl. (2000) anser också

att arbetsbelastningen och tidspress har en central del för att kunna förstå och öka säkerheten på arbetsplatser. De menar på att i en global ekonomi med ökad konkurrenskraft och kostnadsminskningar är det mycket sannolikt att arbetstrycket kommer att påverka säkerhetsklimatet. När tid och resurser blir ansträngda kan man lätt glömma av att fokusera lika mycket på säkerheten.

Till sist konstaterar Flin m.fl. (2009) att kompetens har en avgörande faktor på arbetsplatsens säkerhet. Otillräcklig kompetens kommer att försvaga säkerhetsklimatet och därigenom påverka säkerhetskulturen negativt. Genom att arbeta med de fem ovanstående teman kan man lätt identifiera ett företags säkerhetsklimat och på så sätt veta vad som krävs för att stärka säkerhetskulturen.

3.5 Ledarskapets roll inom säkerhetskultur

Som tidigare nämnts är ledarskapet en avgörande faktor för positiv utvecklingen av säkerhetskulturen (Grill et al. 2017). År 2017 gjordes en undersökning av folkhälsa- och samhällsmedicininstitutionen från Sahlgrenska, där de granskade hur olika ledarskapsstilar förknippades med olyckor på byggarbetsplatser i både Sverige och Danmark. Grill et al. (2017) identifierar fem ledarskapsstilar med olika kopplingar till säkerhetskultur:

1. Transformational Leadership (inspirerande och stödjande)
2. Transactional Leadership (tydliga regler med fokus på belöningar)
3. Rule-oriented Leadership (konsekvent fokus på säkerhetsregler)
4. Participative Leadership (involverar arbetarna i beslutsfattande)
5. Laissez-faire Leadership (passivt, frånvarande, medarbetare får mycket frihet)

Studien visade att "Rule-oriented" ledarskap var den enda ledarskapsstilen som hade ett negativt samband med olyckor. Detta då ett ledarskap som konsekvent pratar om säkerhetsregler kan bidra till att man enbart fokuserar på reglerna, snarare än ett ansvar för säkerhet på ett djupare plan. Det visade sig dessutom att "Laissez-faire" ledarskap påverkar hur personalen pratar om och ser på säkerhet men det finns ingen tydlig korrelation med ett ökat antal olyckor i just den studien.

I en annan longitudinell studie som pågick i fyra månader i Sverige, undersökte man hur platschefernas ledarskapsbeteende påverkade arbetsledarnas beteende kopplat till säkerhetskulturen (Larsmann, Ulfsdotter Samuelsson, Räisänen, Rapp Ricciardi, & Grill, 2023). Studien var baserad på tidigare forskning som visade att anställda ofta imiterar och påverkas av ledarens beteenden genom observationsinläring. Dessutom testade studien om belöningsbaserat ledarskap (contingent reward) korrelerade positivt, vilket även Grill et al. (2017) undersökte men med teorin oftare benämnd transaktionellt ledarskap.

Båda studierna kom fram till att ledarskapsstilen hade positiv påverkan på säkerhetskulturen då arbetsledare och medarbetare började uppvisa ett mer säkerhetsfrämjande beteende över tid. Larsman, m.fl. (2023) kom även fram till ett oväntat samband då det var tydligt att arbetsledarnas säkerhetsfrämjande beteende bidrog till att platschefernas beteende också utvecklades positivt. Det finns alltså en ömsesidig påverkan snarare än en förändring som endast kommer från överordnat ledarskap. Detta förtydligar hur säkerhetsledarskap formas genom en socialiseringsprocess, där både chefer och underordnade gemensamt bidrar till främjandet av säkerhetskulturen på arbetsplatsen.

3.6 Beteendebaserad säkerhet

Varje dag uppstår situationer där det går att välja ett säkert eller riskfyllt beteende. Ett vardagligt exempel på detta som nämns av Matton och Rosengren (2018) är bevakade övergångsställen där man antingen väljer att invänta grön gubbe eller väljer att gå mot röd gubbe och då agera riskfyllt. Liknande situationer uppstår inte sällan i byggbranschen där riskfyllda beteenden kan leda till förödande konsekvenser.

Beteendebaserad säkerhet syftar till att hjälpa varandra att arbeta säkert för att bygga upp en säkrare arbetskultur (Matton & Rosengren, 2018). Detta genom att fokusera på de framgångar man vill åstadkomma snarare än på de misslyckanden som vill undvikas. Traditionellt sett när företag arbetar med arbetsmiljö är fokus på att identifiera risker och vidta åtgärder för att förebygga och undvika olyckor. Arbetssättet ger en förståelse för vad som bör undvikas men inte någon tydlig målbild och vad som faktiskt ska göras för att nå dit. För att lyckas uppnå önskade resultat krävs identifiering, analysering och

förstärkning av de beteenden som leder företaget mot det önskade resultatet. För att möjliggöra identifiering och förstärkning av säkra beteenden i det dagliga arbetet krävs mer förståelse om mänskligt beteende och vad som ligger till grund för långsiktiga beteendeförändringar, samt förmågan att kunna identifiera nyckelbeteenden som kan främja säkerhetskulturen.

Människor motiveras att bete sig på ett sätt som gör att vi snabbt når det vi önskar, helst med hjälp av genvägar som sparar tid och energi, men då ofta på bekostnad av säkerheten (Matton & Rosengren, 2018). Att agera riskfyllt och ta genvägar kan också påverka andras inlärning i situationen. Till exempel att se någon gå mot en röd gubbe en gång kanske inte ändrar en annan persons beteende, men att konsekvent matas av andra som tar riskfyllda genvägar kommer till slut leda till att det egna beteendet troligen kommer att påverkas. Anledningen till detta grundar sig i människans natur och specifikt två grundläggande psykologiska fenomen, vilket försvårar arbetet mot en säker arbetsplats.

Det första fenomenet som Matton och Rosengren (2018) benämner är *habituering* och det innebär att människor hyfsat snabbt vänjer sig vid nya miljöer och situationer. Tillvänjningen skänker en känsla av trygghet men resulterar också ofta i en undervärdering av risker. Det andra fenomenet kallas för *self serving bias* och innebär att vi tenderar att utgå från inställningen att ”det kommer inte hända mig”, det vill säga en sned vänd bild av hur sannolikheten för risker ser ut. Säkra beteenden behöver förstärkas i den grad att de övervinner viljan av att agera enligt vår mänskliga natur och de psykologiska fenomenen. Några vanliga tankesätt som ligger i den mänskliga naturen beskrivs nedan.

Matton & Rosengrens (2018) studie argumenterar:

1. *Vi är generellt motiverade att ta risker om det sparar tid.*
2. *Vi är generellt motiverade att ta risker när vi vant oss vid en situation och känner oss säkra på utförandet.*
3. *Vi är generellt motiverade att ta risker om kulturen styr oss dit ”alla andra gör så här.*

En av sakerna som kan bidra till att övervinna ovanstående tankesätt är ett starkt ledarskap (Matton och Rosengren, 2018). Utifrån beteendebaserad säkerhet är det i ett starkt ledarskap viktigt att särskilja på beteenden, egenskaper, attityder och andra

beskrivningar av personer. Detta möjliggör för ledaren att kunna påverka den anställdes beteende i en riktning som främjar den önskade organisationskulturen. Däremot finns några fällor som är vanliga för ledaren att falla i, där ledarskapet i stället kan styra arbetarens beteende i motsatt riktning.

Fälla 1:

En av de vanligaste fällorna att hamna i är tjtat. Detta leder i stället till ”ögontjäneri” enligt Matton och Rosengren (2018) och medarbetare agerar på ett säkert sätt endast för att undvika skäll, inte för att de själva vill. Det föreligger alltså ingen inre motivation hos medarbetare.

Fälla 2:

Det är allt för vanligt att vi beskriver andras egenskaper i stället för beteenden (Matton & Rosengren, 2018). Till exempel en slö person på jobbet kan beskrivas som ”[...] förbaskat lat. Han är totalt omotiverad och lyfter inte ett finger [...]”. I stället borde personen beskrivas utifrån vissa situationer och beteenden som att den ”[...] kommer sent till jobbet och tar längre fika-pauser än avtalat [...]”. Det gör hela situationen enklare då det finns konkreta beteenden som går att söka en bakomliggande orsak till och därtill en lösning.

Generellt hamnar ofta ledaren i någon av ovanstående fällor och tillämpar då fel strategi för att förändra ett oönskat beteende. Cirka 80% använder aktiverande strategier vilket innebär att instruera och tjata till sig nya beteenden hos andra. Det spelar ingen roll hur mycket fokus ledaren lägger på aktiveraren, det vill säga det som aktiverar ett beteende, eftersom människan är konsekvensstyrd. Matton & Rosengren (2018) menar på att 80 procent av beteendepåverkan sker genom förändringar i konsekvenser och endast 20 procent av aktiverare som tjtat eller instruktioner. I praktiken används strategier som om det vore tvärtom, med 80 procent fokus på aktiveraren och 20 procent på konsekvensen.

Ledare kan också välja att göra en mental förflyttning från att försöka styra komplexa människor och dess egenskaper och attityder till att styra konkreta beteenden, för att undvika att hamna i andra fällan som togs upp (Matton & Rosengren, 2018). Detta gör det lättare att uppnå önskade resultat. Om fokus ligger på att öka beteenden som man vill se mer av och minska de beteenden man vill se mindre av, kommer den önskade

företags- och säkerhetskulturen formas till det bättre. Egenskaper och andra övergripande beskrivningar av medarbetare ställer ofta till det mer än det hjälper. De anställda får ha vilka egenskaper som helst, bara de utför de beteenden som efterfrågas samtidigt som de slutar med beteenden som upplevs som motverkande för företagets resultat och mål.

4. Resultat

Under detta avsnitt presenteras en sammanställning av de resultat som arbetets olika moment givit. I resultatavsnittet presenteras intervjuerna som genomförts.

4.1 Intervju

Utifrån intervjuerna som genomförts har information och olika synsätt på säkerhetskultur och riskhanteringen framförts. Det är med hjälp av detta som en tydligare överblick om vart de organisatoriska, sociala och individuella faktorerna brister.

4.1.1 Orsaker till att arbetsolyckor inträffar

Arbetsolyckor kan inträffa under olika omständigheter och på grund av olika anledningar. Flera respondenter yttrade sig om att det exempelvis blivit vanligare med att kunder ställer krav på allt snävare tidsramar. Tempot på arbetsplatser har i allmänhet därför ökat med tiden och påverkar huruvida stress skapas, vilket i sin tur bidrar till att olyckor inträffar. Det var något som majoriteten av respondenterna var enade om.

Att priser och att det företag med lägsta möjliga anbud är det mest eftertraktade, bidrar till att kostnader behöver reduceras. Respondenterna berättar att säkerhetsarbetet kan prioriteras bort för att få ner priserna eftersom planeringen är både tids- och resurskrävande. Utifrån det kan resultatet bli en försämrad riskbedömning vilket leder till att de anställda inte får en tillräckligt bra introduktion till eventuella risker på arbetsplatsen. Respondenterna poängterar att det krävs en bra förståelse för arbetet som ska genomföras för att minimera eventuella risker.

"Ibland kan det vara brist på tid, ibland kan det vara brist på pengar. [...] Kan vara kunskapsglapp också." – HSC

För att upprätthålla en effektiv produktion är det vanligt att anlita kompetensspecifika underentreprenörer som i sin tur har sina underentreprenörer. Hela kedjan kan utgöras av ett stort antal aktörer vilket kan leda till stora kunskapsglapp mellan arbetarna. Enligt respondenterna är den varierande kunskapsnivån en bidragande orsak till att olyckor sker.

”Det är så varierad kunskapsnivå på alla som är inblandade i ett projekt. [...] bara där har man ju en jättedifferens och det leder ju också till att man inte riktigt vet riskerna i sitt arbete.” - KMA

Det kan även förekomma att skyddsutrustning inte används för att yrkesarbetarna inte orkar eller för att ta lata genvägar vilket bidrar till att olyckor uppkommer. Om arbetet genomförs snabbare kommer mer pengar att tjänas och då kan genvägar vara en möjlig utväg, menar respondenterna.

En annan bidragande orsak, som kan falla in under “lata genvägar” är ”Jag ska bara...” mentaliteten. Det kan exempelvis handla om att genomföra en snabb sista sak innan hemgång, vilket ofta kan innebära risker. När “lata genvägar” genomförs kan det vara under okontrollerade former och noggrannheten kring säkerhet kan prioriteras bort.

4.1.2 Applicering av policy och strategier för att upprätthålla en god säkerhetskultur

Många företag har tydliga och starka policies eller strategier som används för att stärka säkerhetskulturen i branschen och inom företaget. Flera av företagen arbetar utifrån en arbetsmiljöpolicy som vill sätta krav på att det ska finnas en bra kommunikation mellan eventuella underentreprenörer och huvudentreprenören och på så sätt kunna undvika att olyckor sker.

En vanligt förekommande policy handlar om att “jobba säkert eller inte jobba alls”, vilket innebär att jobbet ska pausas eller avbrytas när arbetet inte kan utföras under kontrollerade och säkra former. Undersökningen visar också på att det svenska företagen jobbar mot samma mål, men uttrycks i olika former. Som att “Alla ska ha rätt att komma hem varje dag efter jobbet” eller “Ingen ska dö eller skadas allvarligt på jobbet”.

En del av företagen inkluderar dess policy i morgonmöten och på andra systematiska arbetssätt då det anses vara en fungerande och lämplig strategi. Detta är viktigt för att skapa ett gemensamt tankesätt och mål. Det allra flesta vill inte göra det till en

belastning för yrkesarbetarna och jobbar därför med policyer som integreras i det dagliga arbetet.

4.1.3 Säkerhetskulturens förändring över tid

Enligt respondenterna har säkerhetskulturen med tiden förbättrats inom olika områden. En aspekt som gjort framsteg är ledarna. Allvaret kring säkerhet och hälsa har prioriterats och utvecklats. Utvecklingen har lett till att ledarna fått en ökad medvetenhet om säkerhet och hälsa. Detta har i sin tur möjliggjort en större integration av bland annat mjuka parametrar, som innefattar just säkerhetskultur. De respondenter som varit med länge i branschen berättar att det är en stor skillnad idag jämfört på början av 2000-talet.

"Sen jag kom in i detta, 2006 [...] så var det ju inte mycket snack om säkerhet, [...] det är ju betydligt mycket mer som har hänt där [...] alla har ett helt annat fokus på det här nu." - VD

Ett generationsskifte har också bidragit till att arbetet mot machokulturen har förändrats. På senare år har utvecklingen gått mot en mer hjälpsam och stödjande kultur. Respondenterna beskriver att de anställda med en längre arbetslivserfarenhet har en bättre förmåga att uppfatta branschens förändringar över tid.

Den stödjande kulturen har lett till en typ av "bry sig om kultur", då det blir allt vanligare att kollegor påpekar riskfyllda arbetsmoment för att hjälpa varandra. Utvecklingen har också lett till att det idag genomförs allt fler arbetsberedningar innan varje projekt, eller nytt arbetsmoment. Där man gemensamt planerar hur arbetet ska utföras på ett säkert sätt för att minimera risken för olyckor. Säkerhetsarbetet har därmed fått en alltmer central roll i det dagliga arbetet. Innan var det inte lika mycket fokus på säkerheten utan arbetet kretsade i större utsträckning kring att maximera vinsten.

"Den här bry sig om-kulturen, den har det hänt jättemycket med, [...] att faktiskt ringa om någon inte har hjälm. [...] Det gjordes inte förut, [...] nu ringer dom faktiskt väldigt ofta." - PC

Respondenterna intygar även att vikten om att minimera antal olyckor har ökat och därmed har säkerheten förbättrats. Däremot är det fortfarande lite av en pengafråga, vilket var något som både PC och AL också lyfte fram. De menade att en god ekonomi skapar bättre förutsättningar för att investera i en säker arbetsmiljö.

4.1.4 Varierande åldersgrupper och dess syn på säkerheten

Respondenterna är eniga om att ålder inte upplevs ge någon signifikant påverkan på yrkesarbetarnas attityd till säkerhet. De är eniga om att eventuella brister kan kopplas till enskilda individer. I vissa fall kan upplevelsen vara att yrkesarbetare som arbetat längre tenderar att fortsätta arbeta på samma sätt som de alltid gjort. Erfarna arbetare kan då föra vidare sitt sätt att arbeta och för dem kan små risker vara såpass normaliserade/accepterade att de inte anses vara riskfyllda längre. När nya medarbetare introduceras i en sådan arbetsmiljö riskerar de att få en snedvriden bild av vilka faror som faktiskt existerar på arbetsplatsen och hur de ska hanteras.

4.1.5 Attitydernas påverkan på säkerheten

Enligt vissa av respondenterna förekommer fall då skyddsutrustning inte används i de fall det borde göra det. Det kan till en början handla om ren glömska. Respondenterna påpekar att problematiken ligger i att ingen åtgärd vidtas under arbetets gång, trots att tanken om skyddsutrustningen slagit en. Arbetet fortlöper alltså utan några åtgärder kring utrustningen.

Resonemanget bygger i många fall på tiden som behöver avsättas för att eventuellt åka tillbaka och hämta skyddsutrustningen. Tiden läggs hellre på det värdeskapande arbetet och arbetarna utsätts för mer riskbenägna situationer. Liknande situationer är vanligt förekommande i byggbranschen och är allmänt känt via uttrycket "jag ska bara". Detta förekommer ofta i samband med att risken anses vara såpass låg att tidsåtgången och ansträngningen som krävs för att använda skyddsutrustning bedöms vara oproportionerlig i förhållande till risken.

“Har du en person som är “Tarzan”. Det händer inte mig. Det händer andra, inte mig, [...] kan påverka säkerhetskulturen ”- HSA

I andra fall kan det handla om erfarna yrkesarbetare som arbetat på samma sätt hela tiden och med det för med en annorlunda attityd till nya säkrare arbetssätt. Att jobba på samma sätt som vanligt är bekvämare och saker som innefattar skyddsutrustning kan upplevas besvärligt, vid användandet är det lättare att arbeta utan. Intresset kring säkerheten har ökat med tiden och allt fler vill vara delaktiga i att bedriva säkerhetsarbete. Det finns även ett större intresse i vikten av att veta hur arbete ska samordnas. Dessutom vill allt fler vara en del av planeringen på ett annat sätt nu mot hur det var förr.

Generellt sett är attityden till säkerhetsfrågor inom branschen bra. Respondenterna beskriver att det däremot alltid finns individer eller grupper vars inställning och beteende strider mot säkerhetskulturens riktlinjer. För att ta itu med individerna i fråga, beskriver flera överordnande respondenter att de använder sig av tillsägningar vilket vid upprepade tillfällen kan upplevas som tjat. När tillsägningarna upplevs tjatiga påstår vissa av respondenterna att det är viktigare att ge en förklaring till varför säkerhetsåtgärderna används.

4.1.6 Utmaningar i engagemanget kring säkerhetsfrågor

En utmaning kring att skapa engagemang kring säkerhetsfrågor är att det pågår olika säkerhetsinitiativ som kan vara svåra för yrkesarbetarna att hålla isär. Det kan till exempel vara svårt att urskilja vad som är riktlinjer och vad som är krav. Flera respondenter förklarar att arbetsplatser kommer innefatta varierande kompetensnivåer och vikten av att säkerställa att samtliga får rätt information och utbildning inför sina arbetsuppgifter.

Respondenterna menar däremot att det inte bara räcker att vara tydlig i informationen och att lyckas ge rätt information till rätt individ, utan den stora utmaningen ligger i att få arbetarna att verkligen förstå syftet bakom säkerhetsinitiativen och att de känner sig delaktiga i dem. Det är först yrkesarbetarna känner sig delaktiga som engagemanget om säkerhetskultur kommer att öka.

För att lyckas med engagemanget på en arbetsplats är det avgörande hur säkerhetsbudskapet kommuniceras, hur viktig information framställs och i vilken utsträckning den ska användas i praktiken. Därför är det viktigt med engagerade ledare. En ledare som själv tror på budskapet och visar engagemang kommer lättare inspirera arbetarna till att ta säkerhetsfrågorna på allvar, vilket i sin tur kommer öka motivationen bland yrkesarbetarna.

*“När man pratar om arbetsmiljö och KMA och dom bitarna folk somnar direkt ju,
[...] det triggas folk att tycka att det känns som en arbetsbelastning”
– KMA-samordnare*

Att försöka bryta ett mönster för att få upp intresset och engagemanget är en utmaning. Men något som respondenter nämnt vara framgångsrikt är att låta yrkesarbetarna själva svara på frågor kring säkerheten och komma fram till svaren på egen hand. Detta kan leda arbetarna till att själva komma till insikt om konkreta lösningar för att förhindra olyckor. Detta kan också bidra till att den inre motivationen gällande säkerhetskultur ökar.

För att säkerhetsarbetet inte ska kännas som en extra börda bör det integreras naturligt i det dagliga arbetet. Att prata om säkerhet kan på ett genomtänkt sätt integreras i morgonmötena, där man kortfattat lyfter aktuella säkerhetsfrågor, vilket skapar mervärde och stärker förståelsen med bara några minuters insats varje dag.

4.1.7 Olika kulturers påverkan på säkerhetsregler

Uppfattningen om machokulturen konstateras i intervjuerna variera på grund av respondenternas olika perspektiv. En del anser att machokulturen är fortfarande något som finns i byggbranschen medan andra påstår att det knappt finns kvar. En förklaring till att machokulturen lever kvar kan vara som tidigare konstaterats att gamla arbetssätt lever kvar. Däremot är respondenterna eniga om att det inte längre är ett samhällsproblem utan ligger mer på särskilda individer. De menar att arbetet som pågått kring machokulturen har bidragit till stora förändringar och förbättringar i arbetsmiljön.

Trots detta kvarstår ett fåtal utmaningar, men då kopplat till vissa individers djupt förankrade attityder och beteenden.

Några respondenter påstår till och med att machokulturen har helt dött ut och en viktigare kultur att prata om i dagsläget är "jag ska bara" kulturen. Till skillnad från machokulturen är "jag ska bara" tankesättet mer könsneutralt, även om forskning visar att män generellt är mer benägna än kvinnor att ta risker. "Jag ska bara" syftar på en attityd där arbetare skjuter upp eller nedprioriterar säkerhetsrutiner för att snabbt slutföra en arbetsuppgift. Till exempel kan arbetarna strunta i att använda rätt skyddsutrustning då "arbetet bara ska ta några sekunder". Det handlar också ofta om att man ska genomföra det där sista som man egentligen inte borde göra innan hemgång. Respondenterna påpekar att denna typ av kultur kan vara minst lika farlig som machojargongen. Båda kulturerna underskattar säkerheten och ökar risken för olyckor.

Respondenterna beskriver machokulturen och "jag ska bara" som något som kan gå hand i hand då båda är ett naivt tankesätt som kan bidra till negativa konsekvenser på en arbetsplats. Planeringen prioriteras inte och allt fler konsekvenser kan uppstå och skador kan uppkomma. Lathet och tidspress är något som kan ligga till grund för "jag ska bara" beteendet. För machokulturen är drivkraften däremot ofta en vilja att visa sig tuff, självsäker och osårbar. Därför är det vanligt inom machokulturen att strunta i säkerhetsåtgärder på grund av att man inte vill framstå som svag eller överdrivet försiktig.

Utvecklingen tyder på en positiv förändring då oönskade beteenden är något som förekommer i betydligt mindre uträkning i jämförelse med förr. Även om det blivit bättre finns det alltid förbättringspotential, särskilt när det gäller att helt eliminera de oönskade riskbeteendena. För att lyckas med detta menar respondenterna att mycket ligger på ledarnas axlar, då de spelar en avgörande roll i att föregå med goda exemplen.

4.1.8 Förslag till förändring för stärkt säkerhetsarbete

Det finns olika idéer kring vad som kan användas för att bidra till en förbättrad säkerhetskultur. En respondent gav ett förslag om att utveckla en app som ska vara såpass rolig och intressant att den till och med lockar personer inom branschen att

använda den utanför sin arbetstid. Detta ska uppnås bland annat genom att information som ska bidra till ökad riskmedvetenhet ges på ett roligt och klurigt sätt. Andra respondenter delar likande vision om att ytterligare utbildning kring riskmedvetenhet krävs. De hänvisar däremot till mer traditionella sätt för utbildning och trycker på vikten av ökad förståelse kring riskbedömning. Det finns dessvärre hinder i att få alla yrkesarbetare att börja läsa teori. Yrkesarbetare är ofta mer praktiskt lagda och vana vid observationsinläring snarare än att läsa litteratur.

Ytterligare en faktor som kan bidra till ett stärkt säkerhetsarbete är att öka planeringstiden vilket också kräver mer resurser. Om fler resurser är tillgängliga kommer planeringsarbetet kunna utvecklas och kunna utföras mer noggrant. De ytterligare resurserna frigör också mer tillgänglig tid som kan användas för att rapportera rätt information till alla olika led inom ett projekt. Detta ökar chansen för att upptäcka risker i ett tidigare stadie och mer ansvar kommer då att ligga på BAS-P att hantera identifierade problem och brister.

KMA nämnde att ett fortsatt utnyttjande av digitaliseringen kommer stärka säkerhetsarbetet. Detta genom att bland annat integrera AI som till exempel kan skapa optimala APD-planer genom att analysera stora datamängder från tidigare projekt och därigenom optimera placering av exempelvis skyddssamordningar.

4.1.9 Utmaningar i utvecklingen av riskhanteringen

Utmaningar är något som ofta kan uppkomma i samband med att något förändras eller utvecklas. Att få alla som arbetar i projektet att gå åt samma håll och ha samma vision är inte alltid enkelt. Det kan vara tillfällen där samtliga vill åt samma håll men har olika förutsättningar för att kunna genomföra det.

Ytterligare en utmaning är att säkerhetsfrågorna ofta nedprioriteras då kunden fokuserar ofta enbart på att hålla nere kostnaderna. I en lågkonjunktur där priserna blir alltmer en avgörande faktor riskerar arbetsmiljö och säkerhet att ses mer som en belastning snarare som en del av projektet. Detta kan leda till att entreprenörer frestas att kompromissa med säkerheten för att kunna hålla nere priset och vinna kontraktet.

5. Diskussion och slutsats

I detta kapitel jämförs resultatet från litteratur- och intervjustudien samt presenteras vilka slutsatser som är relevanta för studiens syfte.

5.1 Organisatoriska faktorer

Bristande säkerhetsföreskrifter och en otydlig ansvarsfördelning har påvisat försämrad säkerhetskultur. Detta har även den svenska regeringen uppmärksammat och genom lagändringen som trädde i kraft första januari 2025 tydliggjordes reglerna gällande ansvarsområden och riskhantering i tidiga stadier av byggprocessen. Det är ännu för tidigt för att se hur dessa lagändringar har påverkat branschen. Tydliga resultat och förändringar kan inte uppmätas förrän efter en viss omställnings- och anpassningstid. Det återstår därmed att se huruvida lagförändringen kommer att påverka säkerhetsarbetet inom den närmsta framtiden och på längre sikt.

Både intervju och litteraturstudien belyser vikten av ledarskap och organisationsstruktur för en hållbar säkerhetskultur. Intervjuerna pekar på att faktorer som stress, tidspress och bristande planering ofta är konsekvenser av den tid och pengarpres som beställare ställer på entreprenörerna, på grund av att vi befinner oss i en tid där billigaste anbud prioriteras högst. Detta påverkar i sin tur hur mycket resurser som avsätts till säkerhetsarbete där chefer och ledare inte kan uppnå det säkerhetsklimat eller den säkerhetskultur som eftersträvas.

En slutsats som kan dras utifrån detta är att mindre företag med lägre kapital inte har samma finansiella möjligheter att investera i säkerhetsåtgärder. Det betyder i så fall att alla företag först måste genomgå många projekt med sämre säkerhet i arbetet innan de har uppnått en ekonomi som tillåter investeringar i säkerheten. En möjlig lösning hade varit att företag med mindre finansiella medel får hjälp med subventionering för att kunna upprätthålla en viss standardnivå av säkerhet.

Forskning av Teo och Feng (2009) fastslår att säkerhetsklimatet fungerar som en pålitlig indikator för att kunna beräkna nivån på den övergripande säkerhetskulturen i organisationen. Det kan underlätta för den säkerhetsansvariga i pressade situationer att främst fokusera på tre olika egenskaper inför ett projekt; Entreprenörens kompetens, projektets varaktighet och projektets storlek. Genom att identifiera storleken på dessa

egenskaper kan den ansvariga snabbt räkna ut vilken strategi som kommer gynna säkerhetskulturen mest. Till exempel har projektets storlek direkt koppling till individers beteenden. Större projekt får alltså bäst förutsättningar att minska olycksantalet genom att dra nytta av ett positivt klimat där det är tydligt vilka de önskade beteendena är.

Slutsatsen som kan dras av detta är att ju större projektet är, desto mer resurser bör läggas på individers beteende och därmed beteendebaserad säkerhet. Däremot kräver säkerhetsarbetet en tydlig struktur och kommunikation mellan alla aktörer för att det ska få genomslag. Samma sak gäller för projektets varaktighet men där bör resurserna i stället fokusera på tydliga säkerhetsföreskrifter.

Företagen säger sig ha starka policier som ställer krav på bra kommunikation mellan underentreprenörer. I vissa fall visar sig däremot ett för stort kunskapsgap, vilket bidrar till sämre kommunikation och fler olyckor. Det finns också en risk för minskat engagemang ju längre nedåt i entreprenörskedjan man rör sig. Detta kan bero på att de säkerhetsföreskrifter som finns högst upp nödvändigtvis inte är lika tydliga längs hela kedjan.

Det finns en stor risk att vissa speciella säkerhetsföreskrifter går förlorade hos företag som kontraktsmässigt befinner sig långt bort från huvudentreprenören. Det är därför av stor vikt att välja samarbetspartners med omsorg och möjligen begränsa de till antalet för att bibehålla kontroll och vetskap om säkerhetskulturen. Väl valda partners möjliggör också upprätthållandet av ett gott samarbete och väl fungerande kommunikation genom kedjan, vilket minskar risken för olyckor.

5.2 Sociala faktorer

Resultatet visar på att säkerhetskultur handlar om ett komplicerat samspel mellan flera olika faktorer. Sociala faktorer är en av de faktorer som har störst betydelse på hur säkerhetskulturen ser ut inom organisationen. Slutsatsen som kan dras är att individer påverkas starkt av sociala grupper och normer. Detta kan man tydligt se i studier då observationsinläring inkluderat sociala processer som legat till grund för en förbättrad säkerhetsmiljö. Detta syns både upp- och nedströms i hierarkin, vilket betonar vikten av alla parter säkerhetsfrämjande beteende oavsett rang.

En chef kan till exempel påverka en medarbetare likaväl som en medarbetare kan förespråka ett gott säkerhetsbeteende och skapa ett förändrat beteende hos en överordnad. Därför är en slutsats att det kan vara viktigt att få alla att känna sig involverade och ge flera möjligheten att kunna påverka arbetet. Det är först när yrkesarbetarna känner sig delaktiga i beslutsfattande som engagemanget om säkerhetskultur kommer att öka. Därför är det också viktigt att involvera de påverkade parterna tidigt i processerna.

Man ska inte bara vara inkluderande i beslutsfattande utan även i sociala sammanhang. Det ligger i människans natur att vilja tillhöra grupper. Därför är det också viktigt att som ansvarig vara medveten om vilka informella strukturer, normer och gruppdynamiker som råder. Detta eftersom strukturerna troligen i hög grad speglar hur säkerhetskulturen ser ut. Som chef ligger därför ett stort ansvar att uppmuntra till hälsosamma och säkerhetsfrämjande beteenden som att “bry sig om kulturen” och att arbeta emot kulturer som normaliserar riskfyllda beteenden som machokulturen och “jag ska bara”.

Litteraturstudien och intervjustudien hade lite olika syn på om vilka kulturer som fortfarande finns vid liv. Enligt Ramirents (2024) enkät tyckte 55 procent att machokulturen lever kvar och av intervjupersonerna var det bara två av nio som instämde i detta. De två som svarade *ja* jobbade på mindre företag. Detta väcker frågor som exempelvis om de på toppen av hierarkin inte alltid ser det som pågår i det operativa dagliga arbetet. Är machokulturen såpass tabubelagt att man som chef lever i förnekelse och har en för god tro om sitt företag. Eller har machokulturen blivit ett förbrett ämne att det tolkas på olika sätt beroende på individens erfarenheter och roll i

organisationen. Dessa tankar och osäkerheter kräver ytterligare forskning, för att enklare förstå exakt vilka kulturer som faktiskt påverkar säkerhetskulturen.

5.3 Individuella Faktorer

Figur 1 visar att en minskning av olycksantal har skett under lång tid fram till att det på senare år stannat av. Anledningen till den nedåtgående trend kan bland annat bero på lagar som ställde krav på skyddsutrustning, säkrare verktyg och maskiner samt tydligare säkerhetsföreskrifter.

Undersökningen tyder även på att många företag tar säkerhet på ett mycket större allvar nuförtiden, men varför har olycksantalen slutat gå ner? Varför har kurvan stannat av? En orsak till detta kan vara att önskade beteenden finns kvar, den mänskliga naturen har inte ändrats. Regeringen poängterar även att byggsektorn har för lite kunskap om säkerhetskultur och i det ingår bland annat beteendebaserad säkerhet. Därmed kan en lösning vara att ledare och chefer utbildas inom beteendebaserad säkerhet för att förstå vilka ledarskap strategier som ger bäst resultat gällande minska antalet olyckor.

Enligt Matton & Rosgenren (2018) använder 80 procent av dagens ledare fel strategier. De menar på att människan är huvudsak konsekvensstyrd och därför bör en ledare fokusera mer på att påverka konsekvenserna snarare än att påverka aktiveraren till beteendet. Det är konsekvenser och inte instruktioner som styr människans beteende på långsikt. Det räcker inte att informera arbetarna, de måste uppleva att säkerhet är meningsfullt på riktigt.

För att uppnå en beteende förändring föreslår vi även att utbilda arbetarna inom säkerhet på ett annorlunda sätt. VR utbildningar hade kunnat införas, då konsekvenserna/olyckorna känns verkligare jämfört med att utbilda arbetarna genom att läsa sig till konsekvenserna. En ytterligare lösning som i så fall bör användas som ett komplement till VR är mer engagerade ledare och förebilder som visar på gott exempel och vilka konsekvenserna är av att utföra säkra arbeten. I detta exempel står VR för att visa de negativa konsekvenserna av osäkra beteenden, medan ledare står för att visa de positiva konsekvenserna av säkra beteenden.

5.4 Sammanfattande slutsats

Sammanfattningsvis är ledarskap något som genomsyrar både litteratur- och intervjustudien. De båda lyfter fram starkt ledarskap som en viktig faktor för en hållbar säkerhetskultur. Respondenterna är eniga om att oönskade beteenden träder fram på grund av bekvämlighet, tidsbrist eller de normer som byggbranschen präglas av och är något som går under ledarnas ansvarsområden. Om inte dessa problem tas itu med betyder det att risker förminskas. I litteraturen förklaras sådana beteenden med psykologiska mekanismer såsom habituering och self-serving bias, vilket skapar en kultur där risker normaliseras och förminskas.

Slutsatsen som dras är att det, utöver det som regeringen föreslår att öka kunskapen om säkerhetskultur, även krävs ett särskilt fokus på att lära ut om just beteendebaserad säkerhet och de djupt förankrade mänskliga beteendena som finns. Detta för att på sikt kunna påverka de underliggande psykologiska mekanismerna och styra bort oönskade beteenden med hjälp av förebilder och ledare i grupper och organisationer. Det är dock en komplex sak att uppnå vilket gör att det kan krävas annan expertis som inte ledare inom byggbranschen besitter.

Byggföretag bör därför överväga att ta hjälp av experter. Om inte HR/KMA-avdelningen på företaget har rätt kompetens bör andra experter inom psykologi anlitas för att uppnå önskade beteendeförändringar och tankesätt. Att detta sker från företagets håll är väsentligt eftersom det enligt normen inte är män tillhörande macho-kulturen som är den vanligaste kunden hos psykologer. Det är därför viktigt att företaget tillgängliggör psykologisk kompetens på arbetsplatsen, snarare än att överge ansvaret till individen att själv uppsöka den typen av hjälp.

Det är heller inte säkert att individen är medveten om att denne agerar riskfyllt på daglig basis, vilket ger en ännu mindre sannolikhet att den individuellt kommer uppsöka psykologisk expertis med avsikt att uppnå en beteendeförändring. Parallellt med att involvera psykologer bör det även övervägas att förse befintliga ledare med ytterligare ledarskapsutbildningar för att öka kunskapen hos alla i överordnade roller om hur ledarskap kan påverka individers beteenden och säkerhetskulturen.

6. Referenser

Arbetsmarknadsdepartementet. (den 24 10 2024). *Säkerhetstänk i byggbranschen ska stärkas*. Hämtat från <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/10/sakerhetstanket-i-byggbranschen-ska-starkas/> den 02 02 2025

Arbetsmiljöverket. (2024). *Arbets-skador 2023 - län och kommun*. Ann Ponton Klevestedt . Hämtat den 06 02 2025

Arbetsmiljöverket . (den 11 07 2023). *Om oss* . Hämtat från Arbetsmiljöverket: <https://www.av.se/om-oss/>

Arbetsmiljöverket. (den 05 12 2022). *Risker och säkerhetsarbete i byggbranschen (RAP 2017:5) kunskapssammanställning*. Hämtat från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/kunskapssammanstallningar/risker-och-riskprevention-pa-byggarbetsplatser/> den 01 02 2025

Arbetsmiljöverket. (den 13 11 2023). *Nya regler för att öka säkerheten i bygg- och anläggningprojekt*. Hämtat från Arbetsmiljöverket : <https://www.av.se/press/nya-regler-for-att-oka-sakerheten-i-bygg--och-anlaggningsprojekt/>

Arbetsmiljöverket. (den 13 01 2025). *Arbetsmiljörisker vid byggnads- och anläggningsarbete*. Hämtat från <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/arbetsmiljorisker-vid-byggnads--och-anlaggningsarbete/> den 05 02 2025

Arbetsmiljöverket. (den 01 01 2025). *Arbetsmiljöverkets nya regelstruktur*. Hämtat från <https://www.av.se/om-oss/regel-och-foreskriftsarbete/regelfornyelse/arbetsmiljoverkets-nya-regelstruktur/>: <https://www.av.se/om-oss/regel-och-foreskriftsarbete/regelfornyelse/arbetsmiljoverkets-nya-regelstruktur/>

Arbetsmiljöverket. (den 27 01 2025). *Lagar och andra regler om arbetsmiljö* . Hämtat från Arbetsmiljöverket : <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/>

Boverket . (den 22 04 2025). *Nya byggregler börjar gälla 1 juni 2025*. Hämtat från Boverket: <https://www.boverket.se/sv/PBL-kunskapsbanken/regler-om-byggande/byggregelsystemet/nya-byggregler/>

Byggföretaget. (den 10 02 2025). *Arbetsolyckor i byggverksamhet*. Hämtat från <https://byggforetagen.se/statistik/arbetsmiljo/> den 11 02 2025

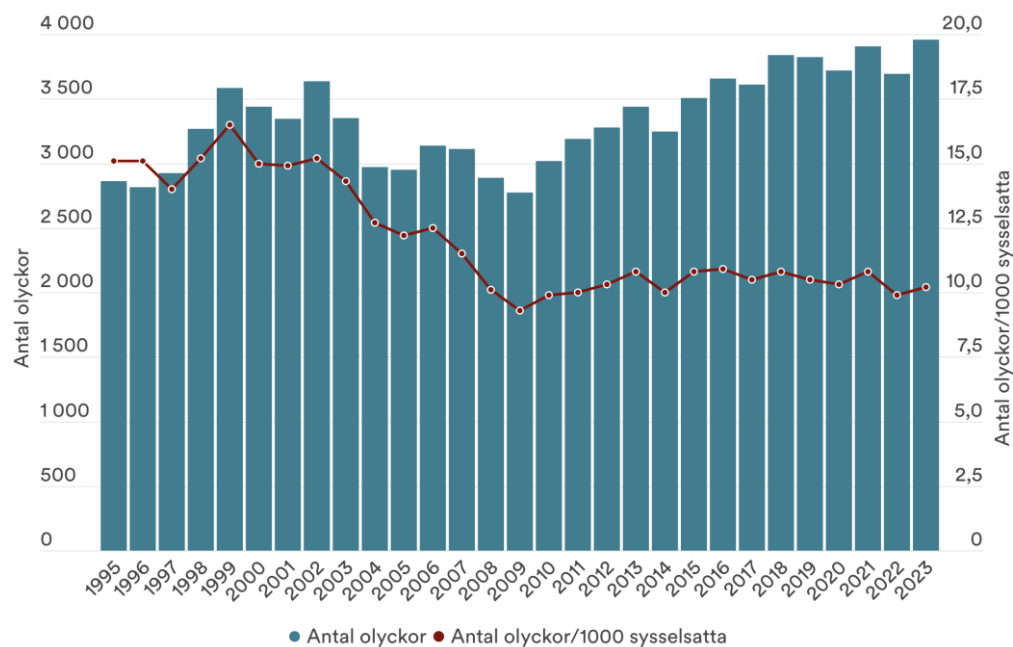
Byggnads. (den 21 02 2021). *Byggbranschens machoindex: hälften i byggbranschen upplever machokultur*. Hämtat från Byggnads:

- <https://www.byggnads.se/aktuellt/2024/februari/byggbranschens-machoindehalften-i-byggbranschen-upplever-machokultur/>
- Cabrera, A. (den 03 04 2025). *Allt om Kognitiv dissonans*. Hämtat från Psykologi: <https://psykologi.se/psykologilexikon/kognitiv-dissonans/>
- Flin, R., Mearns, P., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). *Measuring safety climate: identifying the common features*. Safety Science. doi:[https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00012-6](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00012-6)
- Grill, M. (2025). *Säker ledare – ett samverkansprojekt för att förbättra säkerhetsledarskap och säkerhetskultur i bygg- och anläggningsindustrin*. Göteborg: Göteborgs Univeritet .
- Kilpatrick. (den 11 02 2025). *Nya regler som börjar gälla under 2025*. Hämtat från Kilpatrick : <https://kilpatrick.se/nya-regler-som-borjar-galla-under-2025/>
- Kommunal. (den 14 07 2021). *Machokultur orsakar olyckor* . Hämtat från <https://www.kommunal.se/nyhet/machokultur-orsakar-olyckor#> den 12 02 2025
- Larsmann, P., Ulfsson, A., Räisänen, C., Rapp Ricciardi, M., & Grill, M. (2023). *Role modeling of safety-leadership behaviors in the construction industry: A two-wave longitudinal study*. Work. doi:<https://doi.org/10.3233/wor-230031>
- Matton, E., & Rosengren, F. (2018). *Beteendebaserad säkerhet*. Halmstad: Svensk Byggtjänst.
- Neal, A., & Griffin, M. (2006). *A study of the lagged relationship among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accident at the individual and group levels*. J Appl Psychol. doi:10.1037/0021-9010.91.4.946.
- Prevent. (u.å.). *Säkerhetskultur*. Hämtat från <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/sakerhetskultur/> den 03 02 2025
- Ramirent . (den 28 05 2024). *Var femte byggarbetare låter bli att rapportera farliga situationer* . Hämtat från Ramirent: <https://www.ramirent.se/nyheter/var-femte-byggarbetare-later-bli-att-rapporterar-farliga-situationer>
- Teo, E. A., & Feng, Y. (2009). *The Role of Safety Climate in Predicting Safety Culture on Construction Sites*. Architectural Science Review. doi: <https://doi.org/10.3763/asre.2008.0037>
- Transcription, Chalmers. (den 18 03 2025). *Meeting Transcriptions*. Hämtat från <https://ai.portal.chalmers.se/>
- Törner, M. (2008). *Säkerhet klimat och dess betydelse för säkerheten i arbetet - en översikt*. Arbetsmarknad & arbetsliv .

7. Bilagor

Bilaga A. Antalet arbetsolyckor i byggbranschen mellan 1995–2023 (Byggföretagen, 2025).

Arbetsolyckor i hela byggindustrin (SNI 41-43)



Bilaga B. Antalet dödsfall i byggbranschen mellan 2015–2024 (Arbetsmiljöverket, 2025).

