

## Opsamling på workshop: Konflikthåndtering

Intro:

Workshopperne havde fokus på konflikthåndtering. Nogle af de konflikter, sikkerhedskoordinatorerne oplever fylder meget i hverdagen, blev taget op. For hver konflikt kom man omkring konfliktens parter, forebyggelse, håndtering og læring/evaluering.

Sikkerhedskoordinatorer kommer ofte ud for konflikter eller uoverensstemmelser med forskellige aktører på pladsen, fx bygherre, projekterende/tilsyn, byggeledelsen, arbejdsgivere og sikkerhedsrepræsentanter. Konflikterne kan have forskellige årsager og udtryksformer, men det er vigtigt, at konflikterne håndteres og løses på en god måde for at sikre et godt samarbejde på pladsen. Det er altid en god ide at forebygge, at konflikter opstår ved at have klare aftaler på pladsen om fx koordinering af opgaver og oprydning.

Workshopperne om konflikthåndtering viste, at det er nogle bestemte konflikter – med forskellige nuancer, som fylder meget i hverdagen. Det handler primært om produktion vs. sikkerhed, og det handler om samarbejde.

Der er behov for, at sikkerhedskoordinatorerne bliver trænet i konflikthåndtering og -løsning, samt kendskab til og håndtering af mennesketyper. Det handler i høj grad om kommunikation, og man bør overveje at inddrage sådanne blødere kompetencer i sikkerhedskoordinatoruddannelsen.

Pointer:

### Manglende respekt for andres arbejde / byggekultur

Der er ofte en manglende respekt for andres arbejde, man hjælper ikke hinanden på pladsen. Det ligger nok i byggekulturen, hvor man ser hinanden som konkurrenter og ikke samarbejdspartnere i forhold til byggeriet.

Sikkerhedskoordinatorerne har god erfaring med at skabe god stemning på pladsen ved at styrke det sociale samvær og på den måde understøtte dialogen mellem fagene. Det kan også være nyttigt at bruge fælles bonus for alle timelønnede, så der er et økonomisk incitament til at samarbejde i stedet for at modarbejde hinanden.

Hvis sikkerhedskoordinatoren oplever manglende respekt for andres arbejde, skal det have konsekvens. Problemet skal helst løses på stedet gennem dialog.

### Adfærd på pladsen

Sikkerhedskoordinatorerne oplever tit, at de timelønnede har en uhensigtsmæssig adfærd og holdning til sikkerheden og ikke anvender det nødvendige sikkerhedsudstyr, hjælpemidler og værnemidler.

Workshopperne viste, at det er vigtigt med gennemslagskraft. Det opnås ved synlighed på pladsen, karisma og opbakning fra firma, byggeledelse og bygherre. Sikkerhedskoordinatoren skal være rollemodel og være konsekvent over for uhensigtsmæssig adfærd blandt timelønnede og arbejdsgivere. Bortvisning kan være nødvendig.

Involvering af de timelønnede gennem sikkerhedsrunderinger kan sætte fokus på adfærd og sikkerhed.

### Produktion/tid/økonomi

Produktionen, herunder økonomi og tid spiller en stor rolle i byggeprojekter og kommer ofte til at overskygge fokus på sikkerheden. De timelønnede undlader fx brug af tekniske hjælpemidler, hvis det kan spare tid, byggeledelsen prioriterer ikke tid til, at byggeriet kan foregå sikkerhedsmæssigt forsvarligt, og bygherren står fast på tidsfristen, selv om rådgiverne måske har sat den urealistisk. På den måde forsøger alle aktører at opnå så god en økonomi som muligt, selv om det går ud over arbejdsforhold og sikkerhed. Det kan være svært for sikkerhedskoordinatoren at trænge igennem og det kan give konflikter, hvis sikkerhedskoordinatoren holder på, at sikkerheden skal komme frem for produktionen.

Konflikten kan forebygges ved, at projektets økonomi og tidsramme er realistisk. Bygherren skal have gjort sig klart, at sikkerheden skal være i orden, og at produktionen må planlægges efter dette. Rådgiverne spiller en væsentlig rolle i den forbindelse. Når byggeriet igangsættes, skal byggeledelsen være med på at holde dette fokus. Det er en god idé, hvis der er afsat midler til uforudsete udgifter vedrørende sikkerheden. Sikkerhedskoordinatoren kommer ofte først ind i projektet, når byggeriet skal i gang, så vedkommende er ikke med i de indledende faser, hvor tid og økonomi fastsættes. Derfor var sikkerhedskoordinatorerne meget positive overfor det nye forslag om en projektkoordinator, som deltager allerede ved projekteringen.

Det er nødvendigt, at sikkerhedskoordinatoren pointerer over for aktørerne, at sikkerheden skal være i orden, og reagerer på overtrædelser med konkrete konsekvenser. Ved farlige arbejder kan det være nødvendigt med fast timeløn i stedet for akkord.

### Konflikter i forhold til projekterende, bygherre og byggeleder – byggeorganisation

Konflikter i byggeorganisationen har ofte at gøre med produktionen vs. sikkerheden, som beskrevet ovenfor. Hver gang et byggeprojekt opstartes, dannes en ny byggeorganisation, hvor man skal samarbejde. Aktørerne kender ikke hinanden og har forskellige interesser, og derfor kan det komme til konflikter og misforståelser. Aktørerne oplever hinanden som konkurrenter og ikke samarbejdspartnere. Byggeprocessen er med til at fremme en konfliktkultur.

Konflikter i byggeorganisationen kan forebygges ved at afholde et opstartsmøde eller lignende, hvor medlemmerne af byggeorganisationen kan lære hinanden at kende, og hvor der er mulighed for forventningsafstemning (bl.a. om sikkerhed), ansvarsfordeling og planlægning af arbejdsopgaver. Det kan være en god idé at aftale, hvordan eventuelle konflikter skal håndteres. På den måde er der skabt en platform for et godt samarbejde mellem aktørerne.

Hvis konflikterne er opstået, er det væsentligt at tage fat hurtigst muligt. Alle aktører skal tage ansvar for dette og ikke lade konflikter optræde unødigt.