

Oline Rekdal og
Charlotte F. Guldbrandsen

Seriøsitet i system – Integrasjon av seriøsitetsbestemmelser i SHA-systemet til Sykehusbygg HF

Masteroppgave i bygg- og miljøteknikk

Veileder: Olav Torp

Medveileder: Jardar Lohne

Juni 2022

Oline Rekdal og
Charlotte F. Guldbrandsen

Seriøsitet i system – Integrasjon av seriøsitetsbestemmelser i SHA-systemet til Sykehusbygg HF

Masteroppgave i bygg- og miljøteknikk
Veileder: Olav Torp
Medveileder: Jardar Lohne
Juni 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for ingeniørvitenskap
Institutt for bygg- og miljøteknikk



Kunnskap for en bedre verden

Masteroppgave, TBA4910

Seriøsitet i system –

Integrasjon av seriøsitetsbestemmelser i SHA-systemet til Sykehusbygg HF

FORFATTERE

Oline Rekdal og
Charlotte F. Guldbrandsen

DATO

09.06.2022

NØKKELOORD

HMS
SHA
Arbeidslivskriminalitet
A-krim
Seriøsitet

ANTALL SIDER OG VEDLEGG

147 sider og 18 vedlegg



Figur 1 viser et oversiktsbilde over hvordan PNSD skal se ut når det blir ferdig (se vedlegg 17).

Forord

Masteroppgaven tilhører faget *TBA4910 Prosjektledelse, masteroppgave*, og bygger på faget *TBA4531 Prosjektledelse, fordypningsprosjekt*. Denne oppgaven er skrevet våren 2022 ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) i Trondheim og gir 30 studiepoeng. Gjennom fordypningsoppgaven og masteroppgaven fordyper vi oss i temaene HMS og arbeidslivskriminalitet. Til sammen danner disse oppgavene en fullstendig besvarelse av forskningsspørsmålene som er stilt.

Først vil vi rekke en spesiell takk til Morten Nordanger, vår kontaktperson ved Sykehusbygg HF, for hans hjelp og informasjonsdeling i prosjektet. Vi ønsker også å takke alle intervjuobjektene for informerende og hyggelige intervjuer. Takk til Victoria Halvorsen for en grundig og god gjennomlesing. Vi vil rekke en stor takk til våre veiledere Jardar Lohne og Olav Torp, for deres hjelp og veiledning under arbeidet.

Trondheim, 09.06.2022

Oline Rekdal
.....

Oline Rekdal

Charlotte F. Guldbrandsen
.....

Charlotte F Guldbrandsen

Sammendrag

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) og arbeidslivskriminalitet (a-krim) er to store utfordringer i bygg- og anleggsnæringen internasjonalt. Kombinasjonen av disse utfordringene er lite dokumentert. Seriøsitet er et begrep som brukes for å omtale forhold innenfor dette feltet. Det er flere byggherrer i Norge som benytter seg av et seriøsitetssystem, Sykehusbygg HF er en av disse. Målet med denne oppgaven er å utforske skjæringspunktet mellom HMS og a-krim i bygg- og anleggsindustrien. Dette er gjort gjennom å undersøke om systemet til Sykehusbygg HF kan være med på å tette kunnskapsgapet på et operativt nivå i bygg- og anleggsbransjen.

Dataen er innhentet gjennom 15 semistrukturerte intervjuer av sentrale personer i Sykehusbygg HF og entreprenører hos et av prosjektene deres, i tillegg til observasjoner og en dokumentstudie. Det ble gjennomført et litteraturstudium med et bredt fokusområde, både av fagfellevurdert og grå litteratur. Litteraturen avdekket et tydelig kunnskapsgap i skjæringspunktet mellom HMS og a-krim. Etter hvert som studien utviklet seg, ble grå litteratur mer fremtredende. Kunnskapsgapet førte til at gruppen i realiteten gjennomførte tre separate litteratursøk på temaene.

Resultatene fra casestudien viser at Sykehusbygg HF ser en positiv effekt av systemet. Informantene rapporterer om færre hendelser på referanseprosjektet enn på prosjekter som har tilsvarende størrelse som ikke bruker seriøsitetssystemet. Dette kommer frem gjennom intervjuene og observasjonsstudiene. Analysen viser imidlertid at systemet har betydelige utfordringer. Sykehusbygg HF er en ung organisasjon. Dette bærer seriøsitetssystemet preg av ved at systematiske rutiner ikke er godt nok innarbeidet enda. Ett eksempel på dette er manglende informasjonsflyt mellom de ulike nivåene i organisasjonen. Ett annet eksempel er at det på Prosjekt nytt sykehus i Drammen (PNSD) vært en pågående prosess for å etablere Sykehusbygg HF som hovedbedrift. Prosjektet selv hadde en plan om at Sykehusbygg HF skulle bli hovedbedrift fra et bestemt tidspunkt, mens Sykehusbygg HF har vært usikre på om de vil påta seg det ansvaret.

HMSREG er en av programvarene de benytter på prosjektet. Programvaren har vist seg å ha flere utfordringer; blant annet rapporterer informantene om at den går treigt ved innlasting av informasjon, har utilstrekkelig brukervennlighet og brukerne har mulighet til å fylle inn ugyldig informasjon som programvaren ikke greier å validere selv. Ulike informanter observerte at dersom flere entreprenører benytter seg av samme underentreprenør, blir alle timene og hendelsene til denne underentreprenøren registrert på alle entreprenørene. Dette skaper utfordringer for månedsrapporteringen for entreprenørene, og gir utslag på seriøsitetsskarakteren de får månedlig.

Noen av informantene oppfatter karakteren som subjektiv, at den mangler klare kriterier og at det ikke er tydelige skriftlige tiltak på hvordan den kan forbedres.

I løpet av casestudien har forfatterne analyser kommet frem til mulige forbedringer med seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF. De viktigste implikasjonene av studien kan forstås langs en regulatorisk eller en praktisk akse. Konkrete anbefalinger langs den regulatoriske aksene er at HMSREG trenger økt brukervennlighet og å implementere flere funksjoner, som for eksempel sammenkobling med flere registre. I tillegg til dette anbefales det å bruke insentiver for å motivere entreprenørene til å forbedre seriøsitetsarbeidet. Langs den praktiske aksene anbefaler forfatterne; bedre informasjonsflyt på tvers av nivåene i prosjektet, at begrunnelsen for seriøsitetsskarakteren blir tydeligere og at Sykehusbygg HF ansetter flere til å arbeide med seriøsitet. Arbeidet med casestudien har vist at studien av seriøsitetssystemet bør videreføres. En måte å utvide studien på er å inkludere flere informanter, for eksempel tilknyttede aktører som Skatteetaten, Politiet, Landsorganisasjonen i Norge (LO) og flere entreprenører/underentreprenører. Forfatterne håper at andre organisasjoner kan benytte seg av funnene i denne oppgaven til å forbedre egne seriøsitetssystemer.

Abstract

Occupational Health and Safety (OHS) issues and work-life crime are two major challenges in the international construction industry. There is limited documentation in the intersection between OHS issues and work-life crime. Though there are several clients and contractors in Norway who make use of a so-called «seriousness system» (seriøsitetssystem). Sykehusbygg HF is one of these clients. Seriousness is referring to criminal or near criminal activity and is an area within this intersection. The aim of this study is to explore the intersection of OHS and work-life crime in the construction industry. This is done through investigating whether Sykehusbygg HF's seriousness system can help reduce the knowledge gap at an operational level in the construction industry.

For this thesis, the primary data was obtained through 15 semi-structured interviews of key roles in Sykehusbygg HF, as well as contractors at one of their projects. Additionally, observations and a document study were executed. Furthermore, a literature study was conducted with a broad focus area, of both peer-reviewed and grey literature. The literature revealed a clear knowledge gap at the intersection of OHS issues and work-life crime. Because of this gap, the authors of this study conducted three separate literature studies. In this process grey literature became more important as the study progressed.

The results of the case study show that Sykehusbygg HF sees a positive effect of the seriousness system. The informants report fewer incidents on the reference project than on projects of similar size that do not use the seriousness system. This is evident through the interviews and observational studies. Sykehusbygg HF is a young organization, which is characterised by the fact that systematic routines are not yet incorporated sufficiently. As an example, Project New Hospital in Drammen has had an ongoing process for establishing Sykehusbygg HF as the main coordinator of OHS. The project itself has had a plan for the organisation to become the main coordinator of OHS from a certain point in time, while Sykehusbygg HF has been unsure whether they will assume that responsibility.

One of the software Sykehusbygg HF uses on the project is HMSREG. This software has been shown to have several challenges, including the informants reporting that it loads information slowly and has insufficient usability. In addition to this, the software is not fail-safe and invalid input can easily create corrupted information that the software then is unable to validate. Several informants observed that when multiple contractors use the same subcontractor, all the hours and incidents of this subcontractor are registered on all contractors. This creates challenges for the contractors' monthly reports and affects the seriousness score they receive monthly. Additionally,

some of the informants in this study find the grade to be subjective, lacking clear criteria and have no clear written measures on how it can be improved.

During the case study, the authors' analyses have identified ways to improve the seriousness system of Sykehusbygg HF. The key take-aways of the study can be understood either on a regulatory or a practical axis. Specific recommendations along the regulatory axis are that HMSREG needs increased usability and to implement more functions, such as interconnection with multiple registers. In addition to this, it is recommended to use incentives to motivate the contractors to improve their work for seriousness. Along the practical axis, the authors recommend; improved information flow across the different levels of the project, that the rationale for the seriousness character becomes clearer and that Sykehusbygg HF hires more people to work with seriousness. The work on the case study has shown that the study of the seriousness system should be continued. One way to expand the study is to include more informants, for example affiliated organisations such as the Norwegian Tax Administration (Skatteetaten), the Police, the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and several contractors/subcontractors. In the end, the authors hope that also other organisations can utilise the findings of this thesis to improve their own seriousness systems.

Innholdsfortegnelse

Forord	III
Sammendrag	V
Abstract	VII
Figurliste	XIII
Tabelliste	XV
1.0 Introduksjon	1
<i>1.1 Oppgavens bakgrunn</i>	<i>1</i>
<i>1.2 Problemet og forskningsspørsmålene</i>	<i>3</i>
<i>1.3 Oppgavens organisering</i>	<i>3</i>
2.0 Teori	5
2.1 Om begrepet seriositet.....	5
2.2 Systemer i Norge.....	6
2.2.1 Byggherreforskriften.....	8
2.2.2 Seriositetsbestemmelser.....	9
2.2.3 HMSREG.....	10
2.2.4 Infobric og StartBANK.....	11
2.2.5 En entreprenørs system.....	12
2.2.6 Utenlandske systemer	12
2.3 Arbeidslivskriminalitet – internasjonalt	13
2.3.1 Korrupsjon	13
2.4 HMS – internasjonalt	15
2.4.1 Forbedringer	15
2.4.2 Veiledernes innflytelse på sikkerheten	16
2.4.3 Ledelse	17

2.4.4 Styring.....	18
2.4.5 Systemer og metoder	19
2.4.6 Sikkerhetskultur	20
2.5 <i>Arbeidslivskriminalitet – Norge</i>	22
2.5.1 Statens arbeid mot arbeidslivskriminalitet i Norge	22
2.5.2 Seriositetsarbeid i Norge.....	23
2.5.3 Krimprosjektet	25
2.6 <i>HMS – Norge</i>	26
2.7 <i>Kunnskapsgap</i>	27
3.0 Metode	29
3.1 <i>Forskningsdesign</i>	29
3.2 <i>Litteraturstudier</i>	31
3.2.1 Høstens litteraturstudier	32
3.2.2 Oppdatering av litteraturstudier	33
3.2.3 Grå litteraturstudie	35
3.2.4 Vurdering av kilder.....	37
3.3 <i>Intervju</i>	38
3.3.1 Valg av intervjuobjekter	38
3.3.2 Spørreskjemaets utforming.....	39
3.3.3 Høstens intervju	39
3.3.4 Vårens intervjuer	40
3.3.5 Analysen av svarene fra intervjuene.....	42
3.3.6 Bruk av generell informasjon fremkommet gjennom intervjuene.....	43
3.4 <i>Observasjon</i>	44
3.4.1 Teoretisk-metodisk tilnærming til observasjon	44
3.4.2 Praktisk-metodisk tilnærming til observasjon	44

3.4.3 Uformelle samtaler med kontaktperson.....	45
3.5 Innføring i seriøsitetssystemer.....	45
3.5.1 Innføring i HMS-kurs	46
3.5.2 Søk etter andre systemer for seriøsitet.....	46
3.6 Dokumentstudier.....	47
3.6.1 Dokumentstudiene i høst	47
3.6.2 Oppdatering av dokumentstudier.....	48
3.6.3 Dokumenter unntatt offentlighet.....	49
3.7 Dataanalyse.....	49
3.7.1 Høstens dataanalyse.....	49
3.7.2 Oppdatering av dataanalysen.....	51
3.8 NSD – risikovurdering.....	52
3.9 Metodiske begrensninger.....	52
3.10 Gjenbruk av materiale fra prosjektoppgaven.....	54
4.0 Resultat.....	56
4.1 Presentasjon av case	56
4.1.1 Sykehusbygg HF.....	56
4.1.2 Prosjekt nytt sykehus i Drammen	57
4.1.3 Organisasjonskart	59
4.1.4 Seriøsitetssystemet.....	62
4.2 Intervjuobjektene erfaringer med seriøsitetssystemet.....	64
4.2.1 Bransjens syn på hva en seriøs aktør er	64
4.2.2 Erfaringer med seriøsitetssystemer.....	65
4.2.3 Oppfatning av målene til Sykehusbygg HF.....	69
4.2.4 Erfaringer med de ulike elementene i seriøsitetssystemet.....	70
4.2.5 Mulige tiltak basert på seriøsitetssystemet	74

4.2.6 Omfanget av seriøsitetssystemet.....	75
4.2.7 Innføring i og utfordringer med seriøsitetssystemet.....	77
4.2.8 Oppfattede forbedringer med seriøsitetssystemet.....	81
4.3 Resultater fra observasjonsstudiene.....	89
4.3.1 Oversikt over observasjonene.....	89
4.3.2 Ulike typer observasjoner.....	90
4.4 Resultater fra dokumentstudiene.....	94
4.4.1 Høstens resultater fra dokumentstudiene.....	94
4.4.2 Vårens resultater fra dokumentstudiene.....	95
4.5 Konkrete utfordringer.....	97
5.0 Diskusjon.....	99
5.1 Diskusjon av vesentlige elementer.....	100
5.2 Diskusjon av vesentlige utfordringer.....	101
5.3 Diskusjon av forbedringer.....	105
5.4 Diskusjon av metodiske begrensninger.....	110
5.5 Diskusjon av problemstillingen.....	112
6.0 Konklusjon.....	113
7.0 Bibliografi.....	115
Vedleggsliste.....	130

Figurliste

- Figur 1** viser et oversiktsbilde over hvordan PNSD skal se ut når det blir ferdig (se vedlegg 17). ..I
- Figur 2** illustrerer forskjellen mellom seriøs og useriøs. Den er inspirert av Kripos (2014) sin figur 5. 5
- Figur 3** illustrerer hvordan Pims og HMSREG er sammenknyttet, samt hva annet de to programvarene inneholder. 11
- Figur 4** viser når og hvordan litteraturstudiene ble gjennomført. Figuren er en sammenstilling av ulike figurer vist nedenfor. 31
- Figur 5** viser hvordan gruppen har gjennomført litteraturstudien i fagfelleverderte tidsskrift. Fase 0 viser de utvalgte journalene og Steg 1 viser hvor mange artikler gruppen fant i hver journal ved å gå fem år tilbake i tid. Steg 2 viser hvor mange artikler som var igjen fra hver journal etter at gruppen hadde sluset ut artikler som viste seg å ikke være relevante likevel. Steg 3 viser hvor mange artikler som ble funnet ved forward og backward snowballing av de tidligere utvalgte artiklene. Etter Steg 3 hadde gruppen 58 utvalgte artikler. Steg 4 viser at 16 artikler ble funnet i et videre websøk. Til sammen identifiserte gruppen 74 artikler i denne delen av litteraturstudien. 33
- Figur 6** viser hvordan gruppen har gjennomført oppdateringen av den fagfelleverderte delen av litteraturstudiene. Steg 1 viser at de 74 artiklene fra prosjektoppgaven ble redusert til 56 artikler som ble tatt med videre i masteroppgaven. Steg 2 viser journalene som er benyttet i oppdateringen og Steg 3 viser hvor mange artikler gruppen fant i hver journal. Steg 4 viser hvor mange artikler som ble funnet ved forward og backward snowballing av de utvalgte artiklene. Steg 5 viser at tre artikler ble funnet i et videre websøk. Etter denne oppdateringen har gruppen 67 utvalgte artikler. 34
- Figur 7** viser hvordan gruppen har gjennomført den grå delen av litteraturstudiene. Fase 0 viser hvor litteraturen kommer fra. Steg 1 viser at det ble funnet ti rapporter i den grå litteraturstudien sist høst, seks fra prosjektnorge.no/krim og fire som var googlet/tilsendt. Steg 2 viser at det ikke ble identifisert noen nye rapporter ved hjelp av backward snowballing. Steg 3 viser at 17 artikler ble funnet i et videre websøk. Til sammen identifiserte gruppen 27 artikler og rapporter i den grå delen av litteraturstudiene. 36
- Figur 8** illustrerer hvordan litteraturhierarkiet kan se ut, og hvilke søkemotorer som inneholder de ulike litteraturtypene. 38

Figur 9 viser en oversikt over området der PNSD bygges (Helse Sør-Øst RHF, 2019).	58
Figur 10 viser en illustrasjon av hvordan PNSD kommer til å se ut ved ferdigstillelse (Sykehusbygg HF, u.å.-a).	58
Figur 11 Organisasjonskart 1 viser hvordan Sykehusbygg HF er organisert fra de fire deleierne og ned til prosjektnivå, blant annet PNSD.	59
Figur 12 Organisasjonskart 2 viser hvordan byggherre (Helse Sør-Øst RHF), Sykehusbygg HF og entreprenørene er knyttet sammen for PNSD.	60
Figur 13 Organisasjonskart 3 viser prosjektorganisasjonen til PNSD, slått sammen med entreprisekontrakter under U2 Bygg, som illustrerer hvordan organisasjonen ser ut lenger ned i UE-leddene.	61
Figur 14 viser en tidslinje over de ulike møtene gruppen har deltatt på underveis i arbeidet med masteroppgaven. De gule strekene viser til kontordager og SHA-koordineringsmøter, røde streker viser til faggruppemøter HMS og svarte streker viser til møter med kontaktpersonen.	89
Figur 15 viser en oversikt over status på PNSD en gitt dag. Hentet fra vedlegg 18.	93
Figur 16 viser en status over feil og mangler på PNSD. Hentet fra vedlegg 18.	94

Tabelliste

Tabell 1 viser en oversikt over de ulike IO-enes roller, bedrifter, utdanning og tidligere arbeidserfaring. Alle IO-ene, unntatt den øverste, ble intervjuet denne våren. Ent. benyttes som forkortelse for entreprenør..... 40

Tabell 2 viser de ulike intervjuenes tidsbruk fordelt på de fem bolkene; introduksjon, elementer, utfordringer, tiltak og siste del. Siste kolonne viser total tidsbruk for intervjuene. For alle intervjuene, bortsett fra de med rød bakgrunn, ble det satt av to timer. 41

Tabell 3 viser en oversikt over hva de ulike IO-ene mener om hva systemet fanger opp, og om systemet gjør nok i arbeidet mot a-krim. I tabellen benyttes SS som en forkortelse for «seriøsitetssystemet» og SA benyttes som en forkortelse for «seriøsitetsarbeidet». 75

Tabell 4 viser en oversikt over hvor mange timer de ulike IO-ene brukte på seriøsitetssystemet per uke, hvilken innføring de fikk i HMSREG og hvilke utfordringer de opplevde med de ulike elementene i seriøsitetssystemet. I tabellen benyttes SS som en forkortelse for «seriøsitetssystemet». 78

Tabell 5 viser en oversikt over utfordringene og de mulige forbedringene de ulike IO-ene fortalte om i intervjuene, sortert etter tema. I tabellen benyttes SS som en forkortelse for «seriøsitetssystemet», SA brukes som en forkortelse for «seriøsitetsarbeidet» og ent. er en forkortelse for «entreprenør»..... 81

1.0 Introduksjon

I dette kapitlet introduseres bakgrunnen for oppgaven, problemstillingen, forskningsspørsmålene og masteroppgavens organisering.

1.1 Oppgavens bakgrunn

Oppgavens formål er å undersøke skjæringspunktet mellom Helse, miljø og sikkerhet (HMS) og arbeidslivskriminalitet (a-krim) i bygg- og anleggsbransjen. Gjennom litteraturstudiet viste det seg at dette området er lite behandlet i litteraturen. Derfor ble det under arbeidet med oppgaven gjennomført tre separate litteraturstudier; ett på HMS, ett på a-krim i bygg- og anleggsbransjen og ett på skjæringspunktet mellom dem. Gjennom disse tre studiene fant gruppen mye litteratur på HMS, relativt lite på a-krim og lite på skjæringspunktet. På grunn av den store litteraturmengden valgte gruppen å ekskludere litteratur som har veldig snevre temaer, som gjelder et begrenset geografisk område og artikler som har overlappende temaer.

Kunnskapsgapet i skjæringspunktet er avdekket ved litteraturstudier av temaene a-krim internasjonalt, HMS internasjonalt, a-krim nasjonalt og HMS nasjonalt. Internasjonalt er det kun funnet én artikkel angående seriøsitet. I Norge i dag benyttes ofte begrepet *seriøsitet* for å betegne forhold knyttet til manglende overholdelse av lover og regler, samt uetiske handlinger innen dette feltet. Derfor er det valgt å utføre et litteraturstudium, hovedsakelig innen grå litteratur (forklares i metodekapitlet), på seriøsitet nasjonalt. Masteroppgaven bygger videre på prosjektoppgaven skrevet høsten 2021.

Til tross for at bygg- og anleggsbransjen har en stor påvirkning på den globale økonomien, står den også for en stor andel av dødelige skader (Sunindijo & Zou, 2012). Dette har medført at HMS er et mye studert område internasjonalt. Det finnes likevel ikke et like universelt begrep for HMS internasjonalt som det gjør i Norge. Dette medfører at gruppens studie på området blir noe mer utfordrende. *Occupational Health and Safety* (OHS) (Podgórski, 2000) og *Work-Health and Safety* (WHS) (Lingard et al., 2020) er blant begrepene som benyttes for HMS internasjonalt. Under litteraturstudien valgte gruppen å se etter begrepet *safety* i kombinasjon med andre ord, som *leadership* og *climate*.

«There is an elephant in the room!» skriver Locatelli et al. (2017) i overskriften til sin artikkel som prøver å oppsummere litteraturen om korrupsjon i prosjektledelse. Elefanten i rommet kan ses på som en metafor for korrupsjon i prosjektledelse. I litteraturstudien om a-krim i bygg- og anleggsbransjen internasjonalt, ble det hovedsakelig funnet artikler angående korrupsjon. Disse artiklene tar for seg blant annet faktorer som bidrar til korrupsjon (Mohd Saim, 2018), typer korrupsjon (Locatelli et al., 2017) og anti-korrupsjonstiltak (Lehtinen et al., 2022; Owusu et al., 2019). I artikkelen til Sichombo et al. (2009) nevnes det flere tiltak til hvordan man kan minimalisere eller forhindre økonomisk kriminalitet, som korrupsjon, på byggeprosjekter i Zambia.

Det er funnet flere studier som tar for seg HMS eller a-krim nasjonalt. Dette gjelder både fagfelleverdert og grå litteratur. I 2014 ble *HMS-Charter for en skadefri bygge- og anleggsnæring* etablert av byggenæringen, bestående av blant annet myndighetene, byggherrer og de utførende (Arbeidstilsynet, u.å.-a). I tillegg til arbeidet som byggenæringen i Norge har gjort for HMS på bygg- og anleggsplasser, er det skrevet oppgaver om HMS. Blant disse er Eivindson (2018) som utforsker sikkerhetsutfordringer i BA-bransjen, hvorfor de oppstår og takles, og Owren (2017) som studerer hvordan HMS-krav blir tatt imot av arbeidstakere i entreprenørfirmaer.

Innen a-krim nasjonalt er det forskere ved Norges tekniske-naturvitenskapelige universitet (NTNU) som står for mye av publiseringen gjennom deres Krimprosjekt (utdypes i 2.5.3 *Krimprosjektet*). I kjølvannet av strategi *Seriøsitet i byggenæringen* (Byggenæringens Landsforening, 2003) ble det utført studier av flere etater og departementer, blant annet Arbeidstilsynet et al. (2021) og Kripos (2014), i kampen mot a-krim. I disse studiene er ulike områder innenfor a-krim blitt analysert og mulige tiltak presentert.

I næringslivet har flere ulike aktører engasjert seg for å gjøre det enklere å være seriøs. I 2015 utarbeidet Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ), sammen med tre andre aktører, seriøsitetsbestemmelser (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2021). Flere kommuner og andre offentlige byggherrer benytter disse bestemmelsene, og krever at deres byggherrerepresentanter også benytter dem (Fellesforbundet, 2019). Sykehusbygg HF er en offentlig byggherre på vegne av regionale helseforetak og kommuner som benytter seriøsitetsbestemmelsene (personlig kommunikasjon).

1.2 Problemet og forskningsspørsmålene

Den gjennomgåtte litteraturen viser imidlertid at det finnes lite litteratur knyttet til skjæringspunktet mellom HMS og a-krim. Dette gjelder både fagfellevurdert og grå litteratur, men i grå litteratur finnes det noen rapporter angående seriøsitet. Dette gjelder blant annet *Seriøsitet i byggenæringen* (Byggenæringens Landsforening, 2003) og *Enkelt å være seriøs* (Byggenæringens Landsforening, 2014). På bakgrunn av dette har gruppen valgt å utføre en casestudie av Sykehusbygg HF gjennom referanseprosjektet Prosjekt nytt sykehus i Drammen (PNSD). Dette ble valgt fordi de har satt seriøsitetsbestemmelsene inn i et SHA-system på et operativt nivå. Det er usikkert om systemet fungerer etter hensikten, derfor ønsker gruppen å finne svar på følgende forskningsspørsmål:

1. Hva er de mest vesentlige elementene ved seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF?
2. Hva er de vesentlige utfordringene ved seriøsitetssystemet?
3. Hvordan kan seriøsitetssystemet forbedres?

For å presisere er *seriøsitetssystemet* i oppgaven en samlebetegnelse for prosessen rundt arbeidet for seriøsitet hos Sykehusbygg HF. Det inkluderer møter (e.g. faggruppemøter HMS og SHA-koordineringsmøter), programvarer (e.g. Pims og HMSREG) og seriøsitetskarakteren (månedlig til de ulike entreprisene).

1.3 Oppgavens organisering

Planen for arbeidet er å forstå bruken av systemet og hvilke områder systemet dekker, og ikke dekker, i tillegg til eventuelle utfordringer og forbedringer med systemet. Gjennom forskningsspørsmål 1, blir gruppen kjent med de ulike elementene i systemet og hvordan de henger sammen. I forskningsspørsmål 2 undersøker gruppen utfordringene i systemet, gjennom blant annet intervju og observasjoner. Arbeidet med forskningsspørsmål 1 og 2 ble påbegynt i prosjektoppgaven. Dette har blitt videreført i arbeidet med masteroppgaven, og presenteres samlet i resultatkapitlet. Forskningsspørsmål 3 bringer oppgaven sammen ved at gruppen analyserer alle funn og besvarer hva som kan forbedres med systemet i diskusjonskapitlet.

Noen elementer blir omtalt flere steder i masteroppgaven. Som et eksempel på oppgavens organisering, så presenteres det i kapittel 2.1 *Systemer i Norge* ulike systemer og forskrifter tilknyttet HMS og SHA. I kapittel 4.3 *Resultater fra observasjonsstudiene* blir det forklart

hvordan utvalgte systemer er relatert til referanseprosjektet. Under organiseringen av oppgaven har det vært utfordringer med å skille hva som er generell teori og hva som er casespesifikk teori. Dette gjelder blant annet for temaene seriøsitetsbestemmelsene og HMSREG. I hovedsak skyldes dette at seriøsitetsbestemmelsene ikke er casespesifikke, men at de heller ikke er universelle og allmenngjort. For HMSREG har dette blitt løst ved at det i teorikapitlet blir forklart hva HMSREG er, mens det i resultatkapitlet blir forklart hvordan programvaren brukes.

Dette er en longitudinal studie fordi masteroppgaven bygger videre på prosjektoppgaven skrevet høsten 2021. Det vil derfor være noe data og tekst som er hentet fra prosjektoppgaven. Dette gjenbruket er beskrevet i 3.10 *Gjenbruk av materiale fra prosjektoppgaven*.

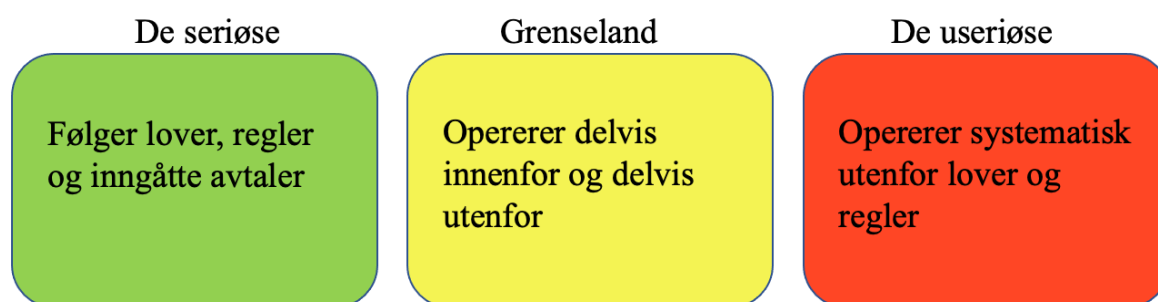
2.0 Teori

I dette kapitlet omtales begrepet *seriøsitet*, ulike systemer for seriøsitet beskrives og dataene fra litteraturstudiene presenteres. Det siste delkapitlet forklarer det identifiserte kunnskapsgapet i litteraturen.

2.1 Om begrepet seriøsitet

Seriøsitet er et mye brukt begrep i bransjen, men begrepet er ikke entydig definert. Ifølge Dølvik et al. (2005) er verken *seriøsitet* eller *useriøsitet* presise begreper. Begrepene er vanskelige å definere fordi skillet mellom dem ikke er det samme som forskjellen mellom å være lovlydig eller ikke. Det vil si at man kan følge loven og fortsatt være en useriøs aktør. Dølvik et al. (2005, s. 7) har i rapporten definert useriøsitet som «det at bedrifter og arbeidsgivere regelmessig og systematisk opererer på kanten av loven, bryter loven og bryter det som regnes som god forretningsskikk».

Rapporten *Seriøsitet i byggenæringen* har definert en seriøs bedrift som «bedrifter som følger lover og forskrifter som regulerer virksomheten, og som gjennom verdiskaping bidrar med skatter og avgifter for å styrke fellesskapet og legge grunnlag for en fortsatt velferdsstat» (Byggenæringens Landsforening, 2003, s. 3). Kripos (2014) legger i sin situasjonsbeskrivelse fra 2014 *Kriminalitet i bygg- og anleggsnæringen* frem en figur som illustrerer forskjellen mellom de seriøse og useriøse i byggenæringen. Innholdet i figuren blir presentert i figur 2.



Figur 2 illustrerer forskjellen mellom seriøs og useriøs. Den er inspirert av Kripos (2014) sin figur 5.

Figur 2 fra Kripos definerer useriøse aktører som de som «opererer systematisk utenfor lover og regler». Denne definisjonen setter et likhetstegn mellom definisjonene av *useriøse* og *kriminelle*. Selv om departementene og etatene i Norge benytter seg av begrepet *seriøsitet*,

har de ikke gjort forsøk på å definere det utenfor byggenæringen (Arbeidstilsynet et al., 2021; Departementene, 2021).

Selv om seriøsitet ikke har en entydig definisjon, er begrepet mye brukt i bygg- og anleggsnæringen. Dette kan føre til en uklarhet og forvirring om hva de ulike aktørene jobber for. Til tross for at Sykehusbygg HF ikke har definert begrepet *seriøsitet*, bruker de det på nettsiden deres, i møter og i seriøsitetskarakteren.

Ettersom denne casestudien omhandler et seriøsitetssystem og begrepet ikke er definert, har gruppen valgt å utvikle følgende definisjon for seriøsitet: «En seriøs aktør følger lover, regler og forskrifter, og er foroverlent i arbeidet for HMS. Aktøren unngår dårlige arbeidsforhold og jobber for transparens i hele leverandørkjeden, og er tydelig på hvordan de jobber for seriøsitet.». Definisjonen er basert på observasjoner, seriøsitetskarakteren, intervjuer og litteraturstudiene gruppen har gjennomført i arbeidet med oppgaven.

I bransjen benyttes det flere ulike ord for arbeidslivskriminalitet. Økokrim benytter *arbeidsmarkedskriminalitet* (Øktner, 2016), Fafo (2021) og Arbeids- og sosialdepartementet (2021) bruker *arbeidslivskriminalitet*, og organisasjoner som BDO (u.å.) og AUF (u.å.) bruker benevnelsen *arbeidskriminalitet*. Alle benevnelsene omtaler det samme fenomenet. I oppgaven benyttes *arbeidslivskriminalitet (a-krim)*.

2.2 Systemer i Norge

I dette delkapitlet vil ulike begreper, systemer og forskrifter bli beskrevet. Noen nevnes kort i dette delkapitlet, mens andre får en mer omfattende beskrivelse i separate underkapitler.

På en byggeplass må det være en bedrift som tar på seg hovedbedrift-rollen (Arbeidstilsynet, u.å.b). Ifølge Arbeidstilsynet har en hovedbedrift «ansvar for å samordne helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet til de enkelte virksomhetene på arbeidsplassen» (Arbeidstilsynet, u.å.b). Når flere virksomheter arbeider på en bygg- og anleggsplass, må en av virksomhetene ta hovedbedrift-rollen. Det er kun én virksomhet som kan være hovedbedrift. I 2010 ble kravet i byggherreforskriften angående avklaring av hvem som skulle være hovedbedrift fjernet (EBA, 2019). Byggherren har derfor ikke lenger myndighet til å bestemme hvilken virksomhet som skal påta seg ansvaret. Det er vanlig at virksomheten med flest arbeidere på plassen tar på seg ansvaret som hovedbedrift. Hvis byggherren ønsker det, kan de påta seg ansvaret som hovedbedrift dersom de har arbeidstakere eller utfører arbeider på plassen.

For å holde oversikt over en byggeplass og de tilknyttede virksomhetene, finnes det ulike systemer en byggherre eller en total-/hovedentreprenør kan benytte seg av (Extend, u.å.). Systemene kan deles inn i fire grupper: prosjektstyringsverktøy, informasjonssystemer, adgangskontrollsystemer og oversiktssystemer (personlig kommunikasjon). Disse er alle webbaserte løsninger, og består av flere moduler som er ment å gi oversikt og kontroll (Sørnes, u.å.). Eksempelvis er prosjektstyringsverktøyet som benyttes for Sykehusbygg HF Pims (personlig kommunikasjon). For informasjonssystemer er StartBANK brukt. Infobric og Smartdok er adgangskontrollsystemer, og Infobric er anvendt på referanseprosjektet. Det mest brukte informasjonssystemet i Norge er Smartdok (Sørnes, u.å.). HMSREG er et oversiktssystem (personlig kommunikasjon). Bruken av systemene er ment å medføre økt produktivitet og effektivitet. Det skapes gjennom å blant annet hente inn timeregistreringen til arbeidere på arbeidsplassen regelmessig og å ha funksjoner for blant annet rapportering av uønskede hendelser (RUH) (Sørnes, u.å.). Systemene som er relevante for oppgaven blir beskrevet nærmere i de påfølgende underkapitlene.

I tillegg til Byggherreforskriften, som beskrives i kapittel 2.2.1 *Byggherreforskriften*, er det også andre lover som er relevante for oppgaven. Disse beskrives nedenfor.

Lov om offentlige anskaffelser (anskaffelsesloven) tredde i kraft 01.01.2017, og ble revidert senest 25.08.2021. Gjennom å basere seg på forretningsmessighet og likebehandling, er loven ment for å sikre effektiv ressursbruk ved offentlige anskaffelser og dermed bidra til økt verdiskapning (Lovdata, 2021a). Loven omfatter myndigheter, offentlige organer og fylkeskommunale og kommunale myndigheter. Til grunn for loven ligger prinsipper som en oppdragsgiver skal opptre etter, som blant annet likebehandling, forholdsmessighet og etterprøvnbarhet (Richani et al., 2017). Dersom en oppdragsgiver får tjeneste-, varer- eller bygg- og anleggskontrakter for 100 000 kroner eller mer, gjelder loven for dem. Loven består 18 paragrafer (Lovdata, 2021a).

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven) ble tatt i bruk 01.01.2006, og har blitt revidert flere ganger i senere tid, senest 08.04.2022 (Lovdata, 2021c). Ifølge Arbeids- og sosialdepartementet (2018) har loven som formål «å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og bidra til et inkluderende arbeidsliv». Arbeidsmiljøloven omfatter alle virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, med noen unntak som for eksempel sjøfart og militær luftfart (Lovdata, 2021c). Loven inneholder 20 kapitler, med innledende og avsluttende kapittel.

Forskriften om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) trådte i kraft 01.01.1997, og ble senest endret 01.07.2017 (Lovdata, 2014). Forskriften setter krav til systematisk gjennomføring av tiltak, og er med på å fremme forbedringsarbeid i virksomheter slik at de oppnår målene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Tiltakene faller innunder kategorier som sikkerhet, vern av ytre miljø (forurensning og bedre avfallsbehandling), forebygging av miljøforstyrrelser og helseskade. Loven består av to deler; hoveddel og kommentarer til forskriften, som til sammen inneholder elleve paragrafer. Virksomheter som omfattes av bestemte regler som ulike helse-, miljø- og sikkerhetshensyn, faller inn under forskriften (Arbeidstilsynet, u.å.d).

2.2.1 Byggherreforskriften

Forskriften om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygg- eller anleggsplasser (Byggherreforskriften) er en konsekvens av EØS-avtalen, og ble innført i 1995 etter flere uønskede hendelser (Thune, 2020, s. 58). Den kommer fra et EU-direktiv som var gjeldende fra 1992. Byggherreforskriften består av seks kapitler og beskriver ulike parter plikter, forklarer innledende og avsluttende bestemmelser og angir mulig straff dersom plikter ikke følges (Lovdata, 2021b). I henhold til byggherreforskriften er det ment at byggherren skal passe på at kravene i forskriften blir fulgt på de enkelte bygg- og anleggsprosjektene. Forskriften er gjeldende for alle arbeidsplasser hvor bygg- og anleggsarbeider utføres, uansett om de er midlertidige eller skiftende.

Byggherreforskriften skal ifølge Arbeidstilsynet «sikre at sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplassen blir ivaretatt» (Arbeidstilsynet, u.å.b). Forskriften har flere mål, og skal blant annet bidra til økt seriositetsarbeid rundt HMS i ethvert bygg- og anleggsprosjekt. I tillegg skal forskriften skape bedre koordinering i alle fasene ved et prosjekt. Hovedformålet til byggherrens koordinering er å forhindre konflikter på bygg- og anleggsprosjekter. Dette gjelder både mellom ulike arbeidsoperasjoner og virksomheter. Manglende koordinering i prosessen, bestående av planlegging og gjennomføring, har en medvirkende årsak til ulykker på bygg- og anleggsplasser (Lovdata, 2021b). Selv om byggherren har ansvaret for koordineringen av et prosjekt, betyr det ikke at hovedbedrift på prosjektet ikke har samordningsansvar (Arbeidstilsynet, u.å.c). Byggherrens koordinering kommer i tillegg til samordningen.

2.2.2 Seriøsitetsbestemmelser

Seriøsitetsbestemmelsene er utarbeidet av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ), Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon i Norge (KS), Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening (BNL) (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2021). Målet med disse bestemmelsene er: «å motvirke sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i offentlige bygg- og anleggskontrakter.» Det er ment at bestemmelsene skal være et vedlegg til kontrakten mellom byggherre og entreprenør. Seriøsitetsbestemmelsene består av en rekke krav som stilles til entreprenøren (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2020b). Det er til sammen 11 seriøsitetskrav, og de som er mest relevante for casestudien er; krav til HMS-kort, medlemskap i leverandørregister, andel faglærte håndverkere og lærlinger, og bruk av underleverandører (UE-er) over flere enn to ledd. Disse kravene utdypes nedenfor.

Kravet om HMS-kort sier at: «Alle arbeidstakere skal bære lett synlig et gyldig HMS-kort utstedt av Arbeidstilsynet.» (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2020b). Dersom de ikke har HMS-kort, vil de bli bortvist fra plassen. Kravet om medlemskap i leverandørregister dikterer at leverandørene skal være registrert i StartBANK eller tilsvarende leverandørregister, og at dette registeret skal ha fullmakt til å anskaffe SKAV-info (skatte- og avgiftsinformasjon). Et annet krav er at «Leverandøren kan ikke ha flere enn to ledd underentreprenører i kjeden under seg» (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2020b). Den neste av de relevante bestemmelsene krever at det skal være fagarbeidere i alle bygg- og anleggsfagene som har fagbrev, svennebrev eller annen spesifikk fagopplæring. Og at i hvert fall 40 % av de arbeidede timene innen disse fagene produseres av faglærte håndverkere.

I det siste kravet kreves det at «en eller flere lærlinger deltar i utførelsen av kontraktarbeidet innenfor bygg- og anleggsfagene» (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2020a), og at minst 7 % av disse arbeidede timene skal utføres av lærlinger dersom byggherren vurderer dette som forholdsmessig. Kravet settes «for å gjøre det enklere å nå målet om flere lærlinger innenfor bygg- og anleggsnæringen og sikre nødvendig rekruttering til bransjen og utdanning av fagarbeidere i Norge» (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2020a). Seriøsitetsbestemmelsene ble lansert i 2015, men ble oppdaterte i 2018 for å følge det nye anskaffelsesregelverket.

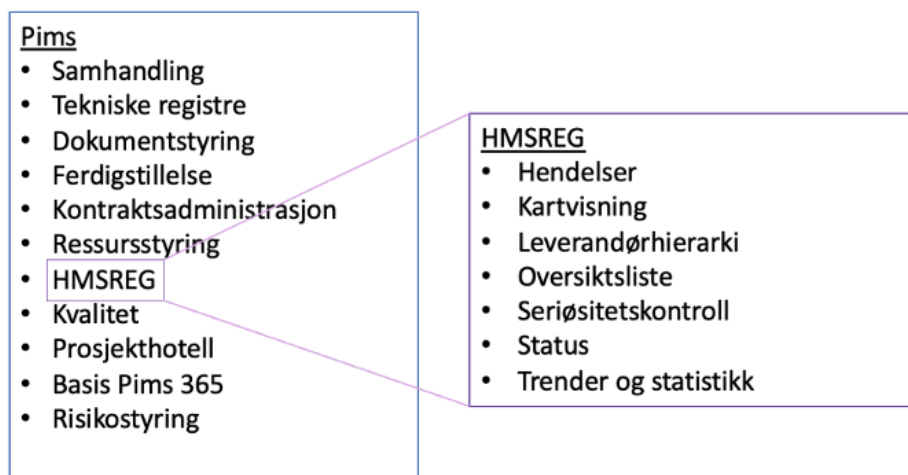
2.2.3 HMSREG

I 2014 kjøpte den offentlige sektoren i Norge varer og tjenester for over 450 milliarder kroner (HMSREG, u.å.-a). Et stadig åpnere Europa medfører at mer av arbeidskraften kommer fra utlandet. Ifølge HMSREG AS gir økende og tøffere konkurranse fare for a-krim og sosial dumping. HMSREG er et informasjonssystem skapt av Omega PS i 2016 (HMSREG, u.å.-a), etter ønske fra Oslo Kommune om å skape en anordning hvor mannskapslister for arbeidere på deres byggeplasser legges inn elektronisk (HMSREG, u.å.-c). Det var kommunens engasjement mot sosial dumping og a-krim som medførte at de ønsket en oversikt over selskapene og mannskapet på deres byggeplasser. Omega PS forstod at de måtte danne en ny standard for oppfølging av seriøsitetsarbeidet i bygg- og anleggsnæringen.

I 2020 etablerte Omega PS HMSREG AS som et eget selskap for å fremme videre vekst av programvaren, og inviterte Infobric til å bli medeiere (Myskja, 2021). Etter etableringen har Infobric kjøpt 51 % av programvaren, mens Omega PS eier 49 %. Ifølge en av kunderådgiverne fra HMSREG AS prøvde; «I 2018 [...] NCC og Infobric å lage et tilsvarende system, men nå har vi endt opp med at vi har NCC som kunde.» (personlig kommunikasjon). HMSREG er sky-basert, og krever derfor ikke lokale installasjoner (HMSREG, u.å.-a). Programvaren inneholder funksjoner som gir oversikt over leverandører og aktiviteter, mannskap og kvalifikasjoner, og seriøsitetkontroller (HMSREG, u.å.-b). HMSREG bygger videre på andre standarder som StartBANK og HMS-kort (HMSREG, u.å.-a). Programvaren samler erfaringsdata og annen nøkkelinformasjon angående leverandører, og er et sanntidsprogram.

I dag består staben i HMSREG AS av 14 ansatte, og de har til sammen 44 kunder (personlig kommunikasjon). Flere av disse kundene er store aktører i den norske bygg- og anleggsnæringen, som for eksempel Sykehusbygg HF, Statsbygg og Betonmast.

HMSREG er en del av Pims, som kan ses i figur 3. Pims er en forkortelse for «Process Information Management Systems» (Prevas, u.å.). Programvaren samler inn sanntidsdata fra prosjektprosesser til en database. Ut ifra denne databasen kan man lage rapporter angående prosessytelse. Prosjektstøtteverktøyet Pims har flere underfunksjoner som blant annet HMSREG, prosjekthotell, risikostyring og ressursstyring. HMSREG er per dags dato i en prosess med å skille seg fra Pims. Versjonen som brukes i dag er versjon 2, som heter Pims 365 og HMSREG 365.



Figur 3 illustrerer hvordan Pims og HMSREG er sammenknyttet, samt hva annet de to programvarene inneholder.

HMSREG er direkte knyttet til bygg- og anleggsplasser, mens Pims omhandler alle prosessene og områdene et prosjekt må ha kontroll over (Prevas, u.å.). I HMSREG registreres blant annet alle kontraherte leverandører og entreprenører, deres mannskap og påkrevd informasjon om dem (personlig kommunikasjon). Eksempel på slik informasjon er navn, fødselsdato, HMS-kortnummer og yrkeskompetanse. Gjennom de neste to årene skal HMSREG bli oppgradert til tredje generasjon, og det nåværende HMSREG 365 endres dermed til HMSREG.com og flyttes ut av programvaren Pims (se vedlegg 1). Denne endringen er ment å gjøre det lettere for entreprenører å bruke HMSREG. I den nye versjonen vil entreprenørene se alle sine prosjekter inne på nettsiden og må ikke gå gjennom Pims til hvert enkelt prosjekt de har.

2.2.4 Infobric og StartBANK

Infobric Group er en «nordisk digitaliseringspartner for bærekraftig samfunnsbygging» (Infobric, u.å.). Infobric og HMSREG er blant datterselskapene til Infobric Group som ble grunnlagt i 2004. Konsernet omsatte for 330 MSEK i 2020 og hadde da rundt 250 ansatte (Infobric Construction, 2021). Infobric tilbyr systemet Ease Construction, som er et kontrollsystem for mannskapslistene og adgangskontroll (Infobric Construction, u.å.-a). For grunnpakken *Prosjektoppstart* baserer månedskostnaden seg på prosjektverdien, men prisen starter på 360 NOK månedlig (Infobric Construction, u.å.-b). Både arbeidere og UE-er kan registreres i mannskapslistene og dette gjøres ved hjelp av HMS-kort eller Infobric sin app. Adgangskontrollen registrerer passeringene som gjøres og sikrer at uvedkommende ikke kan komme seg inn på bygg- og anleggsplassen. Ease Construction kan også integreres med HMSREG og StartBANK (Infobric Construction, 2020).

StartBANK (BANK= Bygg og Anleggsnæringens Kvalitetsregister) er et informasjonssystem og leverandørregister som blir benyttet i bygg- og anleggsbransjen, og blir anbefalt i seriøsitetsbestemmelsene (Infobric Construction, 2020). I tillegg krever noen aktører at UE-ene deres er godkjent i registeret (Andenæs VVS AS, u.å.). I 2005 ble pilotprosjektet *Seriøsitet i byggenæringen* lansert i samarbeid mellom Byggenæringens landsforening (BNL), norske myndigheter og Achilles. StartBANK ble etablert basert på dette prosjektet. Den inneholder oppdatert og kontrollert leverandørinformasjon av 8200 leverandører, og bidrar til at det er lettere for aktørene å velge seriøse leverandører (Archilles, u.å.). Registeret bidrar også til at aktørene kan konkurrere på like vilkår. StartBANK blir driftet av Achilles. Den årlige kostnaden for StartBANK er 5550 NOK for firmaer med årlig omsetning over ti millioner kroner, og 2775 NOK for firmaer med årlig omsetning under ti millioner.

2.2.5 En entreprenørs system

Under casestudien har gruppen kommet i kontakt med flere entreprenører som har nevnt at deres virksomheter har egne systemer for seriøsitet. En av disse entreprenørene var villig til å dele informasjon systemene sine.

Entreprenøren delte et dokument som heter «Påsekontroll – prosedyre». Prosedyren har som formål å sikre at entreprenøren velger seriøse leverandører (begrenset adgang). De som har ansvaret for kontrollen er prosjektleder, HMS-ansvarlig og ansvarlige for kalkulasjon og innkjøp. Gjennom prosedyren kommer det frem at entreprenøren vurderer behov for påseplikt-kontroll ut ifra flere risikofaktorer, som for eksempel; tidligere erfaringer fra UE, krav fra byggherre og tilfeldig uttrekk. Videre i skrevet beskrives hvordan de ulike avdelingene skal utføre eller bistå med kontrollen. For eksempel hvordan de som jobber i produksjon eller driftsfasen skal bistå.

2.2.6 Utenlandske systemer

I løpet av denne studien er det oppdaget tre utenlandske systemer for seriøsitet. De kommer fra KPMG, Dun & Bradstreet og KMD. KPMG har utviklet den digitale løsningen Market View A-krim for å forbedre informasjonstilgangen til firmaer som vil ta ansvar for å bekjempe a-krim og useriøse aktører (begrenset adgang). Systemet forener data fra kunder, foretak og kommersielle kilder for å lage en profil for bedriftene. Denne profilen inneholder informasjon om «eierstruktur, finansielle nøkkeltall, sertifiseringer og pågående konflikter – inkludert forhold som kan indikere arbeidslivskriminalitet.». Denne informasjonen forenkler

oppfølgingen av tredjeparter og bidrar til å effektivisere seriøsitetsarbeidet (begrenset adgang). I tillegg har Market View A-krim integrasjon med andre systemer, blant annet Dun & Bradstreet.

Dun & Bradstreet sitt system kan beskrives som en internasjonal StartBANK (personlig kommunikasjon). De har en database med foretaksdata fra hele verden (Dun & Bradstreet, u.å.). Dette er verdens største foretaksdatabase og har blant annet rating av selskaper og Dun & Bradstreet D-U-N-S® Number for alle selskapene i databasen. Dette nummeret tjener som et globalt organisasjonsnummer og bidrar til å skape oversikt over selskapers organisasjonsstruktur. Den daglige oppdateringen av databasen sikrer at kundene kan ta beslutninger som er informerte og lønnsomme.

KMD, tidligere kjent som Kommunedata, er en dansk aktør som har ledet Danmarks offentlige digitalisering og er en av de ledende leverandørene av IT-løsninger til det danske samfunnet (KMD, u.å.). De utvikler skreddersydde IT-løsninger for å møte de endrede behovene for moderne organisasjoner. Disse løsningene inkluderer blant annet programvarer, rådgivning og spesialutviklede bransjeløsninger for å forbedre bedriftenes funksjoner. KMD vant et anbud for København kommune, der HMSREG også deltok i anbudskonkurransen (personlig kommunikasjon).

2.3 Arbeidslivskriminalitet – internasjonalt

Her presenteres den identifiserte litteraturen som er relevant for internasjonal a-krim.

2.3.1 Korrupsjon

I litteraturgjennomgangen fant gruppen åtte artikler av interesse som omhandler a-krim internasjonalt. De er publisert i tidsrommet 2017-2022. Artikkene er hentet fra journalsøk og forward snowballing (forklares i metodekapitlet), i tillegg til at én ble tilsendt av veileder. Halvparten av de inkluderte artikkene er skrevet av Isaac Sakyi Damoah og Giorgio Locatelli, og det kan vise at disse er aktive forskere innenfor temaet. De utvalgte artikkene omhandler enten korrupsjon eller tematikker rundt korrupsjon. Ut ifra litteraturen er det tydelig at forskning på korrupsjon er utbredt. Det er mulig at forskningen på korrupsjon er så stor at den skygger for andre temaer innenfor internasjonal a-krim. Dette kan tenkes, fordi den inkluderte litteraturen om internasjonal a-krim stort sett omhandler korrupsjon.

Det er flere faktorer som bidrar til uredelig praksis gjennom hele byggeprosjektets livssyklus, og Mohd Saim et al. (2018) prøver å identifisere disse. Etter at hun studerte hvor ofte faktorene oppdages, konkluderte hun med at det er fem hovedfaktorer. Deriblant utilstrekkelig samsvar med design for revisjon i byggefasen og å bruke substandard materialer og tjenester i vedlikeholdsfasen. Damoah & Ayakwah (2021) utforsker driverne bak korrupsjon og manglende overholdelse av etiske verdier i offentlige forvaltningsoperasjoner. De grunnleggende driverne som er identifiserte er; politikere, institusjoner og administrasjonssystemer. Locatelli et al. (2017) ser på forskjellige typer korrupsjon og hvilke prosjekter som har større sannsynlighet for å bli utsatt for det. Det konkluderes med at korrupsjon er spesielt aktuelt for store og uvanlige prosjekter, og at korrupsjon forverrer både kostnads- og tidsytelse, og fordelene som leveres.

I studien utforsker Damoah et al. (2018) hvordan korrupsjon påvirker hvorvidt offentlige prosjekter i utviklingsland lykkes eller ikke (project failure). Funnene tyder på at korrupsjon påvirker prosjektsuksess på alle feilkriteriene som ble brukt i evalueringen. Ifølge Yap et al. (2022) blir innflytelsen korrupsjon har på prosjekters suksess ofte oversett, og det er lite studert i litteraturen innenfor konstruksjon og prosjektledelse. Tidligere studier på korrupsjon fokuserer lite på prosjektlederfellesskapet (project management community) og mer på hvordan korrupsjon påvirker områder som økonomisk vekst, fattigdom og politisk ustabilitet. Byggesektoren er viktig for videreutviklingen av utviklingsland, noe som gjør sektoren til et område hvor korrupsjonen lettere kan vokse frem. Yap et al. konkluderer med at til tross for den negative effekten korrupsjon har på prosjektledelsen, så får det ikke mye oppmerksomhet i forskningen.

Sichombo et al. (2009) skriver i sin artikkel at økonomisk kriminalitet som svindel, tvang og utpressing har økt i byggebransjen over hele verden. Det er derfor viktig å innføre proaktive strategier for å forhindre slik praksis. I artikkelen kommer Sichombo et al. med forslag til flere tiltak som bør innføres i Zambia for å forhindre eller minimalisere uetiske handlinger, som for eksempel korrupsjon. En av disse er en tredjepartskontroll av systemer og prosjekter.

En stor utfordring i prosjekter handler om å iverksette antikorrupsjonstiltak på en effektiv måte for å håndtere korrupsjon (Lehtinen et al., 2022). Byggeprosjekter er de prosjektene som er mest studerte og påvirket av korrupsjon. Denne studien har fokus på disse prosjektene og tar sikte på å fastslå hvilke antikorrupsjonstiltak som er effektive, og hvordan. Funnene viser at overholdelses-, ledelses- og granskningstiltak, i tillegg til reaktive og regulatoriske tiltak

kan være effektive. Owusu et al. (2019) gjennomgår anti-korrupsjonstiltakene (ACM) som er utviklet for å redusere utbredelsen av korrupsjon i ledelsen av byggeprosjekter. De ledende ACM-ene som er identifisert er etiske koder, åpenhetsmekanismer, opplæring og utviklingsinitiativer.

2.4 HMS – internasjonalt

I dette delkapitlet skrives det om forbedringer, veiledernes innflytelse på sikkerheten, ledelse, styring, systemer og metoder, og sikkerhetskultur innen internasjonal HMS.

2.4.1 Forbedringer

Gjennom litteraturstudien er det funnet fire artikler som er tildelt undertemaet forbedringer (improvement). Artiklene ble skrevet i tidsrommet 2003-2017, hvor Zohar og Luria (2003) og Kines et al. (2010) ble skrevet før 2011. Disse kan anses som noe utdaterte da det de siste ti årene er skrevet mye om temaet. Artiklene ble funnet gjennom søk i journaler, og ved backward snowballing. Det samlede hovedbudskapet i artiklene er at ledelsens innflytelse på mannskapet er stor, og dersom de fokuserer mer på sikkerhet vil også mannskapet gjøre det.

Mannskapet i byggeindustrien er mye utsatt for skader, fordi det i større grad fokuseres på produksjon enn sikkerhet og risiko, og sikkerhet sjeldent blir kommunisert på daglig basis (Kines et al., 2010). Kines et al. sin studie ønsker å se på hvilken effekt økt tilstedeværelse av ledelse på anleggsplassen har på sikkerhetsarbeidet blant mannskapet. Studien viser at mer informasjon fra ledere som omhandler sikkerhet, påvirker mannskapet til å være mer observante på plass og utføre sikrere arbeidsoperasjoner. Ifølge Wu et al. (2017) medfører mangelen på ledelse innen sikkerhet at hyppigheten for skader holder seg jevnt høy. Som et tiltak for å redusere hyppigheten, har Wu et al. utviklet en modell: Safety Leadership Model for Construction Projects (SLMCP), for at lederskap skal bedre prosjektsikkerheten. Forskerne mener den er med på å gi konkrete tiltak for forbedring av lederskap.

Zohar og Luria (2003) har i sin studie fulgt tre grupper, hvor målet har vært å forbedre tilsynsovervåkning og å belønne UE-er som arbeider med fokus på sikkerhet. Artikkelen konkluderer med at økt tilsynsovervåkning med belønning resulterte i forbedringer i arbeidernes sikkerhetsadferd. Berezyuks et al. (2017) sin artikkel analyserer opplæringen av

selskapers personell, systemer for videre opplæring av industrisikkerhet, produksjonskvalitet og helse og sikkerhet på byggeplassen. Forskerne undersøker også i hvilken grad sikkerhet er integrert i styringssystemet. Berezyuk et al. konkluderer i sin artikkel at ressursbruken på økning av kompetanse til bedriftsmateriell har en økonomisk effekt.

2.4.2 Veiledernes innflytelse på sikkerheten

I litteraturstudien er det til sammen funnet seks artikler som er valgt å plassere under veiledernes innflytelse på sikkerheten (Supervisor's Influence on Safety). Artikkelen er skrevet i perioden 2006-2021. De ulike artiklene er funnet gjennom søk i journaler, samt både forward og backward snowballing. Det felles budskapet som kommer frem gjennom de ulike artiklene er at sikkerhetsledelsen har en stor innflytelse på mannskapet på bygg- og anleggsplassen. I tillegg til at man kan redusere risikoen ved de ulike arbeidsprosessene med riktig opplæring.

Bygg- og anleggsbransjen har en stor innvirkning på den globale økonomien, men står også ansvarlig for en stor andel av dødelige skader (Sunindijo & Zou, 2012). Artikkelen har et fokus på sikkerhet på byggeplassen, og argumenterer for og konkretiserer hvilke ferdigheter prosjektledere må ha for å skape et godt sikkerhetsklime. Målet med Grill og Nielsen (2019) sin artikkel er å undersøke hvordan prosjektledernes erfaringer om egen lederpraksis påvirker sikkerhetsytelsen på bygg- og anleggsplassen. Studien viser at positiv sikkerhetsledelse er et resultat av kontinuerlig planlegging, koordinering, rollemodellering, overvåkingsarbeid og proaktiv korrigerende avvik. I artikkelen til Fang et al. (2015) ønsker forskerne å rette fokuset sitt mot å identifisere ledelsesatferdene som kan påvirke mannskapets sikkerhetsatferd i bygg- og anleggsprosjekter. Studien identifiserer to ledelsesatferder, (1) opplæring og forebyggende handling og (2) reaktiv og støttende handling, som kan virke inn på mannskapets sikkerhetsadferd.

Ifølge Liang og Zhang (2019) er sikkerhetsbrudd utbredt på byggeplasser. Denne artikkelen utforsker den sosiale smitteeffekten veiledernes sikkerhetsbrudd har på et bygningsmannskap. Funnene tyder på at det er mer sannsynlig at enkeltpersoner bryter sikkerhetsreglene når de legger merke til veiledernes sikkerhetsbrudd. Liu et al. (2021) undersøker effektene av sikkerhetsledelsen og medarbeidernes sikkerhetskunnskap og -atferd på mannskapets sikkerhetsatferd, gjennom deres risikooppfatning i studien sin. Gjennom studien kom det frem at sikkerhetsledelsen og medarbeiderne har en positiv påvirkning på mannskapets

overholdelse av sikkerhet. Huang og Hinze (2006) uttrykker i sin artikkel at til tross for forbedringer av sikkerhet i bygg- og anleggsbransjen, er det fortsatt en av bransjene med dårligst sikkerhetsdata. Det er forsket mye på forholdet mellom prosjektledere og UE-er, men eierens innflytelse på prosjektet er mindre studert. Denne studien utførte Huang, med fokus på blant annet kontraktmessige sikkerhetskrav og eiers deltakelse i sikkerhetsstyringen under prosjektgjennomføringen.

2.4.3 Ledelse

Flere forskere har studert kombinasjonen av ledelse og sikkerhet på byggeplass. Under temaet ledelse (Leadership) er det funnet fem artikler. Disse er funnet gjennom journaler, og er skrevet i tidsrommet 2013-2021. Hovedbudskapet i artiklene er hvordan lederne kan påvirke og motivere mannskapet på byggeplassen.

Ifølge Møller et al. (2021) er bygg- og anleggsindustrien blant de mest farlige industriene og den har en høy dødsrate. Møller ser på hvilken kompetanse sikkerhetskoordinatoren trenger for god sikkerhetsledelse. Det konkluderes med at det er viktig for koordinatoren å kunne overføre kunnskap til praksis og ikke kun besitte kunnskapen om sikker atferd. Artikkelen til Grill (2018) omhandler identifisering og beskrivelse av sentrale komponenter innen sikkerhetslederatferd i bygg- og anleggsbransjen i Sverige og Danmark. Gjennom studien kommer Grill frem til at høy deltagelse av regelorientert og deltakende lederatferd er med på å forklare hvorfor det er relativt lave skaderater i bygg- og anleggsbransjen i Sverige. Lingard et al. (2020) har gjennomført en casestudie i Australia om klientpraksis med fokus på ledelse innen HMS (Work Health and Safety). Det forventes en økende grad av offentlige kunder som integrerer dette i anskaffelses- og prosjektledelsespraksis. Studien viser at kunden har stor innflytelsesevne på prosjekter, og kan få ledelsen til å rette fokuset mer over på sikkert arbeid.

I sin studie sjekket Bazzoli et al. (2020) hvordan ulike lederstiler innenfor sikkerhet påvirket arbeidernes måte å snakke om sikkerhet på. I studien kom det frem at det ikke ga positive utslag på hvordan arbeiderne snakket om sikkerhet, derimot motsatt: arbeiderne ble mer fiendtlige. Studien til Griffin og Hu (2013) omhandler hvor stor innvirkning lederes atferd har på arbeidernes sikkerhetsprestasjon, gjennom tre ulike sikkerhetsspesifikke lederatferder; sikkerhetsinspirering, sikkerhetsovervåking og sikkerhetslæring. Griffin kom i artikkelen

frem til at sikkerhetsinspirering har en positiv effekt på sikkerhetsdeltakelse, og at sikkerhetsovervåking har en positiv effekt på sikkerhetssamsvar.

2.4.4 Styring

Litteraturen under temaet styring (management) viser til ulike perspektiver på sikkerhet fra arbeidere, ledelsen og toppledelsen. I en del av artiklene er HMS sentralt, og det diskuteres hvilken kompetanse sikkerhetsledelsen trenger for å vellykket koordinere arbeiderne på en bygg- og anleggsplass. Gjennom søket har gruppen kommet frem til fire artikler som er publisert i tidsrommet 2014-2021. Artiklene er funnet i journaler og ved backward snowballing.

I studien til Khalid et al. (2021) undersøkes potensielle faktorer involvert i sikkerhetsstyring. Ved å utvikle begrunnelsen for rammeverket for sikkerhetsstyringssystemet har det blitt klart at effektiv sikkerhetsytelse oppnås gjennom implementering av flere elementer. Disse er; sikkerhetsreguleringer, lederskap, sikkerhetsplanlegging, overholdelse av sikkerhet, ytelsesmåling, risikovurdering, sikkerhetsinspeksjon og sikkerhetskultur. Wachter og Yorio (2014) utviklet en praksis for sikkerhetsstyring som kan brukes for å teste forholdet mellom sikkerhetsstyring og objektive sikkerhetsstatistikk. I tillegg presenterer studien hvordan man kan oppnå positive sikkerhetsresultat gjennom arbeiderengasjement. Resultatene indikerer at sikkerhetsstyringssystem og arbeiderengasjement kan brukes til å forutsi ulykkesrater, mens sikkerhetsstyringssystem kan brukes til å forutsi arbeiderengasjement. I tillegg fungerer arbeiderengasjement som en megler mellom sikkerhetsstyringssystemet og sikkerhetsprestasjonen.

Ifølge Grytnes et al. (2020) er samarbeid og felles ansvar for sikkerhet mellom ledelsen og mannskapet viktig for god HMS på arbeidsplassen. Grytnes sin studie viser til utfordringen med at ledelsen fokuserer på formaliteter, og ikke på et felles engasjement for sikkerheten til arbeiderne på arbeidsplassen. I studien har ledelsen prøvd å engasjere arbeiderne gjennom møter om sikkerhet på plassen, noe som ble oppfattet av arbeiderne som lite engasjerende og lite effektiv sikkerhetspraksis. Ifølge McDermott et al. (2018) er insentivplaner i den private byggesektoren viktig for styrer til å kunne opprettholde interessene sine i prosjektene. McDermott et al. studerer i artikkelen sin i hvilken grad sikkerhet legges inn i lang- og korttidsinsentivplanene. Studien kommer frem til at topplederne i bedrifter i

byggesektoren ikke motiveres til å tilpasse sin langsiktige beslutningstaking med langsiktige sikkerhetsmål. I tillegg til at sikkerhetsmål kun blir fokusert på i kortsiktige insentivplaner.

2.4.5 Systemer og metoder

Gjennom litteraturstudien er det funnet åtte artikler som handler om systemer og metoder som blir brukt i HMS-arbeid internasjonalt. Artiklene er publisert i tidsrommet 2012-2020, bortsett fra Podgórski sin studie (2000). Denne artikkelen kan anses som noe utdatert, men den er republisert digitalt i 2015. Det er benyttet journalsøk i tillegg til forward og backward snowballing for å finne artiklene. Det overordnede budskapet i artiklene er at systemene og metodene virker positivt på arbeidsbetingelser og sikkerhet.

Bruk av virtuelle virkelighetsenheter (VR) for å skaffe oversikt over byggeplasser er et lovende alternativ for å forutse problemer og redusere forekomsten av arbeidsrelaterte ulykker (Lucena & Saffaro, 2020). Studien sammenligner ulike måter å skaffe virtuell oversikt over byggeplasser. Resultatene fra studien indikerer at prosedyrene for å få virtuell oversikt over byggeplassen burde standardiseres, og ha større fokus på fareidentifikasjon. Hallowell et al. (2020) handler om å lage en helhetlig modell for forutsigelse av byggesikkerhet. Dette er et felt der informasjon og ulike analyseteknikker brukes for å forutse sannsynligheten eller alvorlighetsgraden av en fremtidig skade.

Hallowell et al. (2013) bruker i sin studie ulike metoder for å identifisere indikatorer i sikkerhetsstyringsprosessen. Dette er indikatorer som kan måles og overvåkes i byggefasen. Forfatterne beskriver ressursbehovet for disse målingene og overvåkingene. Studien identifiserte over 50 indikatorer, og bruken av disse indikatorene har vært knyttet til eksepsjonell sikkerhetsytelse i bransjeledende organisasjoner. Wiyatno et al. (2020) skriver om et styringssystem for arbeidssikkerhet som måler hvor mye ulike elementer i produksjonen bidrar til uønskede hendelser. Ifølge resultatene bidrar farlige handlinger med 37 % og farlige forhold bidrar 24 %. Zhang et al. (2017) omtaler bruk av atferdsbaserte sikkerhetsmetoder (BBS) for å se på veileder sin innvirkning på sikkerhetsklimaet og arbeidernes atferdsmessige ytelse. Resultatene viste at innblanding av veileders atferd resulterte i en betydelig forbedring av sikkerhetskulturen og arbeidernes atferdsmessige sikkerhetsytelse.

Podgórski (2000) evaluerer styringsmetoder som skal forbedre arbeidsbetingelser ved å bruke Total Quality Management (TQM). Dette er en type styringstilnærming for organisasjoner, og resultatet av å benytte metoden kan bli tolket positivt for HMS-en. I Borys (2012) er målet

å finne ut hvordan ledere og arbeidere tolker og bruker Safe Work Method Statements (SWMS) for å undersøke om det er et gap mellom forestilt arbeid og utført arbeid. Studien fant at SWMS er viktige for sikkerheten, spesielt for oppgaver utenom det vanlige. I tillegg fant studien at det er et gap mellom hvordan man forestiller seg arbeidet og hvordan det blir utført. Mouras og Badri (2020) gir en oversikt over den nåværende bruken av programvarer i HMS-risikostyring. De finner at slike verktøy er mest brukt i de bransjene der HMS blir tatt mest alvorlig, som i byggebransjen.

2.4.6 Sikkerhetskultur

I litteraturstudien er det funnet elleve artikler som handler om sikkerhetskultur (safety culture) og sikkerhetsklima (safety climate). Artikkelen er skrevet i tidsrommet 2010-2021, bortsatt fra Cox og Cox (1991) som ble republisert digitalt i 2007. Artikkelen er funnet ved hjelp av journalsøk og backward og forward snowballing. Hovedbudskapet i artikkelen er påvirkningen sikkerhetsklima og sikkerhetskultur har på sikkerhetsatferd og skader på arbeidsplassen.

Forskningen har gjennomført en enorm oppgave med å validere sikkerhetsklima som en robust ledende indikator for sikkerhetsresultater på tvers av bransjer og land (Zohar, 2010). Artikkelen til Cox og Cox (1991) omhandler organisatorisk sikkerhetskultur og strukturen til ansattes holdninger til sikkerhet som en del av den kulturen. Resultatene antyder at de ansattes holdninger til sikkerhet kunne kartlegges av fem faktorer som omhandlet personlige egenskaper, arbeidsmiljøets sikkerhet og effektiviteten av sikkerhetsordninger. Kalteh et al. (2021) undersøker detaljene rundt forholdet mellom sikkerhetskultur, sikkerhetsklima og sikkerhetsytelse. Funnene fremhever at å øke nivået på sikkerhetsklima og sikkerhetskulturen kan være effektivt for å redusere hendelser og forbedre indikatorene for sikkerhetsytelse.

Khawams og Bostain (2019) sin artikkel tar for seg forholdet mellom prosjektleder og Project Management Professional (PMP)-sertifisering og nivået av sikkerhetskultur som er tilstede på prosjektet prosjektlederen styrer. Studien viser at prosjektledere med sertifisering hadde bedre sikkerhetskultur enn de uten sertifiseringen. I studien til Andersen et al. (2015) ble de motiverende og sikkerhetsatferdsmessige implikasjonene av sosial identifisering og sosial kategorisering blant bygningsarbeidere undersøkt. Dette ble gjort for å fastslå hvordan deres interaksjoner påvirkes av den sosiale strukturen og organiseringen av arbeidet. Funnene tyder

på at organiseringen av arbeidet fremmer sosial identifisering for et mannskap. Dette resulterer i distansering fra, og sosial kategorisering av, administrasjonen på byggeplassen. Sosial identifisering påvirker sikkerhetsatferden i mannskapene, og sikkerhetsregler for arbeidsstedet kan møte motstand.

Stefanović et al. (2019) tar sikte på å bestemme betydningen av HMS-faktorer (OHS) på arbeidsplassen som kriterier for utvikling av HMS-klimaet. De oppnådde resultatene viser at utviklingen av HMS-klimaet i organisasjoner først og fremst avhenger av arbeidsmiljøets faktorer og ledelsens forpliktelse til HMS-systemet. Resultatene peker også på at utdanning av ansatte innen sikkerhetsfag på arbeidsplassen har en betydelig innvirkning. Ifølge Jeschke et al. (2021) anses samarbeidet i sikkerhetspraksis mellom byggeplassledere og mannskapet som viktig for god HMS (OSH) på plassen. Artikkelen tar for seg hvordan det at ledere og mannskapet uttrykker HMS muntlig enten bagatelliserer eller bygger grenser. Studien konkluderte med følgende mekanismer som kan tydeliggjøre relasjonsdynamikken mellom partene; 1) veksle på ansvaret for å fremme HMS, 2) unngå anstrengte arbeidsforhold, 3) håndtere kritikk profesjonelt og 4) skylde på andre yrkesgrupper.

Andersen og Grytnes (2021) undersøkte hvordan ulike yrkesgrupper på byggeplasser opplevde sikkerhet og risiko, og hvordan disse oppfatningene påvirket atferd og praksis knyttet til sikkerhetssamarbeid. Resultatene viste at prosjektlederne oppfattet sikkerhet og risiko på en rasjonell måte, mens mannskapet oppfattet det på en intuitiv måte. Resultatene viste også at forskjellene i oppfatninger av risiko og sikkerhet hadde implikasjoner for sikkerhetssamarbeidet på de stedene som fører til utrygg sikkerhetsatferd og -praksis. Bussier og Chong (2020) undersøker forholdet mellom sikkerhetstiltak og menneskelig feil, med sikte på å identifisere virkningen psykologisk nød har på forholdet. Studien er gjort blant arbeidere som jobber i høyden i byggebransjen. Denne studien fant ut at menneskelig feil kan oppstå som følge av psykologisk nød. Den lager grunnlag for forskning på om riktig implementering av psykologiske sikkerhetstiltak kan redusere forekomsten av menneskelige feil og ulykker når man arbeider i høyden.

Ijaola et al. (2021) undersøker bevissthetsnivået om implikasjonene av manglende overholdelse av sikkerhetspraksis blant fagfolk i byggeprosjekter. Funnene viser at bevissthetsnivået blant hver enkelt fagperson er høyt, og at det er betydelige forskjeller i bevissthetsnivået på seks implikasjoner av manglende overholdelse av sikkerhetsrutiner. Oswald et al. (2014) har studert hvordan en danner og opprettholder en positiv

sikkerhetskultur når personer fra forskjellige land samarbeider, gjennom å fokusere på en spansk UE som arbeidet i Storbritannia. Resultatene uttrykker at den spanske UE-en hadde en raskere, men mindre sikker, kultur enn de britiske UE-ene. I løpet av studieperioden ble arbeidet til den spanske UE-en stoppet mange ganger og de ble midlertidig fjernet fra byggeplassen av sikkerhetsmessige årsaker.

2.5 Arbeidslivskriminalitet – Norge

I dette delkapitlet presenteres statens arbeid mot a-krim i Norge, seriøsitetsarbeid i Norge og Krimprosjektet.

2.5.1 Statens arbeid mot arbeidslivskriminalitet i Norge

Statens arbeid mot a-krim i den norske bygg- og anleggsnæringen er en prosess som har foregått i lengre tid. Hovedtendensene i rapportene er at arbeidet mot a-krim er en pågående prosess, der man jevnlig må oppdatere og forbedre tiltakene sine. Gjennom litteraturstudien har gruppen funnet ni rapporter som er plassert inn under dette undertemaet. Syv av rapportene er hentet fra Prosjektnorge.no/krim, som går innenfor grå litteratur. Resten av rapportene er tilsendt av veiledere. Rapportene er skrevet mellom 2003 og 2021.

Hensikten med rapporten fra Kripos (2014) er å danne en samlet beskrivelse av utfordringene bygg- og anleggsnæringen står ovenfor i kampen mot a-krim. *Seriøsitet i byggenæringen* er en rapport om et prosjekt startet av Byggenæringens Landsforening (BNL) i 2002 (2003), hvor målet er å samle bygg- og anleggsnæringen med myndighetene i prosjektet for å øke innsatsen mot a-krim. De fire etatene; Arbeidstilsynet, NAV, Politiet og Skatteetaten, har gått sammen og dannet en felles målsetning om å redusere mengden a-krim (Arbeidstilsynet et al., 2021). Dette ble gjort gjennom dannelsen av tre brukermål som de retter sin innsats mot. Rapporten som ble utgitt av etatene beskriver samarbeidet mot og situasjonsbeskrivelsen av a-krim. I tillegg til effekter av etatenes arbeid mot kriminaliteten.

I 2014 ble en situasjonsbeskrivelse om a-krim i Norge utgitt av Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) (NTAES, 2017). Den uttrykte at kriminaliteten begynte å bli mer systematisk og organisert. I 2017 ble det derfor gitt ut en oppdatering av situasjonen innen a-krim, som beskrev at aktører fremstod som lovlydige i myndighetens registre, selv om de opptrådte ulovlig. På bakgrunn av situasjonsbeskrivelsen gitt ut i 2017 ga NTAES ut en rapport med formålet om å gi politiet og kontrolletatene en økt kunnskap innenfor

arbeidslivkriminalitet (Økokrim, 2020). Regjeringen kom i 2015 ut med en strategi for arbeidet mot a-krim (Departementene, 2021). Denne strategien er i senere tid blitt revidert tre ganger, sist i 2021. Strategien inneholder et tiltak som skal være med på å bekjempe a-krim, blant annet ved å redusere markedet for de kriminelle.

Etter etterspørsel fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet har BNL (2014) dannet en rapport. Formålet med den var å identifisere ulike tiltak som skal sikre kvalitet og redusere problemet med lite kvalifiserte og useriøse foretak i byggenæringen. Rapporten konkluderer med en rekke tiltak som BNL mener bør gjennomføres for å komme frem til ønsket resultat. I likhet med rapporten til BNL (2014), har Kommunal- og moderniseringsdepartementet etterspurt en vurdering av ulike tiltak som vil bedre seriøsiteten og kontraheringen av kvalifiserte aktører (Implement Consulting Group, 2016). Disse tiltakene er vurdert etter kriterier som kostnadseffektivitet og etterprøvnbarhet. Rapporten angående innsats mot a-krim av Neby et al. (2016) er skrevet etter etterspørsel fra Arbeids- og sosialdepartementet. Den konkluderer med at økningen i tverretatlig samarbeid blant statlige aktører mot a-krim gir positive effekter og oppnår ønskede resultater.

2.5.2 Seriøsitetsarbeid i Norge

Gjennom søk i grå litteratur, kommer det frem at flere sentrale aktører i Norge har jobbet for en mer seriøs bygg- og anleggsbransje. I de siste syv årene har det skjedd mye innen seriøsitet i Norge. Blant annet utarbeidelsen av seriøsitetsbestemmelser (EBA, u.å.) og innførelsen av disse i bransjen, i tillegg til lovnader og innstillingen av et seriøsitetsregister (Aga, 2016; Søholt, 2019).

I 2015 ble det klart at seriøsitetskravene kom til den offentlige bygg- og anleggsbransjen (Lønnå, 2015). Fellesforbundets sekretær Per Skau sa følgende: «Dette er et nasjonalt løft, at det offentlige som byggherre skal ta ansvar for seriøsiteten. For seriøse aktører i byggebransjen er det rene gavepakka.» (Lønnå, 2015). I tillegg til å ha vært med på å utarbeide seriøsitetsbestemmelsene samarbeider Entreprenørforeningen - Bygg og Anlegg (EBA) med myndigheter, bedrifter og kunder for en respektert næring med like konkurransevilkår (EBA, u.å.). DiBK har i sin visjon uttrykt at de har et samfunnsansvar for å stimulere til seriøsitet (Direktoratet for byggkvalitet, 2011). I tillegg har de seriøsitet som et krav for at et foretak skal få sentral godkjenning (Direktoratet for byggkvalitet, 2021).

BNL publiserte i 2019 og 2020 veiledere mot sosial dumping og for valg av seriøse bedrifter (Stang, 2019, 2020). Begge veilederne er utarbeidet for å hindre at kriminelle og useriøse aktører etablerer seg i kontraktkjeden. Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon (Fafø) ga i 2014 ut en rapport om begrensning av ledd i kontraktskjedene på prosjekter (Eldring & Andersen, 2014). Begrensningen blir sett på som et aktuelt tiltak mot a-krim og sosial dumping. Ifølge rapporten var virkemiddelet ganske uprøvd, og derfor ble det valgt å etablere en rapport som en første kunnskapsstatus. Kommuner som Oslo og Stavanger har i dag en egen nettside om seriøsitetsbestemmelsene som skal benyttes på alle offentlige anskaffelser i kommunen (Oslo Kommune, 2017; Stavanger Kommune, 2021). I midten av 2019 meldte Fagforbundet at 170 av kommunene i landet hadde fått inn seriøsitetsbestemmelsene i de offentlige anskaffelsene sine (Fellesforbundet, 2019).

I 2016 presenterte regjeringen at de ønsket å opprette et seriøsitetsregister for byggenæringen (Aga, 2016). Registeret skulle arbeide imot svart arbeid og gjøre det vanskeligere å være en useriøs aktør. Ansvaret for registeret skulle være hos DiBK. De neste årene var det press fra både Arbeiderpartiet og Kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner om fortgang i prosessen med dannelse av seriøsitetsregisteret (Aga, 2017a, 2017b; Byggeindustrien, 2017). Til tross for dette, besluttet regjeringen i 2018 å utsette dannelsen av registeret til 2020 (Dahle, 2018). I tildelingsbrevet fra 2019 ble det derimot tydeliggjort at regjeringen hadde besluttet å innstille arbeidet med et seriøsitetsregister (Søholt, 2019), og i tildelingsbrevet fra 2021 nevnes ikke ordet seriøsitet (Iversen, 2021).

I *Del 2 Budsjettforslag* for 2019 fra regjeringen sine nettsider, kommer det frem at grunnen til innstillingen av registeret var motforestillinger fra sentrale aktører i byggenæringen (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2018). De fremmet meninger om at det planlagte registeret ville ha liten verdi, da det ikke skulle ha verifiserte opplysninger om kvalifikasjonene i foretakene. Til tross for denne utviklingen har regjeringen snudd, og har begynt satsingen på en Norges-modell, som ifølge Aarhus (2022) skal «fremme det trygge og seriøse arbeidslivet, og bevare den norske arbeidslivsmodellen». Modellen skal inneholde seriøsitetskrav i offentlige anskaffelser. BNL og Fellesforbundet ga i 2021 regjeringen ti punkter som modellen for byggenæringen kunne inneholde.

2.5.3 Krimprosjektet

Ifølge Langholm (2021) er det gjennomført få studier som ser på sammenhengen mellom HMS-utfordringer og a-krim. Krimprosjektet er et prosjekt, i regi av Prosjekt Norge, som ønsker å identifisere «hvilke konkrete effekter kriminell aktivitet faktisk har på HMS-utfordringer i byggebransjen». Litteraturen under i undertemaet viser til at det er manglende litteratur innen temaet, og at manglende deling av kunnskap også medfører at flere bedrifter gjør samme feil. Gjennom litteratursøket er det funnet 13 artikler og oppgaver på temaet. Disse ble funnet gjennom søk i journaler og websøk i grå litteratur, og de er publisert i perioden 2016-2022. Lohne og Engebø er aktive forskere og publiserer flere artikler i *Krimprosjektet*.

Ifølge Lohne et al. (2019) finnes det litteratur som anerkjenner kriminalitet i bygg- og anleggsnæringen, men lite er omfattende. Studiens formål er å undersøke hvor omfattende den eksisterende forskningen er. Artikkelen konkluderer med at området er blitt mer forsket på den siste tiden. Artikkelen (Lohne et al., 2021) er ute etter å tydeliggjøre at problemer i bedrifter er en driver for a-krim i bygg- og anleggsnæringen. Studien viser at det er manglende diskusjoner rundt årsakene til den kriminelle aktiviteten i byggenæringen. Lohne og Drevland (2019) sin artikkel har som formål å finne ut hvem som tjener på a-krim i bygg- og anleggsnæringen. Artikkelen konkluderer med at både eiere, entreprenører og kontrollerende etater tjener på kriminalitet, mens samfunnet i helhet kommer negativt ut av det.

Gunnerud et al. (2019) prøver gjennom denne studien å adressere tiltak som er satt for å stoppe prosjektledere fra å ha muligheten til å drive med a-krim i bygg- og anleggsnæringen. Artikkelen konkluderer med at det er mulig for en prosjektleder å både være en «gatekeeper»; en som ikke slipper inn a-krim på sin arbeidsplass, eller muligheten til å være en mann på innsiden og fremme a-krim. Hensikten med studien til Øversveen et al. (2022) er å identifisere mulighetsrommet en kvalitetssikrer (QA) har til å begå a-krim i norske byggeprosjekter. Resultatene identifiserer et mulighetsrom i en rekke prosesser der QA er ansvarlig. QA har betydelig innflytelse i prosjekter og har mulighet til å manipulere QA-systemene til sin fordel.

I artikkelen besvarer Engebø et al. (2018a) forskningsspørsmålet angående hvordan entreprenører håndterer sitt profesjonelle rykte i etterkant av å bli avslørt for arbeidsrelatert kriminalitet. Studien konkluderer med at arbeidsrelatert kriminalitet kan ha en ødeleggende effekt for entreprenøren, da et godt omdømme er viktig for å få prosjekter. Gjennom sin studie

ønsker Engebø et al. (2018b) å besvare hva som er hovedutfordringene med a-krim og hvordan entreprenørene påvirkes av krimrelaterte UE-er. Studien kommer frem til at man ser en økt tillit til entreprenører som har opplevd krimrelaterte UE-er dersom de tar avstand fra disse, men redusert tillit hvis entreprenøren gjentatte ganger opplever en slik situasjon.

Bungum (2020) uttrykker at det er manglende litteratur på entreprenørens arbeid mot a-krim. Han prøver i sin studie å se på hvordan toppledelsen styrer prosjektledelsen med tanke på forebyggende arbeid. Den konkluderer med at ledelsen ilegger forebyggende tiltak, men at problemet i hovedsak ligger i mangel på ferdigheter, kunnskap og kapasitet. Mørenskog og Skovly (2017) kartlegger i sin studie byggherrens tiltak for å motvirke a-krim i kontraherings- og utførelsesfasen. Oppgaven konkluderer med at det er essensielt å innføre tiltak i alle fasene for å avdekke og motvirke a-krim.

Richani et al. (2017) sin artikkel vurderer koblingen mellom kriminell oppførsel og falske identiteter i bygg- og anleggsnæringen. Arbeidet viser at de jobbene som ikke krever kvalifikasjoner er mye utsatt da entreprenører som benytter seg av svart arbeid, og unngår å betale skatt på tjenestene sine, kan gi tilbud til lavere pris. Engebø et al. (2016) fokuserer i sin artikkel på bruk av forfalskede materialer i bygg- og anleggsnæringen. Studien viser til begrenset tilgjengelighet til tidligere forskning på området, men forskerne mener studien vil medføre økt bevissthet i næringen. Tvilsom praksis anses som både ulovlig praksis som korrupsjon, og lovlig men uetisk praksis (Wold et al., 2019). Studien til Wold et al. ser på hvor stort mulighetsrom det er for tvilsom praksis i behandling av byggetillatelse, noe det konkluderes med at det er, ettersom ansvaret for behandlingen tildeles saksbehandlere. Faanes (2017) fokuserer sin studie på sosial dumping, og hvilke tiltak som benyttes i byggenæringen for å oppdage og motarbeide det. I tillegg til hvilke fordeler og ulemper de medbringer. Studien konkluderer med at tiltakene hovedsakelig benyttes for å sikre at lovgivning følges.

2.6 HMS – Norge

Gjennom litteraturstudien er det funnet tre artikler som handler om HMS i Norge. Artikkene er skrevet i tidsrommet 2016-2018, og er funnet ved hjelp av websøk. Alle de identifiserte artikkene er norske masteroppgaver, og to av de tre er skrevet ved NTNU. Det ble ikke funnet noen artikler om HMS i Norge ved hjelp av journalsøk eller snowballing. Oppgavens overordnede budskap er at sikkerhetsarbeidet kan forbedres, at HMS-praktiseringen påvirker

motivasjonen for å rapportere og at bransjen er positive til høyere sikkerhetskrav. Gruppen fikk tilsendt informasjon om *HMS-charter for en skadefri bygg- og anleggsnæring* fra veileder.

Eivindson (2018) tar for seg sikkerhetsutfordringer i bygg- og anleggsbransjen, hvorfor de oppstår og hvordan utfordringene kan takles for å sikre menneskets sikkerhet. Resultatene viser at det er manglende sikkerhetskompetanse blant aktørene, at sikkerheten ikke blir tilstrekkelig ivaretatt i prosjekteringen, og at det oppstår utfordringer i samhandling før byggestart. Når dette blir kombinert med menneskelige faktorer oppstår ulykkene på grunn av manglende vurderinger, erfaring, opplæring, kompetanse eller fysiske sperringer.

I oppgaven til Fredriksen (2016) tas det stilling til hvordan praktiseringen av HMS påvirker rapporteringskulturen, og muligheten for organisatorisk læring i et norsk entreprenør- og industrikonsern. Det konkluderes med at praktiseringen av HMS påvirker motivasjonen de ansatte har for å rapportere. Fredriksen konkluderer også med at det er skapt en rapporteringskultur der motivasjonen for å rapportere heller er belønning eller press fra ledelsen enn organisatorisk læring. Studien viser i tillegg at god HMS kan gi konkurransefortrinn i bransjen. Owren (2017) studerer hvordan de ansatte i et entreprenørfirma har tatt imot HMS-krav og hvilke holdninger de ansatte har til kravene. Studien erfarer at det har blitt høyere krav til opplæring av utstyr og generell sikkerhet. Holdningene til HMS og mer opplæring var positive. Lederne var noe mer engasjerte enn fagarbeiderne.

Som et initiativ for en sikrere arbeidsdag i byggebransjen gikk ulike parter fra blant annet myndighetene, byggherrer og utførende sammen (Arbeidstilsynet, u.å.-a). I 2013 lagde de et organisert dugnadsarbeid kalt *HMS-charter for en skadefri bygg- og anleggsnæring*. Under samarbeidet ble det etablert flere veiledere og arrangert arrangementer. Disse har ifølge Samarbeid for sikkerhet i bygg og anlegg (SfS BA) «bidratt til læring og felles forståelse av de ulike aktørenes roller og utfordringer.» (SfS BA, 2017). I 2017 mente partene at de trengte et mer seriøst tiltak enn kun dugnadsarbeid, derfor gikk de 77 partene sammen og stiftet SfS BA (SfS BA, u.å.).

2.7 Kunnskapsgap

Litteraturen som er funnet fra de tre litteraturstudiene viser at det er forskjell på hvor mye det skrives innenfor HMS, a-krim og skjæringspunktet. HMS internasjonalt er et område

godt dekt i litteraturen i ulike undertemaer, blant annet ledelse og sikkerhetskultur. Mye av litteraturen på a-krim internasjonalt fokuserer hovedsakelig på korrupsjon, og lite på andre aspekter. A-krim nasjonalt er mye dekt både i det statlige og i bransjen, men også innenfor forskningen gjennomført i stor grad av NTNU. HMS nasjonalt dekkes til dels i bransjen gjennom organisasjonen SfS BA. I litteraturen er det ikke funnet noen gjennomførte studier innen HMS i Norge, men det er funnet noen masteroppgaver på temaet.

I prosessen med å innhente litteraturen, har gruppen søkt gjennom åtte journaler, i tillegg til snowballing og websøk. Det ble funnet én fagfelleurdert artikkel gjennom journalen *Nordic Journal of Criminology* som kombinerer temaene HMS og a-krim. Formålet artikkelen til Estrada et al. (2014) er å analysere hvordan vi kan forstå den betydelige økningen i antall anmeldte yrkessikkerhetsforbrytelser som ble observert i 2000-2010. Resultatene viser at økningen i anmeldte lovbrudd først og fremst skyldes et skifte i definisjoner og i myndighetenes reaksjoner i stedet for en kraftig økning i antall faktiske forbrytelser begått. Dette fører til at registrerte sikkerhetslovbrudd ikke burde ses på som en indikator på reelle kriminalitetstrender, men som et mål på myndighetenes arbeid.

NTNU har publisert noen masteroppgaver, som omtalt nedenfor, som omhandler seriøsitet og områder innenfor seriøsitet. Ifølge Sandnes (2020) benytter Statsbygg seg av seriøsitetskrav i prosjektene sine. I sin masteroppgave undersøker Sandnes i hvilken grad disse kravene etterfølges, og hvilke erfaringer Statsbygg har med kravene. Funnene tyder på at Statsbygg arbeider systematisk mot kravene, men at de mangler noe spisskompetanse i arbeidet mot a-krim. Det har blitt utarbeidet kontrollsystemer for å begrense konsekvensene av useriøse aktører i bygg- og anleggsbransjen (Husa, 2017). Artikkelen studerer kontrollsystemene Betonmast benytter i sitt seriøsitetsarbeid. Funnene tyder på at Betonmast benytter seg av flere slike systemer og mye ressurser. Dette virker å skape en positiv effekt. Aure et al. (2020) ser på hvordan norske entreprenører opplever kravet om maks to UE-er i deres vertikale leverandørkjede. Studien konkluderer med at de ikke har problemer med å følge kravet, annet enn når underleverandøren på andre nivå trenger spesialisert kompetanse.

Gruppen har funnet noen artikler i fagfelleurdert og grå litteratur som omhandler seriøsitet. Det er også identifisert et tydelig initiativ for seriøsitet fra bygg- og anleggsindustrien, og aktører rundt den. Likevel mener gruppen at litteratursøket er bredt nok til at det burde resultert i flere funn. Derfor er det valgt å gjennomføre en casestudie på seriøsitet på et operativt nivå.

3.0 Metode

I metodekapitlet blir det forklart hvorfor de valgte metodene er benyttet og hvordan de er brukt i innhenting og analysen av informasjonen som blir presentert og beskrevet. Dette kapitlet inneholder metodene som ble anvendt i studiene av litteratur, intervjuene, observasjonene, innføringen i seriøsitetssystemer og dokumentene. I tillegg til dataanalyse, NSD - risikovurdering, begrensninger og gjenbruk av materiale.

3.1 Forskningsdesign

I denne oppgaven er det valgt å benytte en casestudie og en litteraturstudie for å besvare forskningsspørsmålene. Litteraturstudie er valgt ettersom den gir gruppen innblikk i hvordan temaene er dekt av forskere og tilegner gruppen kunnskap innenfor emnene HMS og a-krim, samt om det er et skjæringspunkt mellom disse. Casestudien er benyttet for å se om skjæringspunktet er dekt på bransjenivå.

Den første metoden gruppen har valgt å benytte seg av er en litteraturstudie. For litteraturstudien ble gruppen tidlig i prosessen med oppgaven tilsendt et utvalg artikler av veileder, som var ment å gi et innblikk i tematikken. Under oppstartsmøtet med veilederne i august, nevnte de fagfelleverderte journaler som var relevante å se gjennom. En fagfelleverdert journal er et tidsskrift bestående av artikler vurdert av to eller flere upartiske anonyme eksperter innenfor fagfeltet (Utdanningsforskning.no, u.å.). Gjennom dialog med veiledere, ble ord som *safety*, *crime* og *illegal* nevnt som aktuelle ord å se etter i overskriftene til artiklene i journalene.

Videre i arbeidet med litteraturen ble gruppen rådet til å gå gjennom grå litteratur som konsentrerer seg om bygg- og anleggsbransjen i Norge. Her ble a-krim og ProsjektNorge.no/krim presentert. Prosjekt Norge er et kompetansesenter med fokus på utviklingen av prosesser i et prosjekt gjennom kunnskapsdeling og forskning (Prosjekt Norge, u.å.). I tillegg ble det søkt i Google Scholar, Google og Scopus for å finne både fagfelleverderte og ikke-fagfelleverderte kilder som inneholder a-krim og HMS i Norge, både som enkelttemaer og som en kombinasjon av dem. Det er også gjort et raskt søk i NTNU sine tilgjengelige biblioteker, for å se etter litteratur som er relevant for oppgaven.

Ifølge Saunders et al. (2018) kommer man til et punkt i litteraturstudien hvor ny data blir kontraproduktivt, og den ikke nødvendigvis legger til noe nytt til eksisterende litteratur. Hvor

denne grensen går, varierer ut ifra hvilken type data man samler på og forskeren som samler på dataen, da en forsker ønsker en viss metning av kilder for å kunne komme med påstander. Gruppen mente at de nådde denne graden av metning innen temaet HMS internasjonalt sist høst, og at kunnskapsgapet er vist for de andre kategoriene. Likevel ble det valgt å gjennomføre nye søk denne våren for å se om noe nytt hadde blitt publisert. De nye funnene er inkludert i teorikapitlet.

Den andre metoden gruppen har valgt å benytte seg av er en casestudie. Casestudien er brukt for å se om skjæringspunktet er dekt på bransjenivå. Denne studien består av observasjoner av Sykehusbygg HF sitt seriøsitetssystem, samt intervju av brukere av systemet og dokumentstudier. Derfor ble gruppen anbefalt å lese Yin (2018) sin bok. I boken beskriver Yin metodene enkelt-casestudie og multiple-casestudie. Hvor enkelt-casestudie omhandler casen av et tilfelle, mens multiple-casestudie brukes for å studere flere liknende tilfeller. I samtaler med veileder bestemte gruppen å benytte seg av enkelt-casestudie med flere ulike metoder for innhenting av informasjon som; intervjuer, observasjoner og innhenting av dokumenter. Grunnen til dette er fordi gruppen har begrenset med tid på å gjennomføre studiet og begrenset med tidligere erfaringer innenfor casestudier.

Ifølge Flyvbjerg (2006) er det bedre å lete etter de studieobjektene som kan si noe i en studie enn å prøve å gjøre så mye at kvalitative funn blir til kvantitative. Sykehusbygg HF var ikke et tilfeldig valgt studieobjekt, men anbefalt fordi de har igangsatt et system for seriøsitet. Gruppen oppfattet Sykehusbygg HF som en av bedriftene som aktivt arbeider for seriøsitet, og som en bedrift som er langt fremme i arbeidet for en mer seriøs bransje. Arbeidet med oppgaven har til en viss grad blitt påvirket av en aktiv kontaktperson hos Sykehusbygg HF. Likevel har dette ikke påvirket arbeidet negativt, tvert imot positivt ved at han hjalp til med å kontakte intervjuobjekter og besvare spørsmål gruppen har hatt. Gjennom samarbeidet med Sykehusbygg HF, har gruppen fått tilsendt en rekke dokumenter som er en del av systemet. Disse har medført at gruppen også har gjennomført dokumentstudier i arbeidet. Gruppen mener at fremgangsmåten med casestudie bestående av intervjuer, observasjoner og en dokumentstudie er den rette måten å gjøre det på for å besvare forskningsspørsmålene.

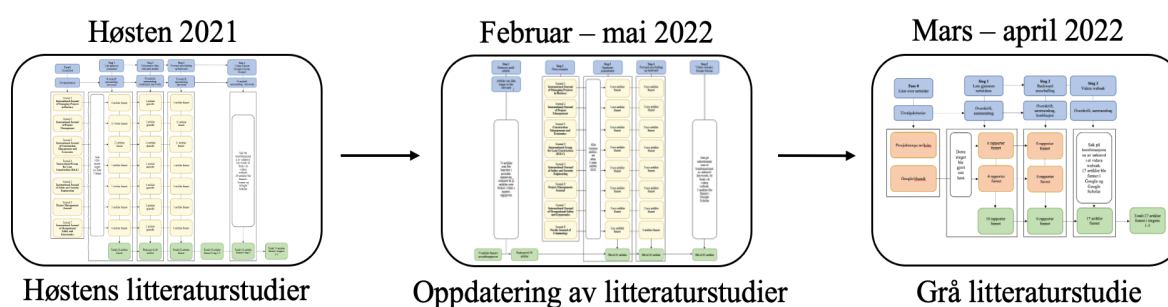
Det ble gjennomført en vurdering av ulike risikoer gruppen kunne komme over gjennom arbeidet med oppgaven. Gruppen identifiserte fire risikoer, se vedlegg 2. Tre av risikoene var knyttet til koronasmitte; fysiske møter/intervjuer, besøk på byggeplass og arbeidsplass på Sykehusbygg HF sine kontorer. Den siste risikoen omhandlet lagring av personopplysninger.

Den høyeste risikoverdien i vurderingen ble 3, hvor risikoen er middels eller konsekvensen er av moderat gradering.

3.2 Litteraturstudier

I litteraturstudien har gruppen benyttet seg av rammeverket skissert av Arksey og O'Malley (2005). Rammeverket består av fem punkter; punkt 1: identifisere forskningsspørsmålene, punkt 2: identifisere relevante studier, punkt 3: utvalg av studier, punkt 4: kartlegging av dataene, og punkt 5: samle, oppsummere og rapportere resultatene. Det viktigste med litteraturstudiene er å få en oversikt over litteraturen, og ikke å vurdere kvaliteten på enkeltstudier.

Dette kapitlet inneholder tre deler. Den første delen er en oppsummering av den første runden av litteraturstudien, som ble dokumentert i oppgaven som ble skrevet sist høst. Del nummer to beskriver oppdateringen av den påbegynte litteraturstudien av fagfelleverderte artikler. Den tredje delen handler om fortsettelsen av studien på grå litteratur. Figur 4 viser når og hvordan de ulike delene av litteraturstudiene er gjennomført og hvordan de henger sammen.



Figur 4 viser når og hvordan litteraturstudiene ble gjennomført. Figuren er en sammenstilling av ulike figurer vist nedenfor.

Det ble gjennomført studier av fagfelleverderte og grå litteratur sist høst, og den fagfelleverderte litteraturstudien og den grå litteraturstudien ble oppdatert frem til mai. De ulike fagfelleverderte artiklene er kategoriserte i vedlegg 3, denne kategoriseringen beskrives nærmere i 3.7.1 *Høstens dataanalyse*.

3.2.1 Høstens litteraturstudier

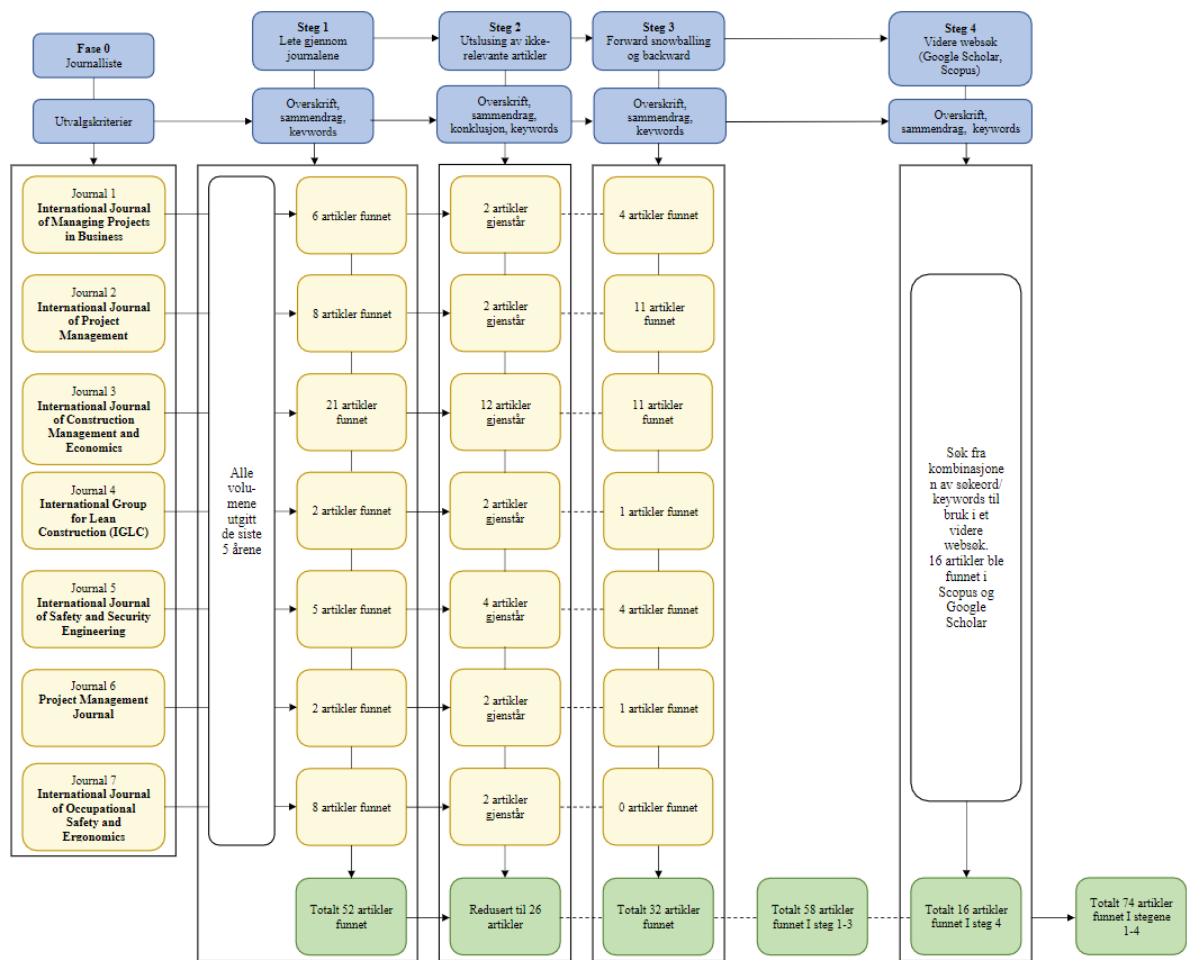
Litteraturstudien ble hovedsakelig gjort sist høst, og den bestod av å undersøke tilsendt litteratur fra veileder, gjennomføre litteratursøk i journaler, forward og backward snowballing, websøk og et søk i grå litteratur. På grunn av kunnskapsgapet i litteraturen ble det gjennomført tre separate litteratursøk; ett om HMS, ett om a-krim og ett om skjæringspunktet mellom dem.

Det ble gjennomført et manuelt søk i de syv journalene *International Journal of Managing Projects in Business*, *International Journal of Project Management*, *Construction Management and Economics*, *IGLC*, *International Journal of Safety and Security Engineering*, *Project Management Journal* og *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. Her gikk gruppen systematisk gjennom overskriftene på artiklene i volumene som ble publisert de siste fem årene. Dersom overskriftene virket relevante, ble sammendragene og nøkkelordene gjennomgått. Hvis artikkelen fortsatt virket interessant så ble den tatt med videre. Etter denne prosessen hadde gruppen funnet 26 interessante artikler.

Det ble gjennomført forward og backward snowballing på disse utvalgte artiklene, og det ble identifisert 32 relevante artikler. Ved forward snowballing menes det å komme frem til mulige nye artikler ved å se på artikler som refererer til gruppens allerede inkluderte artikler (Kondaveeti et al., 2021). Ved backward snowballing menes det å vurdere artiklene som de allerede inkluderte artiklene refererer til. Det ble gjennomført et websøk som gikk elleve år tilbake i tid i Google Scholar og Scopus. Her ble det brukt søkestrenger som var kombinasjoner av utvalgte søkeord identifisert tidligere i litteraturstudien. 16 artikler ble tatt med videre i studien.

I tillegg til de nevnte metodene, ble det også studert grå litteratur. Grå litteratur kan best beskrives som flyktig litteratur eller «ting som faller gjennom sprekkene» (Farace & Schöpfel, 2011). Rapportene fra Prosjektnorge.no/krim og tilsendte rapporter ble gjennomgått. Det ble valgt ut ti rapporter. Etter disse stegene hadde gruppen til sammen 84 aktuelle artikler og rapporter. Det var bare artikler på norsk og engelsk som ble inkludert i litteraturstudien.

Figur 5 viser en forbedret versjon av flytskjemaet som ble presentert i prosjektoppgaven sist høst. En forstørret versjon av figuren kan ses i vedlegg 4.



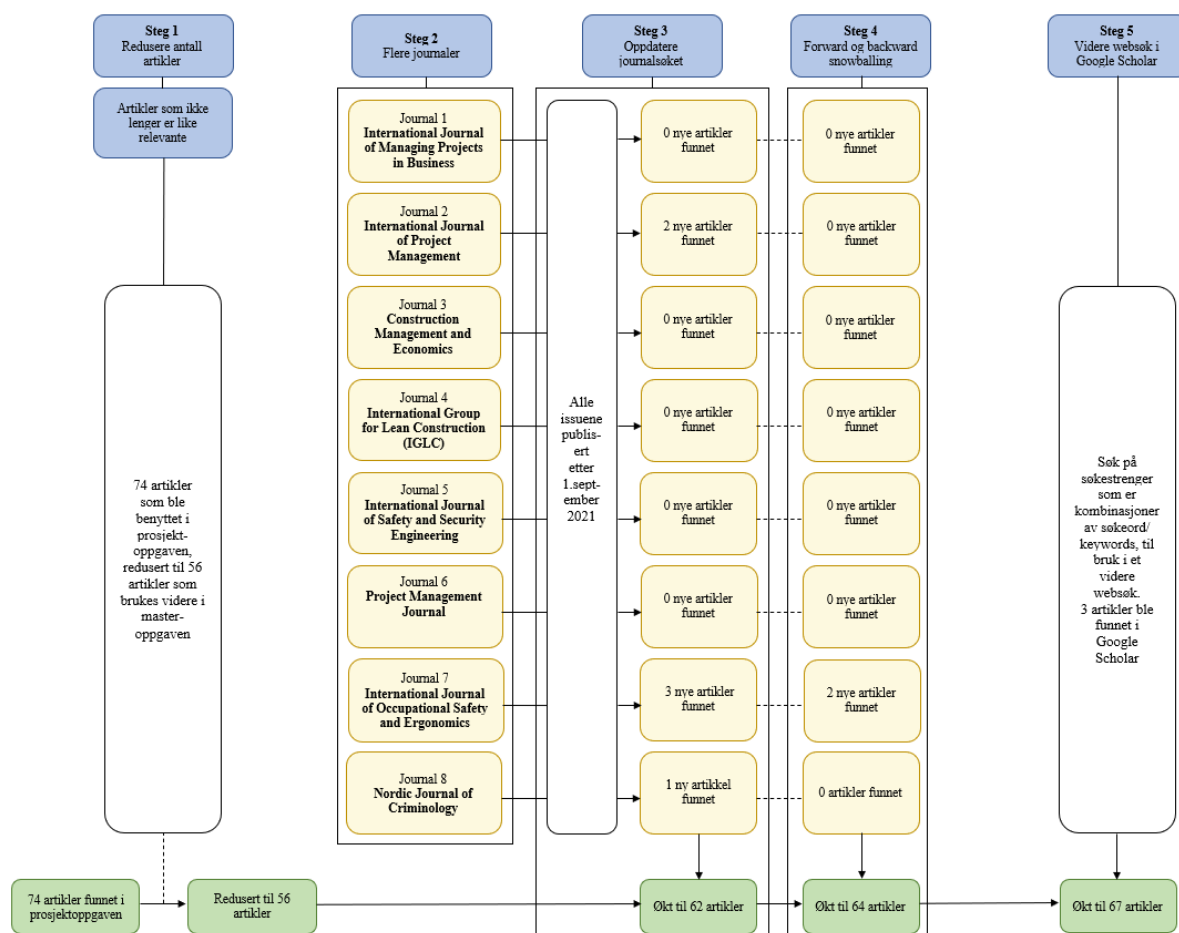
Figur 5 viser hvordan gruppen har gjennomført litteraturstudien i fagfelleverderte tidsskrift. Fase 0 viser de utvalgte journalene og Steg 1 viser hvor mange artikler gruppen fant i hver journal ved å gå fem år tilbake i tid. Steg 2 viser hvor mange artikler som var igjen fra hver journal etter at gruppen hadde sluset ut artikler som viste seg å ikke være relevante likevel. Steg 3 viser hvor mange artikler som ble funnet ved forward og backward snowballing av de tidligere utvalgte artiklene. Etter Steg 3 hadde gruppen 58 utvalgte artikler. Steg 4 viser at 16 artikler ble funnet i et videre websøk. Til sammen identifiserte gruppen 74 artikler i denne delen av litteraturstudien.

Figuren viser hvordan de fagfelleverderte litteraturstudiene ble utført ved å gå systematisk gjennom de ulike prosessene nevnt ovenfor, og hvor mange artikler som ble funnet ved hjelp av hver prosess. I tillegg til de fagfelleverderte artiklene, ble ti rapporter fra den grå litteraturstudien inkludert.

3.2.2 Oppdatering av litteraturstudier

Gruppen gjennomførte en tung fagfelleverdert litteraturstudie sist høst, denne har ikke blitt gjort på nytt, men den har blitt videreført og utvidet. Dette er gjort for å inkludere de nyeste publikasjonene av artikler på temaene. Oppdateringen ble gjort løpende fra februar til mai, og inkluderer artikler som er publisert etter 1. september 2021 og til og med 30. april 2022. Figur

6 viser hvordan oppdateringen av den fagfellevurderte delen av litteraturstudien har foregått. Figuren viser hvor artiklene er hentet fra, og hvor mange som er hentet fra hvilken kilde. En forstørret versjon av figuren kan ses i vedlegg 5.



Figur 6 viser hvordan gruppen har gjennomført oppdateringen av den fagfellevurderte delen av litteraturstudiene. Steg 1 viser at de 74 artiklene fra prosjektoppgaven ble redusert til 56 artikler som ble tatt med videre i masteroppgaven. Steg 2 viser journalene som er benyttet i oppdateringen og Steg 3 viser hvor mange artikler gruppen fant i hver journal. Steg 4 viser hvor mange artikler som ble funnet ved forward og backward snowballing av de utvalgte artiklene. Steg 5 viser at tre artikler ble funnet i et videre websøk. Etter denne oppdateringen har gruppen 67 utvalgte artikler.

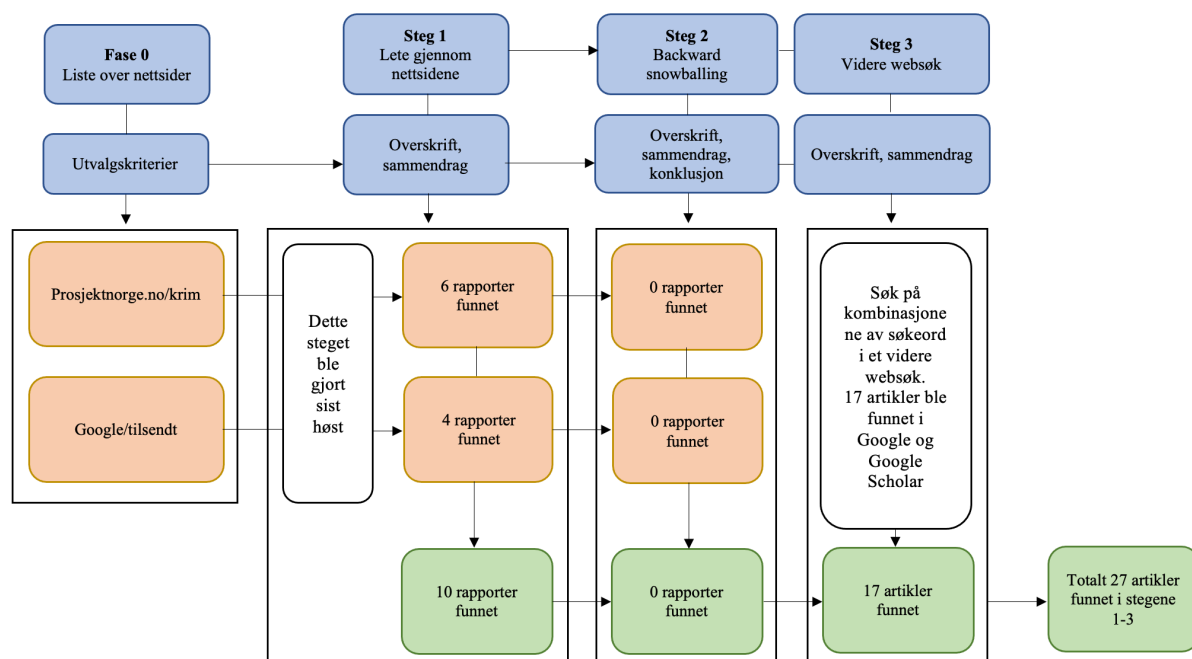
I steg 1 ble de 74 artiklene som ble benyttet i oppgaven sist høst redusert til 56 artikler som ble tatt med videre. Her ble artikler som hadde overlappende tema med andre artikler, hadde et for smalt tema eller hadde et tema som var på kanten av hva som er relevant, fjernet. I tillegg til at noen artikler ble fjernet, ble andre flyttet til andre delkapitler. Titlene på delkapitlene er gjenbrukt fra oppgaven sist høst.

I steg 2 og 3 ble studien oppdatert for å se etter relevante artikler som er publisert etter litteraturstudien som ble gjennomført i høst. Gruppen har brukt manuelt gjennomsøkt og pushvarsler på e-post for å oppdatere studien av de fagfelleverderte tidsskriftene. Gruppen har systematisk lest gjennom overskriftene i de nyere publikasjonene av de syv utvalgte journalene, i tillegg til én journal til, *Nordic Journal of Criminology*. I denne journalen har gruppen gått systematisk gjennom publikasjonene de siste ti årene. Dersom overskriftene virket relevante, ble sammendragene og stikkordene gjennomlest. Hvis artikkelen fortsatt virket relevant så ble den tatt med videre. I tillegg ble nye publikasjoner i *International Journal of Project Management* varslet på e-post. I dette steget ble seks artikler identifisert som relevante og benyttet i oppgaven.

Steg 4 besto av forward og backward snowballing av de nye artiklene. Forward snowballing førte ikke til noen nye artikler, men backward snowballing førte til inkluderingen av to nye. I steg 5 ble det gjennomført et begrenset websøk i Google Scholar for å se etter nye publiseringer. Her ble søkestrengene «safety crimes aec-industry», «seriøsitet i bygg- og anlegg», «seriøs bygg og anlegg» og «seriousness aec-industry» benyttet. Dette førte til inkluderingen av tre nye artikler. Etter dette steget har gruppen 67 relevante artikler til sammen.

3.2.3 Grå litteraturstudie

Sist høst undersøkte gruppen grå litteratur på Prosjektnorge.no/krim. Denne våren har søket etter grå litteratur blitt videreført. Studien har blitt utvidet for å finne mer relevant litteratur og spesielt om situasjonen i Norge. Oppdateringen ble utført i tidsperioden mars og april. I figur 7 kan det ses hvordan oppdateringen av den grå litteraturstudien ble gjennomført. En forstørret versjon av figuren kan ses i vedlegg 6.



Figur 7 viser hvordan gruppen har gjennomført den grå delen av litteraturstudiene. Fase 0 viser hvor litteraturen kommer fra. Steg 1 viser at det ble funnet ti rapporter i den grå litteraturstudien sist høst, seks fra prosjektnorge.no/krim og fire som var googlet/tilsendt. Steg 2 viser at det ikke ble identifisert noen nye rapporter ved hjelp av backward snowballing. Steg 3 viser at 17 artikler ble funnet i et videre websøk. Til sammen identifiserte gruppen 27 artikler og rapporter i den grå delen av litteraturstudiene.

Fase 0 viser hvor informasjonen er funnet. Her viser figuren at informasjonen kommer fra Prosjektnorge.no/krim, og om den er blitt tilsendt eller funnet ved hjelp av Google. I Steg 1 kan det ses hvor mange rapporter som ble identifisert fra hvilken kilde. Det ble identifisert seks rapporter fra Prosjekt Norge og fire rapporter ble tilsendt/googlet. Fase 0 og Steg 1 ble utført sist høst. NTAES og SFS BA er eksempler på rapporter som ble tilsendt/googlet.

Steg 2 viser at null rapporter ble funnet ved hjelp av snowballing. Det ble kun utført backward snowballing av rapportene fra Prosjekt Norge. Det ble ikke utført forward snowballing, da disse nettsidene ikke viser en oversikt over hvem som har referert til rapportene.

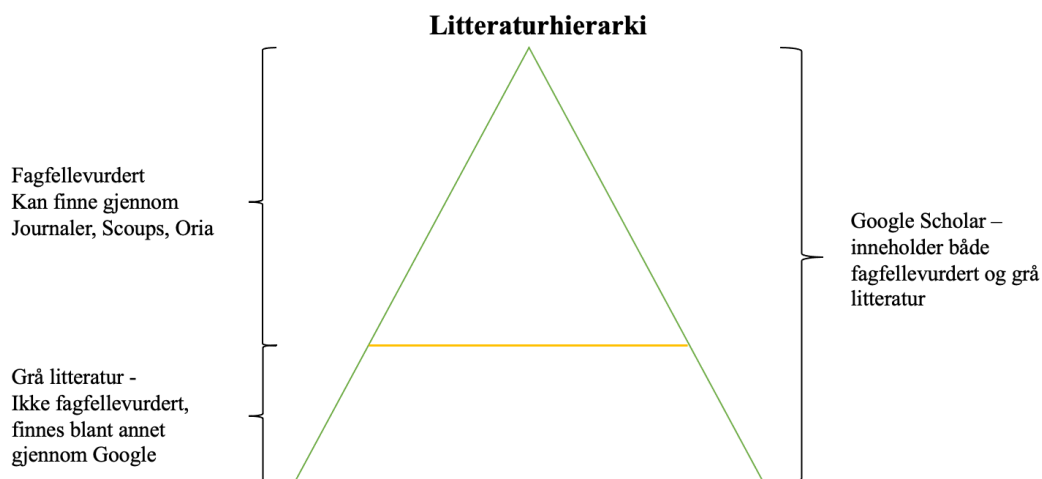
I Steg 3 ble det utført søk i Google og Google Scholar. Her ble søkestrengene «seriøsitet bygg- og anlegg» og «seriøs i bygg- og anlegg» benyttet. I tillegg ble det utført et dypdykk i saken rundt at regjeringen ønsket et seriøsitsregister. I dette steget ble en Fafø-artikkel identifisert fra Google Scholar og 16 andre ikke-fagfelleverderte artikler ble inkludert fra Google. Etter dette steget hadde gruppen 27 rapporter og ikke-fagfelleverderte artikler. Steg 2 og 3 ble utført denne våren. Ti rapporter ble tatt med videre fra litteratursøket i høst, og 17 ikke-fagfelleverderte artikler ble identifisert denne våren. Til sammen har gruppen inkludert 94 artikler fra fagfelleverdert og grå litteratur.

3.2.4 Vurdering av kilder

Ettersom områdene HMS og a-krim hver for seg inneholder mye litteratur, har gruppen vært nødt til å velge noen kriterier for utvelgelse av litteratur for å sikre analysens reliabilitet og validitet (Samset, 2017, s. 174). I prosessen med å velge utvelgelseskriterier har gruppen tatt inspirasjon fra TONE-prinsippet (NTNU, u.å.). Artikler som fokuserer på temaer som er for snevre eller er på kanten av hva som er relevant, har blitt ekskludert. Dette er for eksempel temaer innen HMS som kun fokuserer på ytre miljø. Saunders et al. (2018) skriver i sin artikkel at man kommer til et visst punkt hvor ny litteratur er kontraproduktivt, derfor har gruppen valgt metningsgrad som et utvelgelseskriterium.

Et annet utvelgelseskriterie gruppen har benyttet seg av er troverdighet. Troverdighet handler om hvor artikkelen eller informasjonen er publisert. I første omgang ble kun fagfelleverdert litteratur studert. Journaler ble gjennomgått systematisk, i tillegg til forward og backward snowballing og websøk. Fagfelleverdert litteratur er vurdert som troverdig fordi kildene er vurdert av to eller flere upartiske anonyme eksperter innenfor fagfeltet (Utdanningsforskning.no, u.å.). De gjennomgåtte journalene er de fremste på feltet og gruppen ser på alle journalene som relevante for temaene. I gjennomføringen av den fagfelleverderte litteraturstudien oppdaget gruppen at skjæringspunktet er så lite dekket der at studien måtte fortsette på grå litteratur.

Grå litteratur vurderes til å ha varierende troverdighet, objektivitet og nøyaktighet. Dette er fordi det kan finnes ved å søke i for eksempel Google, på hjemmesidene til relevante organisasjoner eller i ulike bibliotekataloger. Den grå litteraturen som er benyttet i studien er hentet fra Prosjekt Norge, aktuelle organisasjoners nettsider, Google Scholar og Google. Prosjekt Norge har satt i gang et prosjekt der de samler rapporter om a-krim i Norge, og har blant annet rapporter fra politiet, regjeringen, N og Skatteetaten som omhandler seriøsitet i byggebransjen (Prosjekt Norge, u.å.). Figur 8 illustrerer skillet mellom fagfelleverdert og grå litteratur.



Figur 8 illustrerer hvordan litteraturhierarkiet kan se ut, og hvilke søkemotorer som inneholder de ulike litteraturtypene.

Figur 8 viser at litteraturen ikke bare deles inn i fagfelleverdert og grå litteratur, men at den kan deles inn i et hierarki. Fagfelleverdert litteratur er høyere rangert enn grå litteratur. Google Scholar er en kilde som inneholder både fagfelleverdert og grå litteratur, den blir derfor vurdert til å ha vekslende troverdighet, objektivitet og nøyaktighet. Prosjekt Norge og nettsider til aktuelle organisasjoner vurderes som mer troverdige enn Google.

3.3 Intervju

Under casestudien ble det gjennomført 15 intervjuer for å innhente informasjon om seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF. I dette delkapitlet blir prosessen fra dannelsen av intervjuguidene til slutten av analysen av intervjuene beskrevet.

3.3.1 Valg av intervjuobjekter

Ved valg av intervjuobjekter (IO-er) ble det fokusert på å få ulike synspunkter på systemet, for å få en så bred forståelse som mulig. Derfor ønsket gruppen å intervjuer ulike informanter på ulike nivåer i Sykehusbygg HF og på PNSD. IO-ene rangerte fra UE til toppledelse. Totalt ble 15 personer intervjuet. I tabell 1 refererer *toppleidelse*, *mellomledelse*, *seniorrådgiver* og *prosjektledelse* til ansatte fra Sykehusbygg HF, mens *prosjektleder* og *HMS-leder* refererer til ansatte hos entreprenørene. Alle IO-ene viste stort engasjement for å bli intervjuet om systemet for seriøsitet og deres benyttelse av det. Målet med intervjuene var å få en bedre forståelse for hvordan systemet benyttes av de ulike partene og deres holdninger til det.

3.3.2 Spørreskjemaets utforming

Observasjonene gjennom høsten hadde en påvirkning på hvordan gruppen ønsket å vinkle oppgaven, som igjen påvirket hvordan intervjuguidene ble utformet. Intervjuguidene ble først delt inn i tre deler etter gruppens forskningsspørsmål om; vesentlige elementer, utfordringer og tiltak. Etersom gruppen satt seg som mål å intervju informanter på ulike nivåer innenfor både Sykehusbygg HF og PNSD, ble det tidlig konkludert med at gruppen måtte lage litt forskjellige intervjuguider til de ulike nivåene. Dette fordi det ville være lite relevant å spørre en i toppledelsen om bruk av HMSREG, dersom vedkommende ikke benytter seg noe av det. Det ble derfor valgt å lage fem ulike intervjuguider; en for toppledelse, en for mellomledelse og en for entreprenørene, i tillegg til to som ble laget spesielt for UE og seriositetskoordinator (SERK), se vedlegg 7-11. Fellesnevneren for guidene var seriositetssystemet til Sykehusbygg HF.

For å gjøre analysen enklere å gjennomføre i etterkant av intervjuene, er det flere spørsmål som er like i guidene. I gjennomførelsen av intervjuene valgte gruppen å gjennomføre semistrukturerte intervjuer, hvor det i tillegg til å stille spørsmål fra intervjuguiden, ble stilt spørsmål som gruppen kom på underveis i intervjuet. Hensikten med intervjuguiden er å undersøke ulike aktørers holdninger og forhold til seriositetssystemet, i tillegg til deres forståelse for det.

3.3.3 Høstens intervju

For å finne ut hvordan gruppen ønsket å gjennomføre intervjuene i casestudien, ble det sist høst besluttet å gjennomføre en pilotintervju. På denne måten kunne gruppen teste ut intervjuguiden og generell intervjumetode med tanke på taleopptak og tidsbruk. Gruppen bestemte seg for at IO-et i pilotintervjuet skulle være en fra Sykehusbygg HF som deltar aktivt i arbeidet rundt seriositet i det daglige, fordi det er Sykehusbygg HF sitt system som studeres. Intervjuet ble gjennomført 26.11.2021. Det ble satt av 1,5 timer til intervjuet, og det ble brukt 74 minutter. Etersom gruppen består av to studenter, ble det bestemt at en av studentene skulle intervju, mens den andre skulle ta notater underveis. I tillegg til svar på spørsmålene skulle det noteres hvor lang tid det ble brukt på de ulike bolkene. Under intervjuet ble det tatt taleopptak. Her ble taleopptak-appen til Apple brukt. Taleopptaket ble i etterkant transkribert og tilsendt IO-et for godkjenning.

3.3.4 Vårens intervjuer

Etter pilotintervjuet ble gjennomført sist høst, ble det konkludert med at hoveddelen av de resterende intervjuene skulle bli gjennomført i januar. På grunn av fulle timeplaner hos IO-ene ble noen av intervjuene holdt i februar. Intervjuene ble satt til tidlig i oppgaveskrivingen for at gruppen skulle ha nødvendig tid til å skrive resymé av intervjuene, få resyméene sendt ut og godkjent av informantene som ble intervjuet. I tillegg til å ha tid til å analysere resultatene. I samtaler med både kontaktpersonen og veiledere, ble det bestemt hvilke personer som skulle intervjues. Kontaktpersonen var til god hjelp med å avtale intervjuene. Tabell 1 viser en oversikt over IO-ene gruppen har intervjuet.

Tabell 1 viser en oversikt over de ulike IO-enes roller, bedrifter, utdanning og tidligere arbeidserfaring. Alle IO-ene, unntatt den øverste, ble intervjuet denne våren. Ent. benyttes som forkortelse for entreprenør.

Rolle	Bedrift	Utdanning	Tidligere erfaring
Seniorrådgiver	Sykehusbygg HF	Master HR	Jobbet hos flere ent.
Seniorrådgiver	Sykehusbygg HF	Jurist	Skatteetaten
Toppleidelse	Sykehusbygg HF	Sivilingeniør konstruksjonsteknikk	Rådgivende ingeniør og lederstillinger
Toppleidelse	Sykehusbygg HF	Elektroingeniør	Jobbet med sykehus teknologi
Mellomledelse	Sykehusbygg HF	Sivilingeniør	Jobbet med sikkerhet og hatt lederstillinger
Prosjektledelse	Sykehusbygg HF	Fagbrev tømrer, etterutdanning HMS-rådgiver	Jobbet hos ent. og som konsulent
Prosjektledelse	Sykehusbygg HF	Maskiningeniør og bedriftsøkonom	Ledelse i olje og gass
Prosjektledelse	Sykehusbygg HF	Fagbrev forskalingssnekker, BI og økonomi og ledelse	Jobbet hos ent., som fagarbeider og innen ledelse
HMS-leder	AF Gruppen	Sivilingeniør bygg- og miljøteknikk	HMS/kvalitets-ledelse hos ent.
HMS-leder	AF Gruppen	Ingeniørskolen, etterutdanning HMS	Jobbet hos flere ent.
HMS-leder	HENT	Fagbrev skogsarbeider	Jobbet hos flere ent.
Prosjektleder	Karlsen & Nordseth Entreprenør	Byggingeniør	Jobbet hos flere ent.
HMS-leder	NCC	Fagbrev tømrer	Jobbet som tømrer og HMS-leder
Kunderådgiver	HMSREG AS	Siviløkonomi	Kvalitetssjef og regnskap
Prosjektleder	Turboconstroi	Videregående skole	Anleggsleder hos ent.

Originalt skulle gruppen besøke PNSD i Drammen i slutten av januar for å se på prosjektet og gjennomføre intervjuene fysisk. Grunnet nye nedstenginger på grunn av covid-19 og et ønske fra prosjektets side om å minimalisere fare for smitte på byggeplassen, ble det besluttet at intervjuene skulle gjennomføres digitalt gjennom Microsoft Teams. Det ble for de fleste

intervjuene satt av to timer, men total tidsbruk var avhengig av IO-enes svar. Tabell 2 viser variasjonen i tidsbruken under intervjuene. Ettersom det ikke ble satt av to timer til alle intervjuene, er ikke disse mulig å bruke i sammenligningen av tidsbruken under intervjuene. Disse intervjuene har fargen rød i tabellen. Tidsbruken varierer fra 60 minutter til 125 minutter på de møtene som det var satt av to timer for, med et snitt på 90 minutter.

Tabell 2 viser de ulike intervjuenes tidsbruk fordelt på de fem bolkene; introduksjon, elementer, utfordringer, tiltak og siste del. Siste kolonne viser total tidsbruk for intervjuene. For alle intervjuene, bortsett fra de med rød bakgrunn, ble det satt av to timer.

Roller	Introduksjon	Elementer	Utfordringer	Tiltak	Siste del	Total tidsbruk
Prosjektledelse	2	26	51	20	5	104
HMS-leder	2	51	49	10	1	113
Toppledelse	8	13	15	4	4	44
HMS-leder	2	6	47	9	6	70
Prosjektledelse	11	22	37	9	6	85
Seniorrådgiver	2	34	24	11	3	74
HMS-leder	2	23	24	8	3	60
Mellomledelse	10	15	40	8	2	75
Kunderådgiver HMSREG	3	30	20	8	5	66
Prosjektleder	2	35	51	18	6	112
Seniorrådgiver	7	33	45	27	13	125
Toppledelse	26	32	37	10	10	115
Prosjektleder	2	12	17	4	2	37
Prosjektledelse	2	13	37	8	1	61
HMS-leder	2	16	47	7	2	74

Ettersom intervjuene gikk over nett, ble de mer effektive fordi det ikke var like naturlig med småprat mellom IO-et og gruppen. Ett intervju ble holdt på engelsk, mens de resterende 14 foregikk på norsk. Gruppen benyttet seg av samme fremgangsmetode som i pilotintervjuet sist høst; en student holdt intervjuet, mens den andre noterte ned svar og tidsbruk. For taleopptaket under de digitale intervjuene ble det besluttet å bruke Microsoft Teams sin egen opptaksfunksjon, hvor både bilde og lyd ble tatt opp. Her ble det tydeliggjort for IO-ene at opptaket kun skulle benyttes til transkribering av intervjuet.

I etterkant av intervjuene ble bearbeidingen av intervjuene påbegynt. Alle taleopptakene ble fordelt mellom studentene, og prosessen med transkribering startet. I neste steg i prosessen ble Microsoft Word sin dikteringsfunksjon benyttet. Ettersom Word hadde problemer med å tolke alt som ble sagt ordrett i taleopptakene, måtte studentene korrekturlese transkriberingen.

For at resyméene skulle bli lettere å lese ble de delt inn i avsnitt etter spørsmålene. I tillegg ble det benyttet gul bakgrunnsfarge for å markere hvor gruppen hadde kommentert eller svart på spørsmål fra IO-et, og blå markering beskrev ord som ikke var forståelige. Gruppen brukte ca. ti timer på å ferdigstille hvert resymé. Resyméene hadde i snitt en lengde på tolv sider, hvor det korteste var seks sider og det lengste var 18 sider. Disse ble tilsendt IO-ene, slik at de kunne kommentere feil, mangler eller andre ting som ønskes å endres. Dersom informantene ikke besvarte e-posten før den gitte tidsfristen, antok gruppen at de godkjente resyméet. Resyméene er blitt benyttet som rådata i oppgaven.

3.3.5 Analysen av svarene fra intervjuene

Etter at intervjuene var transkriberte analyserte gruppen svarene. For at analyseprosessen av intervjuene skulle gå lettere, valgte gruppen å lage intervjuguidene så like som mulig, men sikret at de likevel dekte de ulike rollene til IO-ene. I første omgang ble det laget en liste over de spørsmålene som var gjentakende på tre eller flere av intervjuene. Det ble totalt 30 spørsmål i listen, se ark 1 av vedlegg 12. Disse spørsmålene og IO-enes rolle ble benyttet som margkolonner i hovedanalysetabellen. I tabellen ble svarene til IO-ene fylt inn, se ark 2 av vedlegg 12. En utfordring under analysen av resyméene var at flere av IO-ene besvarte spørsmål, om for eksempel problemer, da de ble spurt om andre spørsmål. Dette medførte at gruppen måtte gå nøye gjennom alle resyméene og ikke kun sjekke direkte under det gitte spørsmålet for å være sikker på at svarene i hovedanalysetabellen var fullstendig.

For å analysere svarene og strukturere resultatkapitlet i oppgaven, valgte gruppen å lage åtte underoverskrifter, som hadde tilknytning til de ulike spørsmålene stilt til IO-ene. Gruppen gikk slavisk gjennom spørsmålslisten på totalt 30 spørsmål. Deretter dannet gruppen underoverskrifter i delkapittel 4.2 *Intervjuobjektens erfaringer med seriositetssystemet* som ikke direkte tok for seg hvert enkelt spørsmål, men felles tematikk for de forskjellige spørsmålene. For eksempel underoverskriften 4.2.7 *Innføring i og utfordringer med seriositetssystemet*, som tar for seg spørsmålene:

- Hva slags innføring fikk du i systemet? Synes du at du mestrer systemet? (HMSREG, koordineringsmøtene, seriositetskarakter)
- Hvilke problemer opplever du i systemet?

Ut ifra antall spørsmål og hvor konkret spørsmålene var, bestemte gruppen om de skulle lage en tabell til delkapitlet eller ikke. I tabellen ble enten direkte sitat brukt, eller et sammendrag av svaret. Direkte sitat er markert med «» eller innrykk.

En utfordring gruppen forutså med intervjuguidene før intervjuene begynte, var mistolkingen av ordet *system*. I intervjuguiden siktet gruppen til seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF i helhet, og ikke kun HMSREG. Derfor valgte gruppen å legge inn et lite avsnitt i intervjuguidene hvor det ble tydeliggjort hva gruppen definerer som *systemet*. Likevel var det flere som tolket det feil, selv etter at gruppen hadde tydeliggjort i intervjuet hva som lå bak begrepet.

Etter hovedandelen av intervjuene og store deler av analysen var gjennomført, gjenstod det kun ett intervju med kontaktpersonen i Sykehusbygg HF. Ettersom kontaktpersonen har hovedansvar for seriøsitetssystemet, ble det valgt å vente med intervjuet av han, og se om de andre intervjuene ga gruppen noen funn som førte til nye spørsmål til han. For å fortsatt kunne benytte seg av samme analysetabeller som brukt tidligere, valgte gruppen å beholde store deler av intervjuguiden for Sykehusbygg HF, og heller legge til nye spørsmål. Det ble totalt lagt til fem spørsmål. Svarene fra intervjuet ble så lagt inn i tabellen, og brukt i videre arbeid med oppgaven.

3.3.6 Bruk av generell informasjon fremkommet gjennom intervjuene

Under intervjuene ble det stilt spørsmål som har gitt gruppen generell informasjon angående HMSREG eller alternative systemer for seriøsitet. Kunderådgiver fra HMSREG AS svarte på konkrete spørsmål om HMSREG AS og programvaren. Andre IO-er har nevnt og beskrevet flere systemer som likner på HMSREG, som de har brukt tidligere. I noen av intervjuene har det kommet frem informasjon angående seriøsitetssystemer entreprenører benytter innad i egne organisasjoner. Da har gruppen valgt å etterspørre dokumentasjon om systemene. Den nevnte informasjonen er valgt å legge til i oppgaven, da den omhandler andre systemer for seriøsitet. Informasjonen er blitt benyttet i teorikapitlene 2.2.3 *HMSREG*, 2.2.5 *En entreprenørs system* og 2.2.6 *Utenlandske systemer*. De ble notert i teksten som «(personlig kommunikasjon)».

3.4 Observasjon

Dette delkapitlet inneholder teoretisk-metodisk tilnærming og praktisk-metodisk tilnærming til observasjon.

3.4.1 Teoretisk-metodisk tilnærming til observasjon

Ifølge Creswell og Poth (2016) er observasjon ett av de viktigste verktøyene for datainnsamling i kvalitativ forskning. Ostrower (1998) anbefaler å begynne observasjonene tidlig og å ta detaljerte notater. Hun anbefaler at notatene inkluderer det som kan ses, i tillegg til tanker, ideer og spørsmål som dukker opp under observasjonene. Det er viktig å ta notater selv om det kanskje ikke virker viktig på det tidspunktet, fordi betydningen av en bestemt observasjon ikke nødvendigvis blir tydelig før et større bilde er dannet.

Etter råd fra veileder hadde gruppen et møte med Atle Engebø før observasjonene startet. Atle Engebø er i slutfasen av sin doktorgrad ved NTNU, og har utført omfattende observasjoner om kriminalitet og publisert flere artikler på temaet. Engebø fortalte om hva som kan være lurt å ta hensyn til når man skal observere møter. Dette inkluderte å fokusere på aspekter som agendaen for møtet, strukturen i møtet, ord og begrep som ble brukt, kroppsspråk og taletid. Han anbefalte å skrive refleksjonsnotater rett etter møtene var ferdige. I tillegg ble det anbefalt å fokusere på individene i møtene og relasjonene mellom dem, og synliggjøre dette ved å tegne et organisasjonskart for deltakerne. Formålet med dette organisasjonskartet var å notere detaljer om møtedeltakerne og hvordan stemningen i møtet var. Dette kan være detaljer som for eksempel funksjonene til deltakerne, hvem som ga kommandoene, hvem som snakket mest og fortrest, og hvem som hadde positiv og negativ innstilling.

3.4.2 Praktisk-metodisk tilnærming til observasjon

I det første møtet med veileder og Sykehusbygg HF ble oppgavens tema bestemt, samt at gruppen skulle få muligheten til å observere noen av møtene til Sykehusbygg HF. Gruppen deltok på faggruppemøte HMS fra september til og med mars. Disse møtene foregår månedlig, og er mellom avdelingen for kvalitet, sikkerhet og samfunnsansvar i Sykehusbygg HF, koordinator utførende (KU) og koordinator prosjekterende (KP) i alle prosjektene. Her fikk gruppen observere prosessen Sykehusbygg HF bruker for å dele erfaringer mellom prosjektene og hvordan man kan utnytte disse til å gjøre forbedringer i HMS-en. I denne tidsperioden ble møtet holdt fem ganger; tre ganger om høsten og to om våren. Gruppen

observerte tre av møtene fra Sykehusbygg HF sine kontorer og to digitalt på grunn av tvunget hjemmekontor.

For at gruppen skulle få en bedre forståelse for seriositetssystemet Sykehusbygg HF bruker i sine prosjekter, fikk gruppen være med på syv SHA-koordineringsmøter. Disse møtene er månedlige mellom Sykehusbygg HF og representanter for ulike entreprisekontrakter på PNSD. I møtene har gruppen tatt referat av hendelsene i møtene, men også av deltakernes kroppsspråk for å forstå interaksjonen mellom deltakerne bedre. SHA-koordineringsmøtene utføres vanligvis fysisk, men på grunn av covid-19 ble møtene gjennomført digitalt. Gruppen observerte fem møter sist høst fra kontorene til Sykehusbygg HF og to møter digitalt i vår. I tillegg til møtene fikk gruppen kontortid hos Sykehusbygg HF, der de kunne observere kontaktpersonen gjennom en hel dag på kontoret. Sist høst ble det planlagt at gruppen skulle besøke PNSD i januar, samt å gjennomføre de planlagte fysiske intervjuene der. På grunn av covid-19 ble besøket utsatt til april.

3.4.3 Uformelle samtaler med kontaktperson

Gruppens kontaktperson fra Sykehusbygg HF heter Morten Nordanger og har to ulike roller innenfor arbeidet for seriositet. Han er spesialrådgiver innen a-krim i organisasjonen Sykehusbygg HF, og i prosjektene er han seriositetskoordinator (SERK). Han har mye kunnskap om seriositetssystemet, og det gjør han til en ideell kontaktperson. Under kontordager, samtaler og e-postutvekslinger med kontaktpersonen, har gruppen stilt spørsmål som han har besvart. I tillegg har han gitt gruppen informasjon angående seriositetssystemet til Sykehusbygg HF og andre liknende systemer. Denne informasjonen er benyttet i kapittel 2.2 *Systemer i Norge*. Den ble notert i teksten som «(personlig kommunikasjon)».

3.5 Innføring i seriositetssystemer

I forbindelse med casestudien ønsket kontaktpersonen at gruppen skulle gjennomføre noen HMS-kurs, disse kursene blir beskrevet i det neste underkapitlet. I tillegg blir det beskrevet hvordan gruppen har oppdaget systemer for seriositet som er sammenlignbare med Sykehusbygg HF sitt system.

3.5.1 Innføring i HMS-kurs

I høst ble det ønsket av kontaktpersonen fra Sykehusbygg HF at gruppen gjennomførte HMS-kurs som blir påkrevd av Sykehusbygg HF for alle arbeidere på deres byggeplasser. Dette er en del av seriøsitetssystemet deres. Det er totalt tre HMS-kurs som ble tilsendt. SfS BA sitt HMS-kurs *Fareblind*, som er bransjerelatert, i tillegg til to HMS-kurs som Sykehusbygg HF har utarbeidet selv, modul 1 og 2. Modul 1 er generelt for Sykehusbygg HF sine prosjekter, mens modul 2 er knyttet til PNSD. Gruppen fikk kursene tilsendt på personlig lenke 23.mars 2022 og gjennomførte de 25.mars 2022.

SfS BA Fareblind er et digitalt HMS-kurs som tar 30 minutter å gjennomføre. Under kurset er det seks kapitler, som alle er ulike scenarioer hvor man ikke følger HMS-regler og som følge av det blir skadet. Hensikten er å forebygge fareblindhet, i tillegg til å gi kunnskap om de seks farligste fareområdene og livreddende regler (SfS BA, 2019). Etter ferdig kurs fikk gruppen kursbevis som er gyldig i to år.

Sykehusbygg HF HMS-kurs modul 1 er et digitalt HMS-kurs som tar 25 minutter å gjennomføre. Kurset må gjennomføres av alle som skal arbeide på byggeplassene til Sykehusbygg HF. Det består først av en video av administrerende direktør i Sykehusbygg HF, før det er 18 sider med informasjon om HMS og tre sider med quiz underveis. Modul 1 avsluttes med en eksamen. Etter fullført kurs får man et kursbevis.

Sykehusbygg HF HMS-kurs modul 2 er et digitalt HMS-kurs som tar 20 minutter å gjennomføre. Kurset er prosjektbasert og gir informasjon om PNSD. Både gjennom generell informasjon om prosjektet, blant annet dets størrelse og fremdrift, og informasjon om HMS/SHA. Kurset starter med en kort innledningsvideo av ansvarlig for kvalitet, sikkerhet og samfunnsansvar i Sykehusbygg HF. Totalt består kurset av 15 sider, pluss siden med innledningsvideoen. Etter gjennomført kurs får man et kursbevis.

3.5.2 Søk etter andre systemer for seriøsitet

For å se om det finnes andre systemer for seriøsitet internasjonalt, har gruppen ledd etter informasjon om disse i litteraturstudiene. I tillegg til de syv journalene som var omfattet av litteraturstudien sist høst, inkluderte gruppen én journal til i oppdateringen av litteraturstudien, *Nordic Journal of Criminology*. I løpet av disse studiene fant ikke gruppen noen systemer for seriøsitet som er sammenlignbare med Sykehusbygg HF sitt.

Gjennom intervjuer av representanter fra ulike entreprenører har gruppen oppdaget at flere entreprenører har ulike systemer for seriøsitet. I intervjuet med en kunderådgiver i HMSREG ble gruppen oppmerksom på at HMSREG hadde tapt en anbudskonkurranse i Danmark. Dette gjorde gruppen interessert i å finne ut hvem som vant denne anbudskonkurransen. I videre samtaler med IO-et kom det frem at det var KMD som vant anbudet.

I samtaler med gruppens kontaktperson, nevner han flere systemer for seriøsitet. Han drar frem StartBANK som er et norsk leverandørregister, systemet til Dun & Bradstreet som kan beskrives som en internasjonal StartBANK og Marked View A-krim fra KPMG. I tillegg nevner han at det er et titalls leverandører av adgangskontrollsystemer og at banker og liknende har kredittvurderingssystemer.

3.6 Dokumentstudier

I dette delkapitlet beskrives metoden for innhenting av dokumenter benyttet i oppgaven. Dokumentene som ble brukt i oppgaven ble hovedsakelig hentet inn sist høst. De ble enten etterspurt eller anbefalt av kontaktpersonen, da gruppen ikke hadde tilgang til deres prosjekthotell. Dokumenter som ble hentet inn i vår var hovedsakelig etterspurt av gruppen.

3.6.1 Dokumentstudiene i høst

Analyse av organisasjonskart

Sykehusbygg HF sendte organisasjonskart over prosjektet, fra styrenivå til entreprenører, til gruppen. I tillegg fikk gruppen tilsendt *Byggherrens overordnede SHA-plan* for PNSD, som inneholdt et organisasjonskart over Helse Sør-Øst RHF sin tilknytning til Sykehusbygg HF. Fra Sykehusbygg HF sine nettsider ble det hentet et organisasjonskart som viste ledergruppen i organisasjonen. Det ble gjennomført en analyse av de tre organisasjonskartene for å forstå hvordan de henger sammen. Disse organisasjonskartene kan ses i kapittel 4.1.3 *Organisasjonskart*.

Andre tilsendte dokumenter

Under samarbeidet med Sykehusbygg HF, ble gruppen tilsendt 106 dokumenter, se vedlegg 13. 94 av disse er tilknyttet PNSD, og 12 er generelle dokumenter knyttet til og brukt av Sykehusbygg HF. Kontaktpersonen sendte gruppen et bredt informasjonsunderlag om Sykehusbygg HF og PNSD.

I tillegg har gruppen etterspurt dokumenter for å få en økt forståelse for systemet. Følgende filer ble tilsendt:

- Referat fra koordineringsmøter med entreprenører på PNSD – Gruppen etterspurte alle referatene fra koordineringsmøtene fra 2021 med ulike entreprenører tilhørende ulike entrepriser fra PNSD. Disse referatene inneholder også månedsrapport innen seriøsitet, hvor entreprenøren er vurdert og gitt en seriøsitetskarakter.
- For å få en forståelse for hvordan Pims 365 og HMSREG 365 fungerer i det daglige, har gruppen etterspurt en rekke skjermbilder, PDF-er og Excel-filer, som alle er med på å vise gangen i hvordan programmene brukes av Sykehusbygg til å opprettholde SHA.

3.6.2 Oppdatering av dokumentstudier

Ettersom det ble gjennomført en bred dokumentstudie sist høst, ble det i vår valgt å fortsette studien. Gjennom intervjuene kom gruppen frem til dokumenter de ønsket tilgang til, både fra Sykehusbygg HF og andre aktører. Disse dokumentene ble etterspurt og tilsendt, og beskrives under. Totalt mottok gruppen seks dokumenter.

Under intervjuene av ulike informanter ble det tydelig for gruppen at det var uklarerheter om hva som er krav og mål i kontraktene. Som en følge av dette spurte gruppen kontaktpersonen om det, og fikk nevnt bilag B1, som er en del av kontraktene mellom Sykehusbygg HF og entreprenør. Dette dokumentet ble etterspurt og tilsendt. Bilag D2 omhandler mål og ble tilsendt sist høst. Et utdrag av bilag B1 kan ses i vedlegg 14, og bilag D2 kan ses i 15.

Det ble også nevnt av flere av entreprenørene under intervjuene, at de har deres egne prosedyrer for seriøsitet. Som et resultat av dette ønsket gruppen å få tak i disse for å kunne sammenlikne de med Sykehusbygg HF sine prosedyrer. Disse ble etterspurt på e-post, og én av entreprenørene oversendte et dokument som beskrev deres rutiner.

Gruppen fikk til sammen tilsendt fire presentasjoner. Den ene var en introduksjon til PNSD, se vedlegg 16. Den ble tilsendt av et IO for å fortelle gruppen litt mer om prosjektet. Den andre presentasjonen var en introduksjon om seriøsitetsoppfølging og HMSREG for nye entreprenører på Sykehusbygg HF sine prosjekter. Gruppen fikk se presentasjonen da de besøkte PNSD. De to siste omhandlet KPMG, og ble tilsendt fordi gruppen ønsket informasjon om andre systemer for seriøsitet.

3.6.3 Dokumenter unntatt offentlighet

Dokumentet som beskriver entreprenørens prosedyrer for seriøsitet, er ikke vedlagt oppgaven da det inneholder fortrolig informasjon. De to presentasjonene som omhandler KPMG er heller ikke vedlagt oppgaven, da gruppen fikk beskjed om at det var begrenset adgang til dem og at de ikke fikk lov å spre presentasjonene videre. Disse dokumentene er benyttet som kilder under kapitlene 2.2.5 *En entreprenørs system* og 2.2.6 *Utenlandske systemer*. De er notert i teksten med «(begrenset adgang)».

3.7 Dataanalyse

Under arbeidet med oppgaven ble det gjennomført dataanalyser av innhentet informasjon. I dette delkapitlet blir både høstens og vårens metode for dataanalyse beskrevet.

3.7.1 Høstens dataanalyse

Etttersom prosjektet er utført av to studenter, ble Microsoft Teams benyttet som en felles database for å oppbevare innsamlet data, slik at begge hadde tilgang til materialene. Dette gjaldt både selvspekt og tilsendt data.

Under litteraturstudien sist høst ble det tidlig valgt å lage en Excel-fil for å holde oversikt over de inkluderte artiklene. Det ble registrert data for alle artiklene under ulike kategorier. I starten inneholdt filen kun artikler fra litteratursøket i journaler, hvor kategoriene var; *søkemotor, journalnavn, nettside, navn på artikkel og forfatter, volume og issue, publiseringsår og hva leste du?*. Underveis i arbeidet la gruppen til flere kategorier i filen, for å gjøre det videre arbeidet i studien lettere og mer oversiktlig. Dermed ble kategoriene *HMS* og *krim* lagt til. Her fylte gruppen ut hvilken av de to kategoriene artikkelen falt under, eventuelt begge. Dette ville bidra til å tydeliggjøre hvilke artikler som dekket begge kategoriene, men det var det ingen som gjorde. Gruppen gjennomførte en utslusing av litteraturen, hvor de artiklene som gruppen ikke så på som aktuelle for oppgaven lenger, ble valgt vekk. Derfor er kategorien *Beholde?* i filen.

Etter råd fra veiledere, ble også sammendragene til artiklene inkludert. Dette ble gjort gjennom kategoriene; *purpose, method, result* og *implications*. Første og siste forfatters tilhørighet ble også inkludert som kategorier, da det geografiske aspektet kunne være interessant for oppgaven. Etter at litteratursøket i journaler var ferdig, gikk gruppen videre til

snowballing. For snowballingen ble kategoriene *artikkel snowballet fra*, og om det var *forward eller backward snowballing* tilføyd Excel-dokumentet.

Kategoriene for websøk, som skilte seg fra journallitteratursøk, er *søkestrenger*, hvor *mange treff* de ulike søkestrengene genererte, hvor mange treff som ble vurderte og hvor mange sider som ble klikket inn på for å undersøke. Disse ble lagt til i Excel-dokumentet. Artiklene ble delt inn i kategoriene *HMS* og *krim* i Excel-filen for at gruppen lettere kunne skrive de fire teoridelkapitlene. Sammendragene til de ulike artiklene ble benyttet for å dele teorikapitlene 2.3 *Arbeidslivskriminalitet – internasjonalt*, 2.4 *HMS – internasjonalt*, 2.5 *Arbeidslivskriminalitet – Norge* og 2.6 *HMS – Norge* videre opp i underkapitler.

Gruppen skrev handlingsreferat og refleksjonsnotater fra alle observasjonene som ble gjennomført. Disse er arkivert på Microsoft Teams, sammen med alle de tilsendte referatene fra de observerte møtene. Møtereferatene er ikke anonymiserte, og de er derfor ikke lagt ved som vedlegg. Disse referatene ble benyttet til å skrive 4.3 *Resultater fra observasjonsstudiene*.

Ifølge Lichtman (2017) er det viktig å skape en rød tråd i et intervju. Derfor valgte gruppen å lage spørsmålene i intervjuguiden basert på forskningsspørsmålene. Det ble gjennomført et pilotintervju under arbeidet med fordypningsoppgaven sist høst. Oppsettet av intervjuguiden gjorde det lettere å organisere og analysere svarene til IO-et i etterkant av intervjuet. Selve intervjuet og referatene fra det er arkivert i Microsoft Teams. Disse er ikke anonymiserte da gruppen trenger navnene for å huske handlingen. Opplysningene som har blitt brukt i 4.2 *Intervjuobjektene erfaringer med seriositetssystemet* har blitt anonymiserte.

I løpet av casestudien i prosjektoppgaven fikk gruppen tilsendt en rekke dokumenter. Disse ble enten etterspurt av gruppen eller foreslått av gruppens kontaktperson. Det ble totalt tilsendt 106 dokumenter, både prosjekt- og organisasjonsinterne. I analysen av disse dokumentene skilte gruppen først mellom hva som var på prosjektnivå og organisasjonsnivå. Ettersom PNSD er gruppens referanseprosjekt, har dokumentene relatert til dette blitt mer analysert enn de organisasjonsinterne. Analysen har vært med på å gi gruppen en større forståelse for hvordan systemet fungerer. Alle dokumentene er lagt inn i en tabell for å holde oversikt, se vedlegg 13. Resultatene fra denne analysen presenteres i 4.4 *Resultater fra dokumentstudiene*.

3.7.2 Oppdatering av dataanalysen

Gruppen har fortsatt å bruke de samme dokumentene og programvarene som sist høst. I vårens oppdatering av litteraturstudiene ble det valgt å oppdatere Excel-filen, se vedlegg 3. Dette ble gjort fordi gruppen valgte å fjerne noen artikler som ble benyttet i prosjektoppgaven og å ta en ny studie for å hente inn ny aktuell informasjon. I prosessen med å fjerne og innhente ny informasjon ble teorikapitlet omorganisert. De artiklene som ble inkludert i løpet av våren har blitt lagt til i tabellen. Siden dette kun var en oppdatering av studiene, ble ikke kategoriene i filen endret. Den oppdaterte Excel-filen ble benyttet til å oppdatere flytskjemaet fra prosjektoppgaven og å lage ett nytt. Den grå litteraturen ble kategorisert i et eget dokument, og dette bidro til å lage det tredje flytskjemaet.

Gruppen har fortsatt arbeidet med å skrive handlings- og refleksjonsnotater fra møtene som har blitt observert i vår. Disse ble lagret på Microsoft Teams og har blitt benyttet til å videreutvikle kapittel 4.3 *Resultater fra observasjonsstudiene*.

For å beholde den røde tråden som Lichtman (2017) nevner i sin artikkel, og å gjøre analyseprosessen enklere, utarbeidet gruppen så like intervjuguides som mulig, gitt at de fortsatt beholdt sin hensikt. Det ble totalt laget fem forskjellige. Dette gjorde det enklere å fylle svarene sortert inn i en Excel-fil, se vedlegg 12. Det første arket i Excel-filen inneholder en oversikt over de 30 gjentakende spørsmålene fra de ulike intervjuguidene. Det er i tillegg en tabell over hvilke firma de ulike IO-ene kommer fra og deres stilling. Det andre arket består av en tabell som inneholder svarene på spørsmålene fra de ulike IO-ene. Horisontalt i matrisen er spørsmålene fra intervjuguidene, og vertikalt er rollene til IO-ene. Slik var det lettere for gruppen å holde oversikt over svarene de ulike IO-ene ga. Tabellen er videre blitt brukt til å forme kapittel 4.2 *Intervjuobjektens erfaringer med seriositetssystemet*, hvor resultatene presenteres.

De største delene av dokumentstudiene i casestudien ble utført sist høst. Gruppen har ikke etterspurt eller fått tilsendt like mange dokumenter denne våren, men noen ble etterspurt for å få en oppklaring av krav og mål, samt for å få en forståelse for entreprenørens seriositetsarbeid innad i egne firmaer. De tilsendte dokumentene har blitt lagt til på Microsoft Teams og i den eksisterende listen for innhentede dokumenter, se vedlegg 13. Informasjon fra dokumentene og resultat fra analysen av dokumentene er brukt i kapittel 2.2 *Systemer i Norge* og 4.4 *Resultater fra dokumentstudiene*.

3.8 NSD – risikovurdering

Tidlig i vår gjennomførte gruppen en risikovurdering av casestudien. Risikoene omhandlet covid-19 og lagring av personopplysninger. Etter denne risikovurderingen fylte gruppen ut et digitalt skjema på Norsk senter for forskningsdata (NSD) sine nettsider. Dette ble gjort for å redegjøre for prosjektet fordi gruppen skulle lagre personsensitiv informasjon som navn, arbeidsgiver og rolle for IO-ene. I søknaden fylte gruppen inn informasjon om e.g. hvilke personopplysninger som skulle behandles, prosjektinformasjon, sikkerhet, utvalgte IO-er og detaljer om disse. I tillegg måtte gruppen lage et skriv som omhandlet intervjuet og informasjonslagringen i etterkant, se vedlegg 17. Skrivet skulle sendes til IO-ene, men det ble ikke sendt ut da gruppens veileder informerte om NSD sitt skjema etter intervjuene ble holdt. Dette skjemaet, med skrivet som vedlegg, ble vurdert og godkjent av NSD.

Veileder ønsket i tillegg at gruppen skulle prøve ut Universitetet i Oslo sin lagringsdatabase for forskningsdata, som et pilotprosjekt. Dette ble gjort fordi NTNU ønsker å benytte seg av den samme databasen. Ettersom det ikke var av betydning hva gruppen lagret i databasen, ble det bestemt å ta lydopptak av en helt tilfeldig samtale som ikke var relatert til oppgaven. Dette ble gjort fordi det ikke var ønskelig å risikere noe av arbeidet som allerede var gjennomført. Selv om lydopptaket var klart til å lagres i databasen, var det ikke lett å få gjennomført pilotprosjektet. Dette var fordi det var en lang prosess med å få tilsendt lenken til databasen for sikker lagring av forskningsdata. Da gruppen til slutt hadde fått tilsendt lenken og skulle lage profil på UiO sine nettsider, viste det seg at gruppen hadde fått tilsendt feil lenke. Den tilsendte lenken inneholdt et skjema med spørsmål som studentene ikke hadde rettigheter fra NTNU til å besvare. Da veileder ikke visste hva gruppen skulle gjøre videre, tok han kontakt med biblioteket på NTNU. I samråd med veileder ble prosessen med lagring av lydopptak stoppet, da veileder ikke hadde kapasitet til å ta seg av det. Derfor fikk ikke gruppen gjennomført pilotprosjektet for sikker lagring.

3.9 Metodiske begrensninger

På grunn av masteroppgavens tidsbegrensning på 21 uker, har gruppen måtte prioritere hva og hvor mye som skulle bli gjort i dette tidsrommet. De utførte litteraturstudiene kunne gått lengre tilbake i tid, og flere journaler kunne vært inkludert om gruppen hadde hatt mer tid tilgjengelig. Gruppen valgte å ekskludere litteratur som har veldig snevre temaer, som gjelder et begrenset geografisk område og artikler som har overlappende temaer. Gruppen har utført

15 intervjuer, men dersom det tilgjengelige tidsrommet hadde vært lengre, hadde gruppen ønsket å utføre flere intervjuer for å høre flere perspektiver på seriøsitetssystemet. Intervjugruppen kunne for eksempel utvides ved å intervju flere UE-er, områdeleder for S1 (se figur 13) eller LOs koordinator på prosjektet. Ved en lengre oppgaveperiode kunne gruppen utført observasjoner over lengre tid eller gått mer i dybden på dokumentstudiene.

Siden det har vært nedstengninger i samfunnet denne våren på grunn av covid-19, ble gruppens besøk på PNSD i januar utsatt på ubestemt tid. Derfor har alle intervjuene dette semesteret bortsett fra ett blitt utført over Microsoft Teams. Dette har resultert i små utfordringer i intervjusituasjonene, blant annet tekniske problemer der lyden eller bildet er hakkete, eller helt borte periodevis. Det har også ført til at flyten i samtale har vært redusert og har igjen ført til at flere snakker samtidig. I tillegg har det vært mindre småprat på grunn av den digitale gjennomføringen. I de fysiske intervjuene har omstendighetene vært roligere og det har vært mer småprat, noe som har gjort at intervjuene har vært lengre. I tillegg til intervjuene har også observasjonene blitt påvirket av covid-19. De aller fleste møtene gruppen har observert har forgått på Microsoft Teams og gruppen har observert møtedeltakerne på denne programvaren. Dette har sannsynligvis ført til endrede relasjoner mellom møtedeltakerne og det har ikke vært den samme stemningen som ved fysiske møter. Covid-19 har i tillegg ført til at gruppen ikke kunne observere de ansatte hos Sykehusbygg HF på deres kontorer i ønsket grad.

I samarbeidet med Sykehusbygg HF har gruppen opplevd dem som veldig imøtekommende og veldig villige til å hjelpe med det de kan. Gruppen har fått full tilgang til de delene av bedriften som er relevante for å gjennomføre denne casestudien. De har hjulpet gruppen med å komme i kontakt med IO-ene og andre roller som har bidratt til denne studien, personer med ulike stillinger og med ulik organisasjonell tilknytning. I slutten av semesteret nevnte kontaktpersonen flere aspekter gruppen kunne sett på. Eksempler på dette er systemer for anskaffelser, inntakskontroll etter anskaffelsesprosessen, utskiftninger av planlagt personell og å avgrense mot den kontraktuelle styrende prosessen.

Samarbeidet med Sykehusbygg HF har vært til stor hjelp, men det representerer også et mulig metodisk bias. Dette er fordi gruppen har observert Sykehusbygg HF, og har sett systemet hovedsakelig fra deres side.

3.10 Gjenbruk av materiale fra prosjektoppgaven

Masteroppgaven er en direkte fortsettelse av prosjektoppgaven, og et visst gjenbruk har vært hensiktsmessig, spesielt når det kommer til litteratur og metode. I lys av dette er ikke prosjektoppgaven sitert i oppgaven. I dette delkapitlet beskrives gjenbruk av materiale fra prosjektoppgaven. Forskjellige deler av oppgaven har ulik grad av gjenbruk. Gjenbruket er kategorisert i fire ulike kategorier som beskrives nedenfor. Kategori 1, 2 og 4 er hentet fra et informasjonsskriv om gjenbruk av materiale fra prosjektoppgave (Drevland, 2022). Skrivet ble utviklet av faggruppen på Institutt for bygg- og miljøteknikk. Figurene i teksten er gjenbrukt, bortsett fra figurene 2, 4, 6, 7, 9 og 15. Tabellene er utarbeidet i masteroppgaven.

Kategori 1

Kategori 1 omfatter tekst som er hentet direkte fra prosjektoppgaven. Dette er tekst som ikke har blitt endret på. Delkapittel 4.4.1 er det eneste som går inn under denne kategorien.

Kategori 2

Denne kategorien inkluderer delkapitler som i sin helhet er tatt inn fra prosjektoppgaven, med mindre redaksjonelle endringer. Delkapittel 3.4 er gjenbrukt på denne måten, men 3.4.3 er ny tekst. I tillegg er 3.6.1 og 3.6.2 gjenbrukt etter kategori 2. Delkapitlene 4.1, 4.1.1 og 4.1.2 er også gjenbrukt med mindre redaksjonelle endringer. Første avsnitt i kapittel 5.0 og delkapittel 5.1 er gjenbrukt.

Kategori 3

I kategori 3 er teksten i de nevnte delkapitlene basert på prosjektoppgaven, men er bearbeidet og utvidet. Det første delkapitlet inkludert i kategorien er 1.1. Delkapitlene 2.3-2.6 omhandler litteratur og er i stor grad hentet fra prosjektoppgaven. Disse delkapitlene er blitt internt omorganisert og forbedret, i tillegg til at gruppen har fjernet 18 kilder og lagt til 28 nye kilder i litteraturstudien. Dette gjenbruket av data er nærmere beskrevet i delkapittel 3.2. Teksten i delkapittel 2.7 er basert på flere ulike delkapitler fra teorikapitlet i prosjektoppgaven, samt at noen deler er nye.

Delkapittel 3.1 er gjenbrukt, men bearbeidet og utvidet. I delkapittel 3.2 er første avsnitt i 3.2.1 og figurteksten til figur 5 gjenbrukt og omskrevet, i tillegg til 3.2.4. Resultatkapittel 4.1.3 er gjenbrukt og utvidet fra prosjektoppgaven. Teksten i 4.1.4 er basert på ulike delkapitler fra resultatkapitlet i prosjektoppgaven og videre utviklet. Graden av gjenbruk i 4.3 varierer mellom de ulike delkapitlene, men alle delene er bearbeidet og utvidet.

Kategori 4

Kategori 4 inneholder delkapitlene som er basert på prosjektoppgaven, men er betydelig utvidet og bearbeidet. Denne kategorien omfatter sammendraget og delkapittel 2.2. Graden av gjenbruk varierer i de ulike delkapitlene i 2.2. Dataene fra pilotintervjuet sist høst er benyttet i delkapittel 4.2, resten av delkapitlet er nytt. Pilotintervjuet er nærmere beskrevet i delkapittel 3.3.3.

4.0 Resultat

I løpet av casestudien har gruppen benyttet seg av flere metoder og i dette kapitlet presenteres resultatene fra disse. I dette kapitlet blir casen presentert, og herunder Sykehusbygg HF, PNSD, organisasjonskart og seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF. Senere i kapitlet blir resultater fra intervjuer, observasjoner og dokumentstudier presentert.

4.1 Presentasjon av case

Etter samtaler med veileder kom gruppen frem til at det skulle gjennomføres en casestudie av Sykehusbygg HF. Dette er fordi de benytter seg av et seriøsitetssystem som integrerer seriøsitetsbestemmelser med SHA på et operativt nivå. De har introdusert et system som omhandler programvaren HMSREG, møter, månedsrapportering og en seriøsitetsskarakter, som skal sikre at seriøsitetsbestemmelsene blir fulgt.

I samtaler med Morten Nordanger, gruppens kontaktperson hos Sykehusbygg HF, ble det klart at Prosjekt nytt sykehus i Drammen (PNSD) var aktuelt som referanseprosjekt for casestudien. Dette var fordi det er et større prosjekt som er omtrent halvveis i byggeperioden sin. Ifølge gruppens kontaktperson er dette et omfattende prosjekt med mange ulike aktiviteter som går parallelt. Siden gruppen ser på casen gjennom et referanseprosjekt, er det mulig å undersøke både byggherrens og entreprenørens perspektiver på systemet.

4.1.1 Sykehusbygg HF

Sykehusbygg HF er eid av de fire helseregionene (se figur 11) i Norge og ble stiftet 23. oktober 2014 (Sykehusbygg HF, u.å.-b). De har rundt 160 ansatte fordelt på hovedkontoret i Trondheim og de øvrige kontorene i Oslo, Drammen, Kristiansand, Stavanger og Hjelset. Disse øvrige kontorene er lokalisert nærme ett av de pågående prosjektene til Sykehusbygg HF.

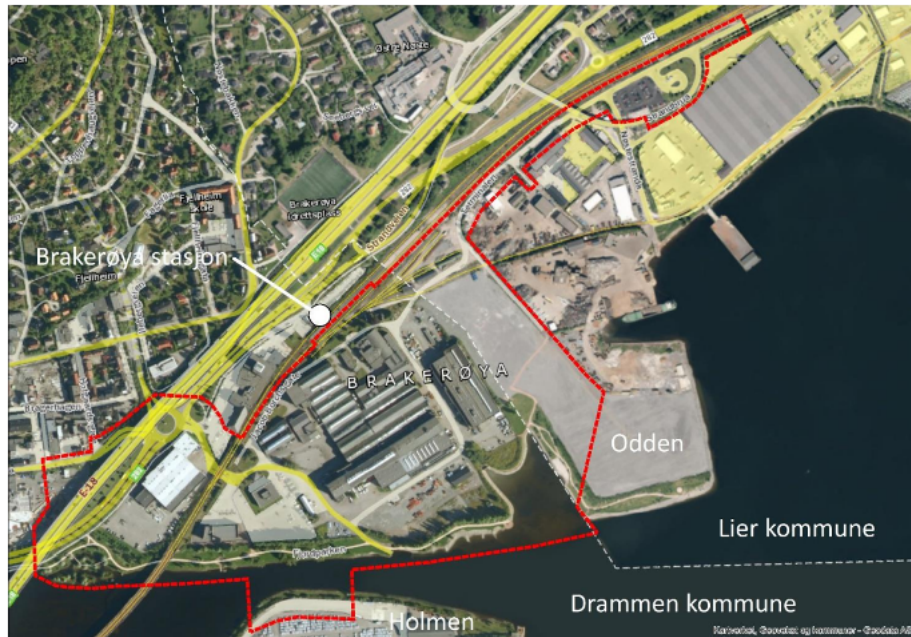
Formålene til Sykehusbygg HF er at de skal «være en internleverandør for de regionale helseforetakene og landets helseforetak, og skal legge til rette for og bidra til standardisering, erfaringsoverføring, god ressursutnyttelse og ressurstilgang innen prosjektering og bygging av sykehus.» (Sykehusbygg HF, u.å.-b). I tillegg til å «sørge for at erfaring fra forvaltning og drift av sykehuseiendom tas hensyn til i nye prosjekter og kommer foretakenes eiendomsforvaltning til nytte.».

Sykehusbygg HF har rollen som byggherre eller byggherrens representant på sykehusprosjektene de er involverte i, og stiller i tillegg som rådgiver (Sykehusbygg HF, u.å.-b). De ønsker å overføre kompetanse til helseforetakene og vil være med på å utvikle sykehusbyggingen i Norge slik at den blir mer fremtidsrettet. Sykehusbygg HF skal være kunnskapsrik, effektiv og pålitelig. Visjonen til Sykehusbygg HF er: «Vi bygger for pasientens helsetjeneste» (Sykehusbygg HF, u.å.-b). Når det kommer til HMS, har Sykehusbygg HF høye mål. «Målet er null skader, å forebygge yrkesrelatert sykdom og beskytte miljøet.» (Sykehusbygg HF, u.å.-b).

4.1.2 Prosjekt nytt sykehus i Drammen

I 2016 ble det vedtatt at det nye sykehuset for region Sør-Øst skal havne på Brakerøya i Drammen (Helse Sør-Øst RHF, 2019). Dette ble bestemt etter rundt 20 år med arbeid for å finne en plass til sykehuset som skal erstatte sykehusene Drammen og Blakstad. Helse Sør-Øst RHF er oppdragsgiver og byggherre for PNSD. De har sammenstilt sin egen prosjektorganisasjon, hvor Sykehusbygg HF bistår med ressurser innen styring og ledelse (Sykehusbygg HF, u.å.-a). Prosjektlederen for PNSD er ansatt i Sykehusbygg HF. I 2018 ble forprosjektet for sykehuset gjennomført (Helse Sør-Øst RHF, 2019). Vestre Viken HF ble under forprosjektet hentet inn for å samarbeide med prosjektorganisasjonen for: «å sikre at de løsninger som presenteres i forprosjektet er funksjonelle og understøtter virksomhetens mål, at de er godt forankret på ulike nivåer i driftsorganisasjonen og at løsningene er tilpasset prosjektets økonomiske ramme.» (Helse Sør-Øst RHF, 2019).

Sykehuset på Brakerøya skal være lokalsykehuset til blant annet Drammen, Lier og Sande, i tillegg til å ha områdefunksjoner for hele Vestre Viken (Helse Sør-Øst RHF, 2019). PNSD skal opprettholde funksjoner som somatikk, psykisk helsevern og tverrfaglig spesialisert rusbehandling fra sykehusene Drammen og Blakstad. I tillegg til disse funksjonene skal stråleterapi være en tjeneste på sykehuset. Ifølge forprosjektrapporten (2019) ble tomte på Brakerøya valgt ettersom den ligger nærme Drammen sentrum, men også kommuneskillet til Lier. Tomten har nær tilknytning til Brakerøya togstasjon, samt god veiforbindelse da E18 ligger rett ved. Dette kan ses på figur 9.



Figur 9 viser en oversikt over området der PNSD bygges (Helse Sør-Øst RHF, 2019).

Det er planlagt at Drammen Helsepark skal bygge helsehus på nabolommen til sykehuset. Området består per 2021 av mye industri, men det skal omgjøres i sammenheng med byutviklingen av Drammen (Helse Sør-Øst RHF, 2019). Figur 10 viser en illustrasjon av det nye sykehuset ved ferdigstillelse.



Figur 10 viser en illustrasjon av hvordan PNSD kommer til å se ut ved ferdigstillelse (Sykehusbygg HF, u.å.-a).

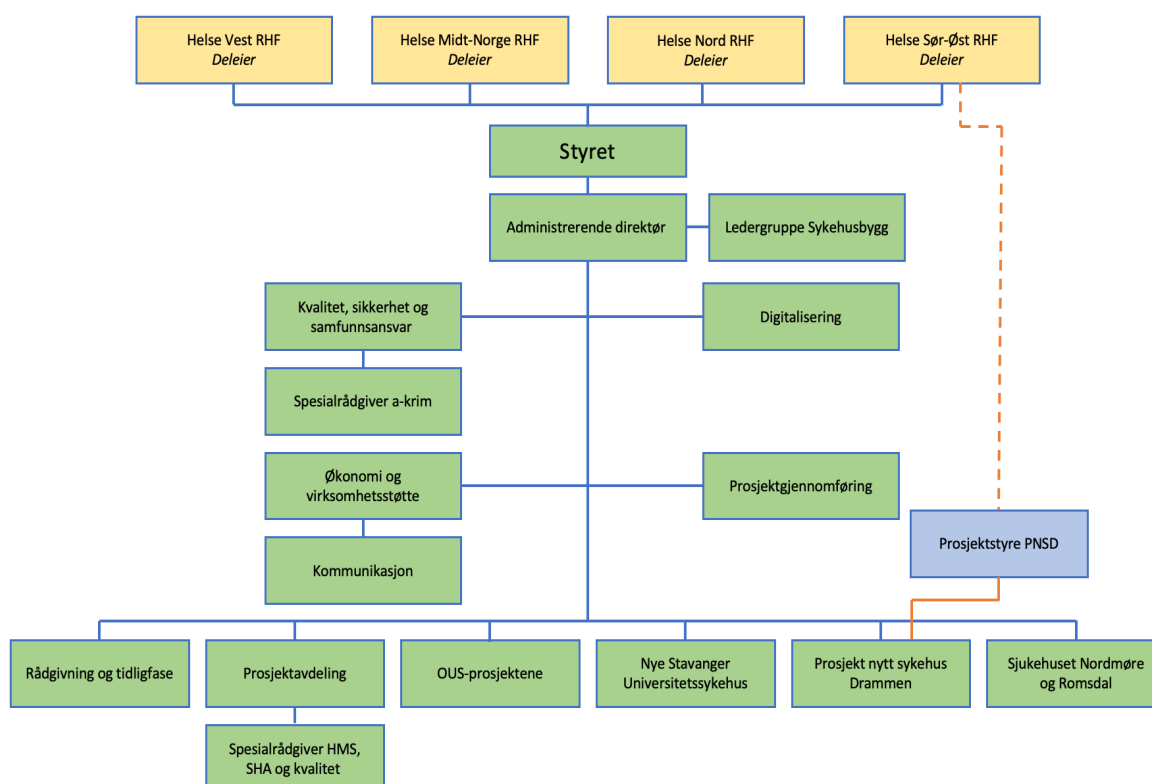
Kostnadsrammen på PNSD er på 10,943 milliarder kroner (Sykehusbygg HF, u.å.-a). Bruttoarealet på PNSD er 122 000 m² og netto funksjonsareal er 51 125 m² (Helse Sør-Øst RHF, 2019). Det er planlagt at sykehuset skal tas i bruk i mai 2025.

4.1.3 Organisasjonskart

Organisasjonskartene vist i kapitlet gir en oversikt over hvordan Sykehusbygg HF er organisert i PNSD, og tilknytningen de har til Helse Sør-Øst RHF og entreprenørene. Fargene på de ulike organisasjonskartene er brukt for å vise tilknytningen organisasjonskart 3 har til organisasjonskart 1. Grunnet anonymitet i oppgaven er ikke navn tatt med i organisasjonskartene.

Organisasjonskart 1 - Sykehusbygg HF med tilknytning til PNSD

Organisasjonskart 1 kan ses på figur 11 og viser hvordan Sykehusbygg HF er organisert. I tillegg til deres tilknytning til de fire helseregionenes, og videre ned til prosjekter som PNSD. For PNSD er Helse Sør-Øst RHF byggherre, i tillegg til å være deleier av Sykehusbygg HF.



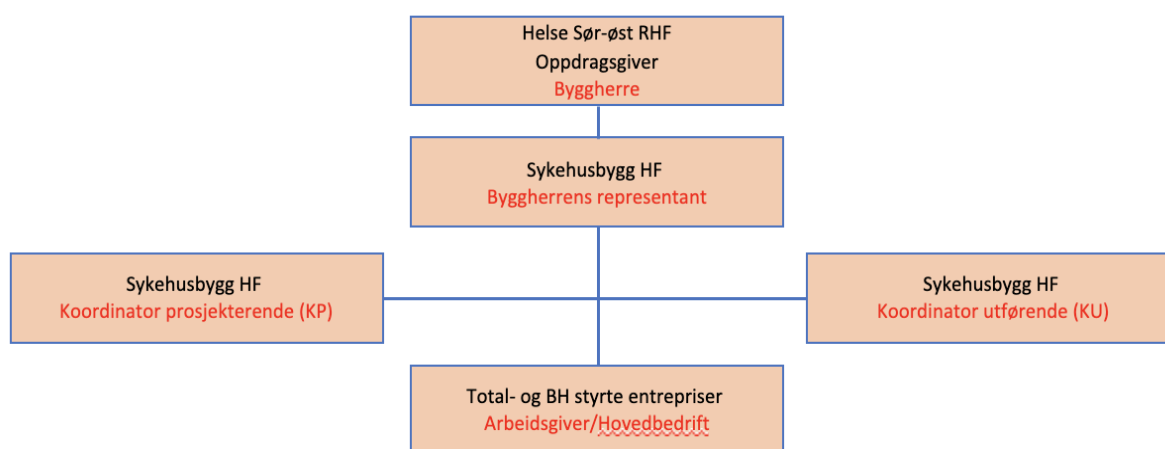
Figur 11 Organisasjonskart 1 viser hvordan Sykehusbygg HF er organisert fra de fire deleierne og ned til prosjektnivå, blant annet PNSD.

Organisasjonskartet viser de overordnede rollene i Sykehusbygg HF. Ledergruppe inneholder følgende roller fra organisasjonen; Administrerende direktør, Økonomi og virksomhetsstøtte, Prosjektavdeling, Rådgivning og tidligfase, Prosjektdirektør 1 og Prosjektdirektør 2. Seriositetssystemet går inn under avdelingen for kvalitet, sikkerhet og samfunnsansvar. Det ble valgt fire IO-er som har roller i den grønne delen av organisasjonskartet.

For PNSD er det to styringslinjer. Ett mot Sykehusbygg HF og ett mot byggherre. Styringslinjen mot byggherren er vist på figur 11 gjennom den stiplede linjen fra Helse Sør-Øst RHF ned til prosjektstyre PNSD (i blått) og videre til PNSD (i grønt). Styringslinjen fra Sykehusbygg HF er vist gjennom at PNSD er i markert i grønn som resten av organisasjonskartet til organisasjonen.

Organisasjonskart 2 - Byggherrens tilknytning til Sykehusbygg HF

Organisasjonskart 2 kan ses på figur 12. Kartet viser tilknytningen byggherren Helse Sør-Øst RHF har til byggherrerepresentanten Sykehusbygg HF. Det viser også at Sykehusbygg HF stiller med KU og KP for prosjektet.

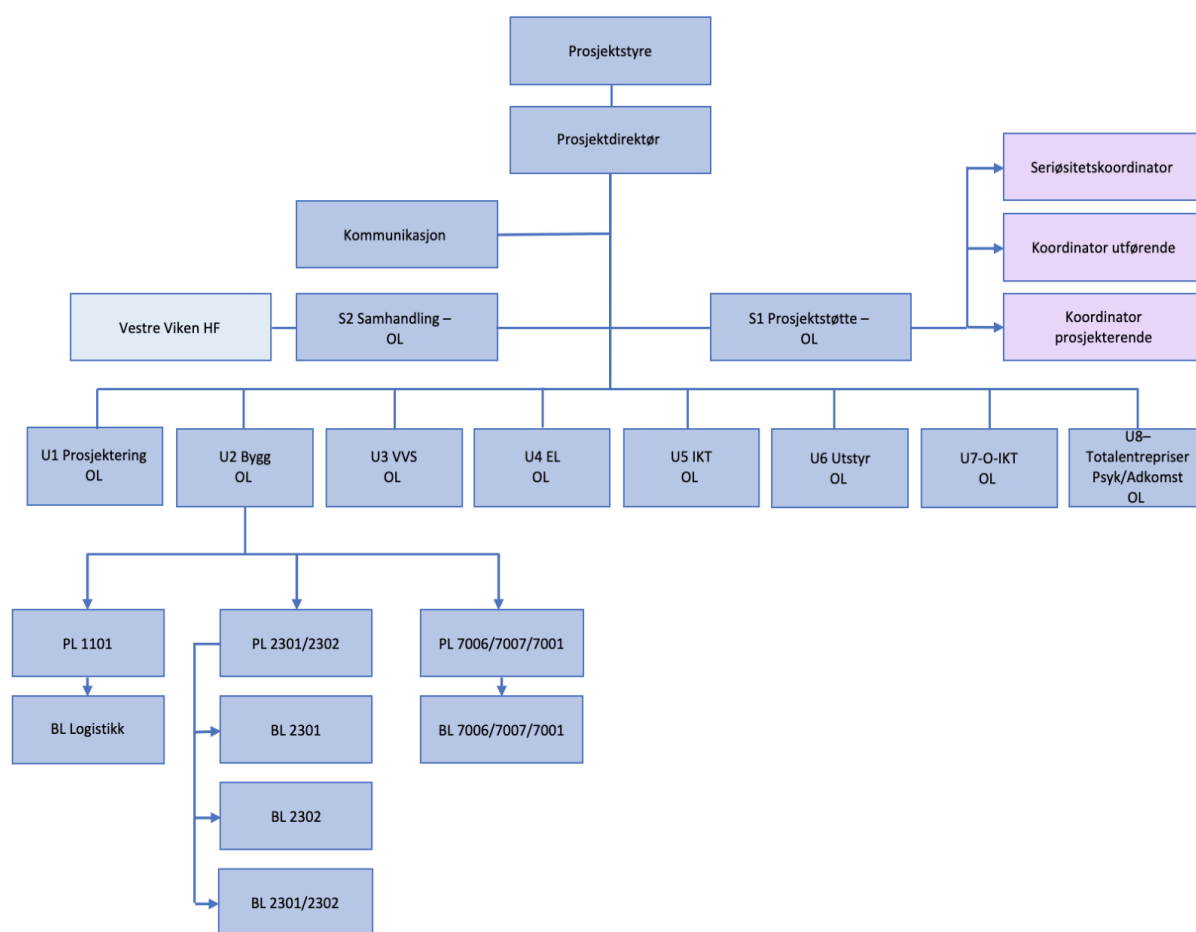


Figur 12 Organisasjonskart 2 viser hvordan byggherre (Helse Sør-Øst RHF), Sykehusbygg HF og entreprenørene er knyttet sammen for PNSD.

Organisasjonskartet viser hvordan prosjektet er organisert fra oppdragsgiver til byggherrerepresentant, og ned til entreprisformene. Byggherrens representant er en prosjektdirektør fra Sykehusbygg HF. Fire av IO-ene ble hentet fra dette organisasjonskartet, herav byggherrens representant, KP x2 og KU.

Organisasjonskart 3 - Prosjektorganisasjonen til PNSD

Organisasjonskart 3 kan ses i figur 13 og viser hvordan prosjektet PNSD er organisert. Sykehusbygg HF fyller flere av rollene, fra prosjektdirektør og ned til og med U1-U8. I organisasjonskartet er S og U betegnelser for ulike områder, og stammer fra prosjektets nedbrytningsstruktur. Prosjektstyret består av roller fra Helse Sør-Øst RHF og Vestre Viken HF. Organisasjonskart 3 er knyttet til organisasjonskart 1 gjennom styringslinjen for prosjektet til byggherren. Rollene i organisasjonskart 2 kan også ses i organisasjonskart 3.



Figur 13 Organisasjonskart 3 viser prosjektorganisasjonen til PNSD, slått sammen med entreprisekontrakter under U2 Bygg, som illustrerer hvordan organisasjonen ser ut lenger ned i UE-leddene.

PNSD er et prosjekt med delte entrepriser, noe som medfører at det under U2 Bygg er flere entrepriser. De ulike entreprisene illustrert under U2 er eksempler på noen av entreprisene, og ikke alle entreprisene som er under U2. Hver entreprise har en hovedentreprenør, som stiller med Prosjektleder (PL) og Byggeleder (BL). Områdelederen (OL) er fra Sykehusbygg HF. Alle U-kategoriene har slike entrepriser under seg med ulike antall, som vist under U2. Hovedentreprenørene har ansvaret for entreprisen, og svarer til OL, og prosjektdirektør. For

seriøsitetsarbeidet, og arbeidet for HMS og SHA, har hovedentreprenøren et samarbeid med SERK og KU. Elleve av IO-ene har en rolle i dette organisasjonskartet. Rollene til IO-ene fra organisasjonskart 2 vises også i organisasjonskart 3. De resterende fire IO-ene har roller i organisasjonskart 1.

Seriøsitetsarbeidets plassering i organisasjonskartene

Organisasjonskart 1 henviser til hvor seriøsitetsarbeidet er plassert i Sykehusbygg HF. I organisasjonskart 2 ligger seriøsitetsarbeidet hos KU. I organisasjonskart 3 ligger seriøsitetsarbeidet under S1 Prosjektstøtte (de lilla rutene) og i hvert enkelt U-område. Gjennom dette kan man se at seriøsitetsarbeidet er dekt på ulike nivåer i alle organisasjonskartene.

4.1.4 Seriøsitetssystemet

Seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF er dannet ved å sette seriøsitetsbestemmelsene inn i deres SHA-system. Systemet består av programvarer (Pims og HMSREG), faggruppemøter HMS, SHA-koordineringsmøter, månedsrapportering og en seriøsitetskarakter. Som en oppklaring kaller Sykehusbygg HF seriøsitetssystemet sitt for styringsdokumenter/-system. Seriøsitetssystemet baserer seg på seriøsitetsbestemmelsene utarbeidet av DFØ, KS, Fellesforbundet og BNL (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2021). I dette delkapitlet blir de ulike elementene presentert.

Hovedprogramvaren benyttet hos Sykehusbygg HF er Pims, og HMSREG er en del av Pims. HMSREG brukes til å holde oversikt over de ulike entreprisene, med deres tilhørende entreprenører og arbeidstakere. Verdiene som blir lagt til grunn for seriøsitetskarakteren ligger i HMSREG. Som et krav må arbeidsgivere som skal inn på plassen registrere både firma og arbeidstaker i programvaren før arbeidet på plassen begynner. I tillegg må alle fullføre påkrevde HMS-kurs (Fareblind, HMS-kurs modul 1 og modul 2). Disse kursene anses som en del av seriøsitetsarbeidet til Sykehusbygg HF.

Faggruppemøtene HMS er en møteserie mellom avdelingen for kvalitet, sikkerhet og samfunnsansvar i Sykehusbygg HF, og KU og KP på de ulike sykehusprosjektene i Norge. I møtene informerer ledelsen om nye systemer eller rutiner som de vurderer å innføre, i tillegg til at styret får en oppdatering på hendelser, utfordringer og positive opplevelser på de ulike byggeplassene. Den siste delen av faggruppemøtene HMS fungerer som et åpent forum for

KP og KU til å drive erfaringsdeling om problemer eller tips om gode løsninger i SHA-arbeidet.

SHA-koordineringsmøtene er møter mellom tre ulike ledd; SERK, KU og HMS-lederen for entreprisene på PNSD. Hver entreprise har sin egen SHA-koordineringsmøteserie. I tillegg deltar andre representanter fra entreprenørene tidvis i møtene. Disse møtene er satt opp for at Sykehusbygg HF kan sjekke om entreprenørene oppfyller kravene som er stilt i byggherreforskriften. I tillegg å få en oppdatering av entreprenøren og for at entreprenøren skal få en oppdatering om hvordan de ligger an på seriøsitetsarbeidet. I første del av møtene er KU ordstyrer og begynner med å åpne referatet fra forrige møte med samme entreprenør. KU går systematisk gjennom referatet og spør HMS-ansvarlig om noe har endret seg siden sist. Her svarer HMS-ansvarlig på spørsmålene og kommer med innvendinger eller kommentarer.

I den andre delen av møtet er SERK ordstyrer og går gjennom månedsrapporten for seriøsitet. Månedsrapporten er ment som et hjelpemiddel for entreprenørene, slik at de selv kan se om de gjør nok for å oppfylle kravene. Samtidig er dette en måte for Sykehusbygg HF å holde kontroll på hvordan entreprenørene ligger an på seriøsitetsarbeidet. Denne rapporten tar for seg virksomheter i entreprisen, hendelser fra adgangskontrollen, entreprenørens prestasjoner på seriøsitetskravene, skatteattester og seriøsitetskarakteren for perioden.

Karakteren kommuniserer om entreprenørenes etterlevelse av seriøsitetskravene er oppfylte. Kravene omfatter prosentandel fagarbeidere og lærlinger, fullmakter og forhåndsregistreringer, og etterlevelsen av meldinger og saker som er kommet inn. Karakteren er basert på entreprenørenes måloppnåelse og SERK tidligere erfaringer om seriøsitetsarbeidet. Seriøsitetskarakteren går fra en til syv, og målet er at karakteren skal ligge på fem eller bedre. Ved endt prosjekt setter ikke SERK en avsluttende karakter for entreprisene, da den ikke har noen direkte kontraktsmessige konsekvenser.

I begynnelsen av 2022 begynte Sykehusbygg HF en omfattende generalrevisjon av dokumenter i styringssystemet deres om SHA og seriøsitetskrav. Det er tidligere ikke utført en dokumentert gjennomgang av systemet. Revisjonen gjelder ikke seriøsitetskravene isolert sett, men det er kommet signaler om fornyede krav og forskrifter som Sykehusbygg HF må følge. I tillegg går Sykehusbygg HF gjennom en vurdering av faggruppemøtene HMS og SHA-koordineringsmøtene sine, for å se om de kan gjennomføres annerledes og utnytte dem

bedre. Det er etablert tverrfaglige møter, med flere entreprenører som har arbeidsoppgaver som kan påvirke de andre sine.

Organisasjonen HMSREG AS begynte en oppdatering av sin programvare i 2021, hvor HMSREG 365 skal flyttes ut av Pims 365 og bli en selvstendig nettside. Versjon 3 av programvarene bytter navn til Pims.com og HMSREG.com. Da vil entreprenør og Sykehusbygg HF slippe å gå gjennom Pims for å komme til HMSREG. Dette skal gjøre prosessen lettere for brukerne. Denne overgangen begynte i Sykehusbygg HF i mai 2022.

I tillegg til revisjonen og ulike andre endringer i systemet, er det også planlagt å hente inn en spesialrådgiver a-krim til, da gruppens kontaktperson har uttrykt at han har for mye å gjøre. I seriositetssystemet til Sykehusbygg HF har han to ulike roller; én som spesialrådgiver innen a-krim i organisasjonen Sykehusbygg HF og én som seriositetskoordinator på prosjektene.

4.2 Intervjuobjektene erfaringer med seriositetssystemet

I dette delkapitlet presenteres resultatene fra intervjuene. De legges frem i åtte delkapitler, sortert etter hvilke temaer de omhandler. *Toppledelse, mellomledelse, seniorrådgiver og prosjektledelse* refererer til intervjuobjekter (IO-er) fra Sykehusbygg HF, mens *prosjektleder* og *HMS-leder* refererer til informanter fra entreprenørene. Alle svarene i underkapitlene er hentet fra vedlegg 12.

4.2.1 Bransjens syn på hva en seriøs aktør er

Ettersom det gjennom studiet har vist seg å være vanskelig å finne en definisjon på *seriositet*, og hva å være seriøs betyr, ble det stilt følgende spørsmål til IO-ene:

- Hva vil det si for deg å være en seriøs aktør?

Svarene på spørsmålet var nokså like mellom de ulike IO-ene, selv om de har forskjellige roller i både Sykehusbygg HF og hos entreprenørene. En i prosjektledelsen beskriver en seriøs aktør som:

En seriøs aktør det vil jeg si er en som er foroverlent når en driver og jobber med HMS og SHA. Det vil si at den ivaretar og jobber aktivt for å dokumentere at den er på den rette siden i henhold til de lover og forskrifter som fastsettes, pluss tariffavtale og sånt som disse avtalene som er det inngår på.

En fra toppledelsen vinklet svaret sitt mer på byggherrens fokus på en bygg- og anleggsplass, og sa følgende:

For meg handler det mye om at vi skal følge lover, regler, forskrifter og være tydelig på hvilke retningslinjer og regelverk vi legger til grunn i de oppgavene vi gjennomfører. Det handler i stor grad om transparens, at vi både er tydelig på hva vi følger opp og hvordan vi følger opp, og å vise omgivelsene resultater. [...] At vi er troverdige, at vi har både munn og ører når vi forsøker å operasjonalisere det vi har målsetting om.

Flere nevnte også seriøsitet opp mot UE-er. En HMS-leder mente at man er en seriøs aktør ved:

At man sjekker opp UE, tar inntakskontroller på de om de ansatte har korrekt lønns- og arbeidsvilkår. Stikkprøver av kontrollplaner, styringssystem og internkontroll av systemene deres. At man er opptatt av at hele leverandørkjeden har ting på stell. Å være transparent med kunden. Åpenhet med sine kontaktpunkter.

En av seniorrådgiverne vinkler en seriøs aktør som en som ikke driver useriøst med tanke på arbeidstakerne:

Unngå den useriøse delen. Dem som ikke får rettferdig lønn og ikke blir behandlet bra av arbeidsgiveren sin. Særlig de utenlandske arbeiderne. Går på menneskesynet og ikke bare seriøsitetsbiten. At alle får like vilkår.

Selv om IO-ene svarer litt ulikt, er de generelt enige om hva det vil si å være en seriøs aktør.

4.2.2 Erfaringer med seriøsitetssystemer

Hvilke erfaringer IO-ene har med seriøsitetssystemet, ble uttrykt gjennom svarene de ga på følgende fem spørsmålene;

- Hvilke erfaringer har du med å bruke systemet (HMSREG, seriøsitetsskarakter, møtene)? Vanskelig, nødvendig og relevant?
- Har du brukt andre liknende systemer for seriøsitet? Hvordan vil du si systemene er opp mot hverandre?
- Hva får du som bruker ut av å bruke systemet?

- Hva synes du om seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF?
- Har du noen dårlige erfaringer med seriøsitet eller SHA? Eller har du hørt om noen som har hatt det?

Under spørsmålet om erfaringene med seriøsitetssystemet, var det mange ulike svar. Gruppen med IO-er var todelt på om de mente det var bra eller ikke. Mellomlederen syntes:

Det er et genialt system. Den første versjonen synes jeg var genial og jeg synes jo på en måte den var nesten bedre sånn visuelt i starten. Så har de jo dratt det inn i Pims, men da får du jo med funksjonaliteten i Pims sant, med saker, oppfølging og sånn, så jeg skjønner jo det.

Konkret for erfaringene med programvaren HMSREG, var de fleste ganske enig med prosjektlederen mente at: «HMSREG virket litt tungvint i starten, men det har vokst litt på meg. Det er en oversiktlig og ryddig måte å jobbe på.». Til tross for dette, var det flere som irriterte seg over at det ikke var noe skille mellom de forskjellige entreprisene i forhold til bruk av samme UE. Dette skaper utfordringer for flere, med tanke på timeregistrering av arbeidstakerne som jobber på tvers av entreprisene. Denne utfordringen utdypes mer i kapittel 4.5 *Konkrete utfordringer*. Når det kommer til SHA-koordineringsmøtene, er det blandede meninger. Noen av informantene synes de er greie og oversiktlige, mens en HMS-leder sa:

Det er 2 timer av livet mitt som jeg aldri får igjen, og høre på [KU] lese fra byggherreforskriften. Det er verdens verste møte. Det er jo monolog. Jeg synes den delen som [SERK] har er ganske ålreit da, fordi at den er ganske konkret.

Det virker det som flere har få erfaringer seriøsitetskarakteren, til tross for at de får den en gang i måneden. Noen forholder seg ikke til den i det hele tatt, fordi det ikke er en del av deres arbeid. Andre sa de ikke forholder seg så veldig til den, mens en prosjektleder mente:

Synes dette med karakter er veldig rart. Det føles ut som man er på skolenivå igjen. Ikke det at det er feil, men for meg er den veldig lite konkret målbar, den virker bare litt subjektiv. Den virker på en måte bare som en litt sånn flytende greie for meg. Og så synes jeg at skalaen til 7 virker så rar. Fra 1 til 7, hvor kommer det fra og hvorfor er 5 ok av en skala fra 1 til 7?

Flere av entreprenørene uttrykte at karakteren ikke var konkret, og det derfor var vanskeligere å forholde seg til den. En prosjektleder mente at den «oppleves litt svevende».

Hvorvidt IO-ene har benyttet seg av et liknende system for seriøsitet før, er noe varierende mellom informantene. En av prosjektlederne har brukt HMSREG tidligere, og svarte:

Ja, i Norge og i andre land. [...] For eksempel på et prosjekt i Finnmark, brukte vi HMSREG for å spore mannskapet og se hvor de jobbet, på grunn av dårlig tilgjengelighet når det kom til ulykker og slikt. [...] Vi brukte et system i England for 4 år siden, men det var enda treigere enn HMSREG.

Andre har brukt ulike systemer, men ikke direkte for seriøsitet. Mellomlederen svarte: «Nei. Overhodet ikke. Jeg har brukt systemer for alt mulig annet, men ikke seriøsitet. Bortsett fra adgangskontroll og sånne ting selvsagt, men det er jo ikke det vi snakker om nå.». Resterende har brukt systemer som likner, men som ikke har vært like omfattende.

Når det kommer til hva brukerne mente de får ut av å bruke systemet, er de fleste enige om at systemet ga god oversikt. En HMS-leder sier at systemet: «Gir god oversikt. Hendelsesloggen, og systemet bidrar til å gi mange inne på prosjektet bedre kunnskap om seriøsitet. Tillitserklæring å gi byggherre lov til å sjekke opp bedriften. Mer kunnskap og høyere standard til andre prosjekter.». De fleste gir et svar på hva HMSREG gir dem, mens en av prosjektlederne ga et mer helhetlig svar:

HMSREG gir oss et felles system for hele prosjektet, slik at vi slipper å ha egne separate systemer. Vi jobber likt uavhengig av hvilken aktør du er, og det er et veldig oversiktlig og greit system. I SHA-møtene får jeg lufta litt frustrasjoner og hørt litt hva Sykehusbygg forventer. Jeg tenker jo at mange av punktene kunne vært slått sammen, og at vi heller diskuterer helt konkrete, relevante ting som kommer opp. Karaktersettingen gjør jo at du har en formening om hva som forventes, selv om du ikke alltid helt skjønner hva som skal være bedre eller hva som er dårlig.

Alt i alt har de fleste positive meninger om hva de får ut av systemet, men en HMS-leder uttrykte at: «SHA-koordineringsmøtene har jeg ennå ikke fått noe særlig ut av.».

På spørsmålet om hva IO-ene synes om seriøsitetssystemet, syntes de fleste at det var bra. En fra toppledelsen syntes det var: «Ambisiøst. Høyt ambisjonsnivå. Opplever at det er forankret

på toppnivå i Sykehusbygg. Seriositetssystemet bærer preg av at Sykehusbygg er en ung organisasjon. Det å få på plass gode systematiske rutiner for rapportering og oppfølging, der er vi ikke enda.» Andre uttrykte mulige feil eller mangler med systemet, blant annet sa en prosjektleder:

Det er veldig gode tanker bak det, og det plukker opp forhold, skatt, moms osv., som ikke hadde vært like lett å plukke opp uten. Men det er bare basert på de innrapporterte dataene, hvis du vil lure systemet så klarer du det hvis du skjønner hvordan det henger sammen, jeg er ganske sikker på at HMSREG ikke hadde plukket det opp. Det er mye som er veldig bra, og det er kommet et godt stykke på vei. Systemet er veldig mye bedre enn mye annet.

For å utforske om de ulike aktørene hadde noen historier om dårlige opplevelser eller erfaringer med seriositet eller SHA, ble dette spørsmålet stilt på slutten av første del om vesentlige elementer. Det var uventet liten respons på dette spørsmålet, og veldig få hadde direkte historier, likevel var det noen interessante svar. En seniorrådgiver fortalte:

Ja, det er klart at vi har erfaringer med det. Altså vi har jo arbeidsulykker også videre. Om det er på grunn av seriositetsbestemmelsene ja eller nei, det skal jeg ikke si. Men vi ser jo at det er brudd på seriositetskravene våre, både små og store brudd. Vi har hatt virksomheter som ikke har blitt innregistrert for eksempel, som ikke har fått lov å begynne å jobbe. Også har vi noen eksempler på hvor etterlevelsen i relasjon til eksempelvis skatt, har gått fra ok til dårlig, hvor de da også er blitt bortvist. Vi har et tilfelle nå hvor vi egentlig kategoriserer det som sosial dumping.

I tillegg fortalte en fra prosjektledelsen at personen «har vært på prosjekter hvor arbeidslag ikke snakker sammen og skaper merarbeid. Det er en arbeidsgiver som ikke jobber seriøst.»

En av HMS-lederne nevnte at det: «Ikke er dårlig erfaring å oppdage ting.» De har vært med på å oppdage faktorer som kunne endt i hendelser, dersom systemene ikke hadde vært der. En annen HMS-leder sa følgende:

Altså jeg har jo ikke vært på prosjekter der det har gått galt. Det har jeg ikke. Men jeg har jo vært på prosjekter hvor det kunne ha gått galt, hvis det ikke har blitt avdekt og tatt tak i.

En prosjektleder uttrykte at: «Er du ikke opptatt av arbeidslivskriminalitet, så er du sikkert ikke så opptatt av sikkerhet på byggeplassen heller.».

4.2.3 Oppfatning av målene til Sykehusbygg HF

For dette delkapitlet ble to spørsmål stilt angående IO-enes meninger om målene og kravene i kontraktene;

- Hvordan opplever du Sykehusbygg HF sine mål med systemet?
- Er kontraktskravene til Sykehusbygg HF vanskelig å oppnå? Går de for langt?

Det er ifølge SERK forskjell mellom mål og krav i Sykehusbygg HF og prosjektene de er med på. Bilag B1 og D2, er to bilag som er viktige for prosjektene. B1 omhandler krav og er prosjektspesifikt. D2 inneholder mål og er et bilag Sykehusbygg HF har med på alle sine prosjekter. Om det er mål eller krav som rangeres øverst i dokumenthierarkiet til prosjektene, er opp til prosjektet selv. På PNSD er det valgt å ha B1 over D2. Dette medfører at kravene stilt i B1 trumfer målene i D2 som omhandler det samme, selv om tallverdiene på for eksempel andel lærlinger er høyere i D2. Ifølge SERK «betyr det ikke at mål som er unike for D2 ikke skal ha en konsekvens om de ikke oppnås. Men hvordan den konsekvensen eventuelt skal være, det er faktisk opp til prosjektet.».

Hvordan de ulike IO-ene opplevde målene med systemet var veldig varierende. De var delt på om det var realistiske mål eller ikke, og hva de ellers mente om målene. Flere mente at det er viktig at Sykehusbygg HF fremmer disse målene, blant annet sa en fra prosjektledelsen: «Viktig at Sykehusbygg, som er et offentlig selskap eid av helseforetakene, fronter seriøsitetsarbeidet». En fra toppledelsen hadde derimot mer delte meninger og sa: «Ambisiøse, bruker mye ressurser på temaet. Vilje og ønske om å følge opp veldig nøye.».

En HMS-leder var mer negativt innstilt til målene og sa: «Jeg synes det er litt urealistiske mål, særlig om lærlingerandel og fagarbeiderandel.».

En gjenganger virket å være at flere synes det var viktig at disse målene kreves, men at de var vanskelige å oppnå.

Det virket som flere av IO-ene synes det var vanskelig å skille mellom hva som er krav og mål. Det er et krav at andel lærlinger skal være 7 %, mens det er et mål at fagarbeiderandelen skal være 40 %. Dette medførte at svarene på spørsmålene for dette underkapitlet ble noe like. For eksempel var forrige sitat fra spørsmålet om målene til Sykehusbygg HF, mens en fra

prosjektledelsen svarte følgende på spørsmålet om kontraktskravene: «angående kravene til prosentandeler lærlinger og fagarbeidere, kan det være utfordrende for noen.».

Noen av entreprenørene uttrykte at målene i D2 er nokså like de målene de har i egen organisasjon, og at de derfor ikke er for vanskelige å oppnå. Flere uttrykte at prosentandelene for lærlinger og fagarbeidere kan være vanskelig å oppfylle.

En fra toppledelsen nevnte følgende utfordring med krav og mål: «Sykehusbygg har problemer med bemanningsbyrå og firmaer med stort sett utenlandsk arbeidskraft. Ordformulering faglært vs. fagarbeider.». Arbeidstakere fra flere andre land kvalifiserer seg som regel ikke til norske fagbrev, men de kan kvalifisere seg som faglært i HMSREG. De regnes derfor ikke med i fagbrevandelen som det er mål om i kontrakten. Noen uttrykte også at det burde vært bot dersom man ikke hadde klart å oppnå disse kravene og målene. Andre mente at dette ikke er veien å gå, men at det er mer formålstjenlig å belønne de som greier det.

Ifølge en annen fra toppledelsen gjør: «Kontraktskravene [...] at enkelte, mindre entreprenører ikke vil kvalifisere eller kan tilby arbeid. Grunnet krav om dokumentmengde ved gjennomføring av alt arbeid, vil mindre aktører ikke håndtere dette».

I tillegg ble IO-ene spurt om kontraktskravene går for langt, eller er for strenge. Da var det generelle svaret «nei», mens en prosjektleder utdypte svaret noe mer:

jeg synes ikke de skal være veldig mye strengere heller. Det kommer litt an på hva konsekvensene av å ikke følge dem er da. De går ikke for langt, hvis man får lov til å fortsette å finne en måte å jobbe på som er gjennomførbar.

IO-enes svar viser at det er delte meninger om kravene og målene til Sykehusbygg HF.

4.2.4 Erfaringer med de ulike elementene i seriøsitetssystemet

I dette delkapitlet er svarene fra syv av intervju spørsmålene sammenfattet til å beskrive erfaringene med de ulike elementene i seriøsitetssystemet. Disse spørsmålene er;

- Synes du systemet tar for mye tid å jobbe i, i forhold til det du får ut av det? Synes du systemet er fornuftig å bruke?
- Hvor mye tid i løpet av en arbeidsuke bruker du på systemet/programvaren?

- Hvordan opplever du entreprenørenes holdninger til seriøsitetssystemet? Virker de motiverte og engasjerte i samarbeidet for seriøsitet med Sykehusbygg HF? Ser de på systemet som nødvendig?
- Hva får dere ut av koordineringsmøtene?
- Hvordan oppfatter dere månedsrapporten til Sykehusbygg HF (Morten)? Hva er forskjellen mellom Sykehusbygg sin og deres? Er det noe dere mener Sykehusbygg sine mangler i forhold til deres? Samstemmer tallene dere og Sykehusbygg inkluderer i rapportene?
- Hvordan oppleves seriøsitetsskarakteren? Hva er effekten av å bruke karakteren? (Fra ditt perspektiv)
- Kan du beskrive en episode der du var glad for at dere har seriøsitetssystemet, eller en episode der systemet sviktet? Eller tilsvarende hos andre aktører?

På spørsmålet om IO-ene synes systemet tar for mye tid å jobbe i, i forhold til det de får ut av det, mente de aller fleste at det ikke gjorde det. Likevel mente en seniorrådgiver og en HMS-leder at systemet «bufrer noen ganger og er litt tregt», at det har «en del unødvendige steg» og at det «kunne vært smidigere». En prosjektleder svarte: «Ja, jeg synes det [tar for mye tid]. Jeg synes HMSREG er veldig tungvint, det hadde vært bedre om det var lettere å bruke.»

Da de blir spurt om systemet er fornuftig å bruke var alle IO-ene enige om at det stemte. Når det kommer til hvor mye tid IO-ene brukte på systemet i løpet av en arbeidsuke, varierte dette fra ingenting, til en seniorrådgiver som svarte: «70-120 %» av arbeidstiden. Tidsbruken kom veldig an på rollene til IO-ene.

De ansatte i Sykehusbygg HF ble spurt om hvordan entreprenørenes holdninger til seriøsitetssystemet var, og om de var motiverte og engasjerte i samarbeidet for seriøsitet med Sykehusbygg HF. IO-ene hadde flere synspunkter på dette spørsmålet, blant annet syntes en fra prosjektledelsen og mellomlederen at det var «Veldig varierende.» og «Det synes jeg stort sett er veldig bra.» Det kom videre frem fra en annen i prosjektledelsen at: «Noen synes det er plagsomt, andre får en aha-opplevelse når de oppdager hvordan ting bør være.» og at «Alle er ikke like flinke til å følge opp sine UE-er.» En fra toppledelsen fortalte at:

De aktørene vi ønsker å jobbe sammen med, de tror jeg i all hovedsak setter pris på at vi har satt det her tydelig på dagsordenen. Og så er det jo noen av dem som synes at vi har for ambisiøse målsettinger og for tøffe

krav, men det tenker jeg er en del av det. Noen forsøker å gjøre det om til en konkurransefordel for seg. Så vi har nok hele spekteret.

Mens mellomlederen opplyste om at:

Jeg snakker jo med dem helt på toppen, og de på toppen er jo veldig opptatt av det her. Mange av de store selskapene engasjerer seg. Utfordringen er jo når du kommer ned i prosjektene og de har personell der som kanskje ikke er like hands-on, eller ikke har noe særlig kompetanse akkurat på det her, som må læres opp. De store selskapene vil dette. [...] De mindre firmaene har et lenger stykke å gå.

På spørsmål om hva de fikk ut av koordineringsmøtene, sprikte svarene litt mer. Flere av IO-ene var enige med en HMS-leder i at:

Vi får en status på at vi er der vi skal være. Og hvis vi ikke er der vi skal være, så diskuterer vi det i de møtene, så da vet vi når vi går fra de møtene hva vi skal gjøre. Eller hvis det er ting vi ønsker å ta opp, så har vi mulighet til det.

Flere av HMS-lederne mente også at de fikk «En felles plattform. Får inntrykk av hva byggherren er opptatt av. Får en felles forståelse for tingenes tilstand.», mens en annen HMS-leder mente at «Nei, jeg syns ikke jeg får noen ting ut av det møtet. Null.». Da de ansatte i Sykehusbygg HF ble spurt om hva entreprenørene får ut av møtet, svarte en fra prosjektledelsen:

Ja, bortsett fra at de blir holdt i ørene, så vet jeg ikke hva de får ut av det. Men jeg tenker at det er bra at det er noen som holder dem i ørene. Da får de også muligheter til å korrigere sin egen atferd eller måter å jobbe på.

I SHA-koordineringsmøtene blir entreprenørene og SERK sine månedsrapporter presentert. På spørsmålet om hvordan SERK sin månedsrapport blir oppfattet, varierte svarene. To av HMS-lederne mente at den er «rettferdig og grei» og at «det er en grei tilbakemelding». En prosjektleder og en fra prosjektledelsen «føler den er litt subjektiv» og at «Den har litt forbedringspotensial. Ikke alltid lett å forstå budskapet bak den.». Mellomlederen sa:

Den synes jeg er kjempebra. Hver enkelt kontrakt får jo en klar melding om hvordan det ligger an og hva han mener, og med den karakteren i

tillegg. Så det tror jeg er veldig viktig for at vi skal få til forbedringer. At det blir også en klar tilbakemelding på hvordan de gjør det. Så vi kan få ledelsen engasjert, for det handler om ledelsen. Vi kan jo ikke forvente at de går inn og finjusterer ned i HMSREG, men at de forholder seg til en sånn side, det klarer dem.

Da det ble spurt om tallene i entreprenørenes månedsrapporter stemmer med SERK sin rapport, var det stor enighet om at tallene ikke stemmer. Begrunnelsene for denne ulikheten var ifølge en HMS-leder og en fra prosjektledelsen at «Feilregistrering av folk skaper forskjeller i rapporteringen.» og at rapportene «har forskjellig grunnlag.».

På spørsmål om hvordan seriøsitetskarakteren i SERK sin månedsrapport oppleves, fortalte en HMS-leder og en prosjektleder at «Karakteren gir kun en indikasjon, informasjonen bak den er det interessante.» og at «Seriøsitetskarakteren oppleves litt svevende.» En fra toppledelsen sa at: «Konkurransinstinktet blir trigget av å få en vurdering.» En seniorrådgiver mente at seriøsitetskarakteren var «Veldig bra. Subjektiv vurdering av [SERK]. Stoler på hans erfaring og kunnskap til å sette karakteren. Fin måte å gi entreprenørene konkret tilbakemelding. Flink å gi de tiltak og begrunnelse for karakteren.» Da det ble spurt om seriøsitetskarakteren har en effekt, var de ansatte i Sykehusbygg HF ganske enige om at den har det, mens entreprenørene hadde litt blandede meninger. Blant annet sa en HMS-leder at han «Har lite fokus på den. Bryr meg lite om karakteren», mens en annen HMS-leder sa at: «Han har jo en effekt, det har han jo. Du har jo lyst til å ha klare målsetninger, men jeg får sove om natten selv om den ikke er god, så lenge jeg vet hvorfor.».

Det siste spørsmålet var som følger: «Kan du beskrive en episode der du var glad for at dere har seriøsitetssystemet, eller en episode der systemet sviktet? Eller tilsvarende hos andre aktører?». Her var flere av svarene unnvikende og veldig generelle, blant annet svarte en fra toppledelsen og to HMS-ledere; «Det tror jeg egentlig ikke jeg kan.», «Jeg har dessverre ikke noen eksempler på det.» og «det er jo massevis av historier på dette i media.» Andre kom med spesifikke eksempler fra virkeligheten. Noen av IO-ene fortalte; «Noen ga HMS-kort gjennom gjerdet for å komme seg inn på plassen.», «vi fikk en skattemelding, som viste at det var rapportert inn mindre enn det de hadde fakturert oss.», «En hendelse i høst med en stor UE som holdt på å gå konkurs. Fikk vite dette av en ekstern part, og ikke fra egne.» I tillegg til en situasjon der «vi da får en skatteattest som er bokstavelig talt blank. Hvor det da skal inn arbeidstakere [på byggeplassen], som tilsynelatende ikke er registrert som arbeidstakere i

angitte virksomhet.». Ifølge en seniorrådgiver ser Sykehusbygg HF en positiv effekt av systemet ved at det rapporteres om færre hendelser på referanseprosjektet enn på sammenlignbare prosjekter som ikke bruker seriøsitetssystemet.

4.2.5 Mulige tiltak basert på seriøsitetssystemet

Dette delkapitlet omhandler de to spørsmålene som ble stilt angående tiltak basert på systemet;

- Hvilke tiltak muliggjør systemet?
- Har systemet bedret rutinene deres for HMS/a-krim/seriøsitet innad i firmaet?

Da det kom til hvilke tiltak systemet muliggjør, var det uenighet om hvor stort omfanget er. En HMS-leder sa: «Nei, vi får ikke gjort så mye mer enn å purre på UE-ene våre, og si at de må svare ut hendelsene.». En seniorrådgiver fortalte at: «Det er bare fantasien som setter grenser der. Man kan jo sette tiltak på et hvert opplysningsskilt som er i systemet. Enten vi nå snakker HMSREG, møtene eller rutiner. Det er ingen grenser egentlig for tiltak.».

Flere av IO-ene, blant annet en HMS-leder, fortalte at: «HMSREG er jo en informasjonsdatabase egentlig. De kan dokumentere ting, og så kan vi kontrollere den dokumentasjonen de har lagt inn der.». En fra prosjektledelsen og en prosjektleder sa at siden «alt blir dokumentert» bidrar det til «bedre flyt i utveksling av informasjon», som igjen forbedrer «effektiviteten på byggeplassen». Videre fortalte en fra prosjektledelsen at systemet gjør at: «Du kan følge opp. Gir nødvendig informasjon til å være sikker på at firmaer følger regler og forskrifter.». Kunderådgiver fra HMSREG AS sa at man: «Kan kontrollere leverandører. Finner man avvik kan man sette i gang andre prosedyrer for å bedre disse.». En prosjektleder argumenterte for at:

Det gir en adgangskontroll, at det muliggjør en viss kontroll på hvilke personer du får inn. En god struktur for at ikke alle har tilgang ved å bare dukke opp, og at man får en slags kontroll av de firmaene og aktørene som er inne. En viss oppfølgingsplikt i forhold til å sørge for at selv om det var i orden når de kom inn, så er det ikke nødvendigvis at det er det hele tiden. Det at man kanskje påser at man har gyldige avtaler og kort.

Det siste spørsmålet i dette delkapitlet spurte om systemet hadde forbedret firmaets rutiner for HMS/a-krim/seriøsitet. Dette spørsmålet ble bare stilt til entreprenørene. Her varierte svarene fra en HMS-leder og en prosjektleder som sa: «Nei, jeg syns ikke det.» og «Jeg vil ikke si

bedre. Stort sett det samme som tidligere prosjekter». Til to HMS-ledere som mente: «Ja, det har i hvert fall satt mer fokus på det.» og «Ja, det synes jeg.».

4.2.6 Omfanget av seriøsitetssystemet

For å se på omfanget av seriøsitetssystemet og om det er for omfattende, formulerte gruppen to spørsmål;

- Fanger systemet opp det du mener det burde fange opp?
- Synes du systemet gjør nok, med tanke på arbeidet mot arbeidslivskriminalitet?
Dekker seriøsitetsarbeidet de nødvendige områdene? Eventuelt hvor svikter systemet?
Er det for omfattende?

På spørsmålene ovenfor var svarene til IO-ene ganske spredt. Svarene kan ses i tabell 3.

Tabell 3 viser en oversikt over hva de ulike IO-ene mener om hva systemet fanger opp, og om systemet gjør nok i arbeidet mot a-krim. I tabellen benyttes SS som en forkortelse for «seriøsitetssystemet» og SA benyttes som en forkortelse for «seriøsitetsarbeidet».

Rolle	Fanger systemet opp det du mener det burde fange opp?	Synes du systemet gjør nok mtp. arbeidet mot a-krim?
Senior-rådgiver	«Ja, på seriøsitet og avvik ja». Vanskelig å si hva mer som kunne blitt gjort, da firmaene sjekkes opp månedlig.	«Hvis man gjør de forbedringene som er nevnt (under 4.2.8), så vil det forbedre kvaliteten.»
Senior-rådgiver	«Nei, det fanger ikke noe som helst i utgangspunktet. Det gir en sammenstilling av opplysninger som man må risikovurdere.»	«Nei, det gjør det jo ikke. Det er jo derfor Sykehusbygg sitter i styringsgruppen til systemet, altså HMSREG. [...] For vi ønsker å videreutvikle systemet til et bedre system, men det er det systemet vi har i dag og noe bedre alternativ tror jeg ikke finnes per i dag.»
Topp- ledelse	«Ja, det gjør det. Jeg har tillit til de flinke folkene som har etablert systemet og som følger det opp, og for meg virker det som at vi er relativt målrettet og effektive i tilnærmingen vår, så ja.»	«På nåværende tidspunkt så er det min oppfatning at det gjør det». Når bransjen blir mer og mer skikkelig, så skal vi jo videre, og da kan det hende at det er områder vi ikke er så opptatt av i dag som vi skal være mer opptatt av, at vi skal skjerpe kravene våre. «Per i dag så tror jeg at vi er på et riktig nivå.»
Topp- ledelse	«Ja, kan ikke si at det er noe jeg savner.»	«Nei, i og med at vi åpenbart ikke er konsekvente nok med tilbakemeldingene våre til entreprenør og leverandørene», så er vi ikke i mål. Synes paraplybegrepet SA dekker a-krim, man må sette grensen et sted.
Mellom- ledelse	«Ja, det synes jeg. Systemet fanger jo ikke opp noe, du må jo legge alt inn». Pluss at det er koblet med Infobric, så du kan	«Jeg tror at vi har regime nå som faktisk er godt i forhold til utfordringene som vi har». Dette er noe vi er veldig stolte av i Sykehusbygg, det vi har laget og implementert. «Så svaret er ja, jeg synes det fungerer etter hensikten.»

	følge litt med på hvem som er på byggeplassen til enhver tid.	
Prosjekt- ledelse	«Nei, fordi IT-systemene kun sammenstiller info som blir puttet inn». Man kan putte inn info som ikke er korrekt.	«Jeg vil si det finnes et ganske bra forbedringspotensial». SS vil ha noen avvik som bearbeides underveis. Lov og forskrift er minstekrav til å jobbe i Norge. Flere av kravene våre er enkle å innfri uten mye anstrengelser. Synes ikke det er for omfattende.
Prosjekt- ledelse	«Ja, dagens korteste svar.»	«Du kan si at det er jo helt klart andre temaer, andre emner, som ikke systemet fanger opp, men hvor vi bruker andre kanaler for å få sjekket det ut». Utfordringen ligger på innsynsrett. Burde nok hatt moms- og arbeidsgiveravgiftsregister i HMSREG. StartBANK er ikke en del av HMSREG. Synes ikke det er for omfattende.
Prosjekt- ledelse	Nei, ikke hvis systemet er HMSREG, skatteattest og StartBANK. Per i dag må vi ha egenrapporteringsskjema i tillegg, burde vært en del av systemet.	Nei, flere elementer som bør implementeres.
HMS- leder	«Ja, bedre enn det jeg har vært borti før». Viktig å legge opp infrastrukturen rundt det. Lukke saker og behandle de så enkelt som man kan.	«Systemet gjør nok med tanke på det det skal gjøre». Oppfylle lovkravene til å følge opp a-krim. Men gjør ikke nok i seg selv, da man må gjøre kvalitative undersøkelser.
HMS- leder	«Ja, det lille jeg vet om seriositetsarbeid, så tenker jeg at de er godt på vei, og så er det sikkert noen forbedringer.»	«Selve systemet er jo en ting, men med bruken av det så kan vi sikkert forbedre oss». Synes ikke det er for omfattende.
HMS- leder	«Jeg tror det fanger opp det det mener, pluss litt til. Tror det fanger opp litt for mye.»	«Ja, det tror jeg». Synes det er for omfattende.
Prosjekt- leder	Ja, det fanger vel opp de fleste situasjoner. Men hvis du er interessert i å lure noen, så klarer du det. Du må bare vite hvordan systemet fungerer. Det plukker opp at det kan være noe å følge med på ja, men det løser jo ikke nødvendigvis problemet.	«Det er i hvert fall et godt steg i riktig retning. [...] Jeg tror ikke du får løst alle problemene ved å bruke HMSREG, men jeg tror det hjelper mye. Så er det jo sånn at de som har lyst, tilpasser seg, [...] det er jo dessverre sånn. Du får plukket opp veldig mye mer enn ved å ikke ha det». Synes ikke det er for omfattende i forhold til hva de prøver å få bukt med.
HMS- leder	«Nei, egentlig ikke. Altså det kommer an på hvordan det bygger opp systemet. Sånn som HMSREG er bygd opp standard, så gjør du ikke det. Det fanger jo ikke opp det som går på seriositeten i firmaet, altså om de faktisk betaler skatter og avgifter.	«Nei, egentlig ikke. Det er jo som jeg sa i stad, altså de mangler jo de funksjonene som går på det her med å sikre deg at de driver lovlig, bedriftene. Sånn som det var på [forrige prosjekt], så var det jo avhengig av at Sykehusbygg hadde den avtalen de hadde med Skatteetaten. Du håndterer den biten i HMSREG, men det er jo ikke en bit som er standard». Synes det er omfattende, men det er et resultat av hvordan bransjen har blitt.

	Det fanger ikke systemet, er ikke standard. Det er jo tilleggs-funksjon som må legges inn.»	
Prosjekt- leder	For min bruk, ja, det tror jeg.	De gjør mer enn de fleste andre prosjekter. Jeg vet ikke om det er nok, for jeg vet ikke nok om a-krimstatistikken. De gjør et godt arbeid, og de gir meg mye arbeid med dokumentasjon. Mange andre prosjekter har ikke slike kontroller, så jeg er fornøyd med dette. Synes det er bra at det er omfattende, for da har du mer kontroll.
Kunde- rådgiver HMSREG	Kunne kanskje gjort mer. Må være rom for forbedring. Jobber kontinuerlig for å øke mengden HMSREG fanger opp.	HMSREG er bare et system, en del av arbeidet mot a-krim.

Basert på svarene til IO-ene, var det en stor uenighet om systemet fanger opp det det skal. En seniorrådgiver uttalte følgende: «Nei, det fanger ikke noe som helst i utgangspunktet. Det gir en sammenstilling av opplysninger som man må risikovurdere.». Derimot svarte en HMS-leder: «Jeg tror det fanger opp det det mener, pluss litt til. Tror det fanger opp litt for mye».

På spørsmål om systemet gjør nok i arbeidet mot a-krim var svarene forholdsvis delte, men flertallet mente som en seniorrådgiver og en fra prosjektledelsen at: «Nei, det gjør det jo ikke.» og at: «Jeg vil si det finnes et ganske bra forbedringspotensial». Derimot uttalte blant annet en HMS-leder og en fra toppledelsen: «Ja, det tror jeg» og «På nåværende tidspunkt så er det min oppfatning at det gjør det». Flere av de som mente at systemet ikke gjør nok, mente også som en fra prosjektledelsen, at det var «flere elementer som bør implementeres» i seriositetssystemet. En HMS-leder og en fra prosjektledelsen kom med eksempler som: «de mangler jo de funksjonene som går på det her med å sikre deg at de driver lovlig, bedriftene.» og «Burde nok hatt moms- og arbeidsgiveravgiftsregister i HMSREG.». Da det ble stilt spørsmål om seriositetssystemet er for omfattende, var alle unntatt ett av IO-ene enige om at de ikke syntes det.

4.2.7 Innføring i og utfordringer med seriositetssystemet

For å kunne se en sammenheng mellom rollene til IO-ene og de identifiserte utfordringene valgte gruppen å stille følgende tre spørsmål;

- Hva slags innføring fikk du i systemet?
- Hvor mye tid i løpet av en arbeidsuke bruker du på systemet/programvaren?
- Hvilke problemer opplever du i systemet?

Resultatene fra intervjuene viste at det var stor variasjon mellom de ulike rollene og mengden utfordringer de opplevde i seriøsitetssystemet. Resultatene kan ses i tabell 4. En erfaring fra intervjuet var at IO-ene svarte på utfordringer under alle spørsmålene i intervjueskjemaet.

Tabell 4 viser en oversikt over hvor mange timer de ulike IO-ene brukte på seriøsitetssystemet per uke, hvilken innføring de fikk i HMSREG og hvilke utfordringer de opplevde med de ulike elementene i seriøsitetssystemet. I tabellen benyttes SS som en forkortelse for «seriøsitetssystemet».

Rolle	Timer per uke på SS	Innføring i HMSREG	Utfordringer
Senior-rådgiver	Ikke relevant	Opplæring av SERK. Tatt i bruk programmet og lekt med det.	HMSREG - Bufring, tilganger, vanskelig å endre tidligere registreringer og for dårlig brukervennlighet, kan ikke etterregistrere timer. Kan ikke åpne lukkede hendelser.
Senior-rådgiver	70-120 % av arbeidsuka	Ingen	SS – oppdateringer av maler og vedlegg er krevende og stor jobb. Uklart hvem som har hovedbedriftsansvaret; «Jeg mener rent juridisk at det er problematisk at byggherre er hovedbedrift». HMSREG – Bufring/glitcher. Tregt/tenketid. Ikke direkte knyttet til skatt
Topp- ledelse	Ikke relevant	Ikke relevant.	Vet ikke.
Topp- ledelse	Ikke relevant	Fikk ikke opplæring.	SS – manglende innføring i systemet. Ikke gode nok rutiner for rapportering av avvik. HMSREG – ikke inne i programmet ofte nok
Mellom- ledelse	4	Fikk ikke opplæring.	SS – manglende kompetanse. Karakteren – ikke knyttet til HMSREG. Ikke like oversiktlig lenger. Viktig å få med ledelsen på HMS- og seriøsitetsarbeidet
Prosjekt- ledelse	Har for lite tid ilt en uke	Har hatt noen kurs.	HMSREG – manglende innføring, feil næringskoder i brønnøysundregisteret, treig registrering skaper forskyvninger i fremdrift.
Prosjekt- ledelse	Ikke relevant	Fått noe opplæring av SERK.	HMSREG – brukerfeil og tekniske feil. Utfordring med innsynsrett i andre register med tanke på å samle mer informasjon om arbeidsgiver og -taker i programmet.
Prosjekt- ledelse	Varierer sterkt	Fått informasjon, hadde ikke behov for innføring.	Opplever ikke problemer.
HMS- leder	4-5	Fikk opplæring av kollega som hadde fått det av kontaktperson, samt kontakt- informasjon til SERK.	SS – vanskelig å få lærlinger, egenerklærings skjema på 8 sider er unødvendig langt og lite brukervennlig. HMSREG – nedetid for kortdatabasen, laget for å håndtere totalentrepriser, ikke delentrepriser, skaper problemer når flere bruker samme UE, fagbrev/faglært, vanskelig å se hvem som har ulike tilganger, tar lang tid å få svar på spørsmål angående HMSREG når SERK ikke vet svaret.

			Månedrapportering – noen arbeider utføres utenfor inngjerdet arbeidsplass, medfører at de ikke registrerer seg og timene blir feil.
HMS- leder	Noen få	Fikk opplæring.	HMSREG – prioriteringsgrad av hendelse samstemmer ikke med graden av viktighet, for dårlig brukervennlighet, får mange varsler på samme hendelse, kan ikke gjennomføre kontroll pga. mangler riktig tilgang. SHA-koordineringsmøtene – lange med mye repetisjon.
HMS- leder	10	Var ikke med på kursene i starten, er selvlært.	SS - Godkjenner ikke fagbrev fra utlandet. Sykehusbygg HF blander hatter; «Nå har Sykehusbygg begynt å innrømme at de er hovedbedrift.» HMSREG – har samme UE-er som andre, mister oversikt på andel lærlinger/fagarbeidere og hendelser. Kan ikke ta ut timelister pga. dette. Uenighet i Sykehusbygg HF om de skal behandle andres hendelser. Nedetid byggekortleser. Kan ikke gi tilganger til nye kollegaer, bare standardtilgang. «Jeg skjønner ikke alle hendelsene jeg får en gang, for det er så mye forskjellige typer hendelser». Feil med utsendelse av HMS-kursene, og de blir ikke sendt ut ofte nok. SHA-koordineringsmøte – «Det er verdens verste møte.» Har sluttet å svare på spørsmålene, får ikke noe ut av det. Det skal følge 9 vedlegg med månedsrapporten, har etterspurt disse, men har fortsatt ikke fått dem. Karakteren - henger ikke helt sammen med tilbakemeldingene.
Prosjekt- leder	1-5	Fikk tilsendt PowerPoint-presentasjon, løpende dialog med SERK, hadde brukt HMSREG før.	HMSREG – Sikkerhetshull, sjekker ikke om informasjonen er korrekt, fagbrev/faglært, hendelser for UE på flere kontrakter kommer til alle som har samme UE, kan ikke videresende sak/hendelse til andre, ender med at ingen gjør noe med dem, ikke gode nok føringsveier og prosedyrer. Innregistrering – aktører må komme på kort varsel, rekker ikke å registrere dem inn først. Får beskjed om at noen kommer i morgen, planlegger ikke hverdagen selv. Tungvint og tidkrevende prosess. UE bruker lengre tid på innregistreringen enn på arbeidet de skal gjøre. Vil omgå systemet for å slippe registreringen. Vi er mer avhengig av strøm enn de er av jobben, har ikke pressmiddel for å få strømselskap til å registrere seg. SHA-koordineringsmøte – gjentakende punkter og tar for lang tid. Månedrapportering – uklart hva man skal registrere noen plasser, nylig fått tilgang til rapport-mal, tror timene blir feil pga. ansatte som jobber utenfor plassen, får ikke merknader.

			Karakteren – subjektiv, ingen måltall, skjønner ikke hva som er bra og dårlig, skjønner ikke hvordan forbedre den.
HMS- leder	I hvert fall en arbeidsdag	Fikk «ganske god innføring» av SERK og Omega.	HMSREG – bugs, brukervennlighet og manglende kompetanse.
Prosjekt- leder	3-5	Brukt HMSREG før, fikk en liten introduksjon da. Lært seg selv etter dette og spør når h*n trenger hjelp.	HMSREG – tungvint, går sakte, har mangler.
Kunde- rådgiver HMSREG	Ikke relevant	Lærte gjennom å bruke.	HMSREG – Bugs og for dårlig brukervennlighet.

I tabellen kan man se at antall timer brukt i seriositetssystemet varierer veldig mellom de ulike rollene. Noen bruker null timer i løpet av en uke, mens andre bruker hele arbeidsuken sin, i tillegg til overtid, på det. De fleste fikk en innføring av SERK i HMSREG. Hvilken formening de hadde om denne innføringen er noe varierende, en HMS-leder syntes: «Ganske god innføring.», mens to fra prosjektledelsen og toppledelsen sa: «Vi har noen kurs. Vil ikke akkurat skryte av de. Forbedringspotensial» og «Fikk ingen opplæring, noe som er en svakhet». Ettersom det er noen av IO-ene som ikke benytter seg av HMSREG eller seriositetssystemet i det daglige, var svaret «ikke relevant».

Mengden utfordringer som ble nevnt av IO-ene varierte mye. Noen svarte kun på utfordringer med HMSREG, mens andre har opplevd utfordringer med flere av elementene i systemet. Elementene som flest IO-er så utfordringer med var seriositetssystemet; HMSREG, SHA-koordineringsmøtene og månedrapportering. Gjentatte utfordringer hos flere var; brukervennlighet og brukerfeil i HMSREG, manglende opplæring i systemet, rapportering mellom Sykehusbygg HF og entreprenørene, men også opp til prosjektdirektørnivå. I tillegg nevnte en prosjektleder at innregistrering er en utfordringer da «innregistreringen er tungvint og tidkrevende. UE bruker lengre tid på innregistreringen enn på arbeidet de skal gjøre. Vil omgå systemet for å slippe».

4.2.8 Oppfattede forbedringer med seriøsitetssystemet

For å identifisere forbedringer med seriøsitetssystemet, stilte gruppen IO-ene åtte spørsmål som handler om forbedringer med systemet. Spørsmålene om SHA-koordineringsmøtene og faggruppemøtene HMS ble stilt til dem som deltar på disse møtene. For spørsmålene om månedsrapporteringen og seriøsitetskarakteren, ble det utarbeidet to versjoner for at de skulle passe til IO-ene best mulig. De øverste spørsmålene på de to temaene ble stilt til entreprenørene, og de nederste ble stilt til de ansatte i Sykehusbygg HF. De åtte spørsmålene er;

- Hvilke funksjoner i HMSREG kan settes inn for å tilpasse dine/deres behov bedre?
- Hva kan forbedres med koordineringsmøtene?
- Hva kan forbedres med faggruppemøtene HMS?
- Hva kunne gjort månedsrapporteringen enklere for dere? Er kravene til innholdet tydelig nok?
- Hva kan gjøre månedsrapporteringen mer nyttig? Er kravene til innholdet tydelig nok?
- Hva kan gjøre seriøsitetskarakteren mer betydelig for dere? Mer motiverende
- Hva kan gjøre seriøsitetskarakteren mer betydelig for entreprenørene? Mer motiverende?
- Hvordan kan seriøsitetssystemet bli gjort mer attraktivt å bruke?

For å kunne se de foreslåtte forbedringene i sammenheng med de tidligere nevnte utfordringene, ble de stilt ved siden av hverandre i tabell 5. Utfordringene og forslagene til forbedringer ble sortert inn i ulike temaer. Disse temaene ble sortert i rekkefølgen; seriøsitetssystemet, HMSREG og innregistrering, faggruppemøtene HMS, SHA-koordineringsmøtene, månedsrapporteringen og seriøsitetskarakteren.

Tabell 5 viser en oversikt over utfordringene og de mulige forbedringene de ulike IO-ene fortalte om i intervjuene, sortert etter tema. I tabellen benyttes SS som en forkortelse for «seriøsitetssystemet», SA brukes som en forkortelse for «seriøsitetsarbeidet» og ent. er en forkortelse for «entreprenør».

Rolle	Utfordringer	Forslag til forbedringer
Senior-rådgiver	HMSREG - kan ikke etterregistrere timer. Lite brukervennlig. Kan ikke åpne lukkede hendelser.	HMSREG - Ikke slette data ved feil registrering av timer. Kunne etterregistrere timer, og type mannskap (lærling/fagbrev). Vil kunne åpne lukkede hendelser. Samle opp hendelser og ikke gi varsler for hver enkelt når hendelsen er like og gjentagende (f.eks. HMS-kort)
Senior-rådgiver	SS – oppdateringer av maler og vedlegg er krevende og en stor jobb.	SS – risikoregister på virksomhetsnivå. Brukergrensesnittet blir enklere for ent. Vurderer å hente inn en Spesialrådgiver a-krim til.

	<p>HMSREG – Bufring/glitcher. Tregt/tenketid. Ikke direkte knyttet til Skatteetaten.</p>	<p>HMSREG – er per i dag et øyeblikksbilde for å tilfredsstille kriterier, burde vært lettere å justere kriteriene. Mer automatiserte prosesser for henting av opplysninger fra Skatteetaten.</p> <p>Faggruppemøtene HMS - vurderer å skille mellom KU og KP for å få mindre møter.</p> <p>SHA-koordineringsmøtene - videreutvikling av rapporteringsmalene.</p> <p>Månedrapporing - entreprenør kan omfavne rapporteringen mer, gjøre den til sitt eget. Sykehusbygg HF bør vurdere å be om mindre rapporter månedlig og heller større rapporter annen hver eller hver tredje måned.</p> <p>Karakteren - vurdere om man skal sanksjonsette eller belønne karakteren. Karakteren er ikke objektiv, men med måten den settes, kan den ikke bli det.</p>
Topp- ledelse	Vet ikke.	<p>SS - vi har systemer og verktøy som er tilstrekkelig intuitive, at de jobber med aktørene og brukerne og at det ikke blir noe som er veldig tungt og tidskrevende. At det gjøres så naturlig og så lean som mulig. Bringe det inn i helheten, så mye som en del av det vi ellers gjør som overhodet mulig.</p>
Topp- ledelse	<p>SS – manglende opplæring i systemet. Seriositet blir ikke tillagt nok vekt fra kontraktansvarlig i organisasjonen, derfor blir det ikke nok vekt- og tidslagt i kontraktsoppfølgingen.</p> <p>Organisasjonskart – utfordring i hvor tett alle i prosjektet er.</p>	<p>SS – En opplæringspakke for Sykehusbygg HF sitt SS. Bedre rapporteringsrutiner til månedlig rapportering internt i prosjektet. Helhetlig undervisning i Sykehusbygg HF sine rutiner innenfor dette området og samkjøring av rutiner mellom prosjektene. Planlegge positive vinklede kampanjer med oppmerksomhet på seriositet og viktigheten på prosjektet. LO-koordinator 3 dager i uken på prosjektet for arbeidstakerne.</p>
Mellom- ledelse	<p>HMSREG – begrenset i forhold til hva man kan se av relevante opplysninger.</p> <p>Faggruppemøtene HMS – møtene blir litt for lange, uten pauser.</p> <p>Karakteren – ikke knyttet til HMSREG.</p>	<p>SS – forståelsen for systemet må nå opp til lederne og ikke bare de som jobber på byggeplassen. Få inn mer funksjonalitet og koble til flere register, f.eks. for å lese sertifikater, følge opp på opplæringen til folk. Øke attraktiviteten ved å snakke om SS på f.eks. personalmøter, forbedre kjennskapet til SS.</p> <p>Faggruppemøtene HMS – bedre ledelse av møtene, med tanke på tid, pauser og engasjement. Kan kombineres med workshops eller liknende.</p> <p>Karakteren – få karakteren inn i HMSREG. Muligens knytte det til lønn eller intensiver.</p>
Prosjekt- ledelse	<p>SS – ikke alle tar eierskap til kravene gitt i kontrakten.</p> <p>HMSREG – IT-systemer kan manipuleres.</p> <p>Månedrapporing – SERK og entreprenørene sine rapporter avviker fra hverandre.</p>	<p>SS - forbedret innføringskurs i systemet. Flere bør ha eierskap til de kravene som ligger bak, forankringen til lover og forskrifter.</p> <p>HMSREG – forbedringer i forhold til informasjonen som puttes inn.</p> <p>SHA-koordineringsmøtene – alltid forbedringspotensial med tanke på om møtene blir gjennomført etter intensjon.</p> <p>Månedrapporing – kan hende budskapet i rapporten burde komme annerledes, ettersom SERK og entreprenør sine rapporter avviker fra hverandre.</p>

		Karakteren – mer konsekvent begrunne karakteren.
Prosjekt- ledelse	<p>SS – SA kommer ikke lenger opp enn til KU/KP.</p> <p>HMSREG – bruker programmet for lite.</p> <p>Utfordring med innsynsrett i andre registre med tanke på å samle mer informasjon om arbeidsgiver og -taker i programmet.</p> <p>SHA-koordineringsmøtene – entreprenør er lite forberedt til møtene.</p> <p>Karakteren – blir bare liggende i månedsrapporten, ikke medbrakt videre.</p>	<p>SS – Viktig at SA kommer opp til direktørnivå, og får mer fokus.</p> <p>HMSREG – selskapene må bruke verktøyet og legge inn infoen de skal. Selv sjekke at tallene er reflektert i tråd med de målene stilt i D2. Finne en løsning på å få flere register inn i programmet, som f.eks. moms- og arbeidsgiverregister.</p> <p>SHA-koordineringsmøtene – entreprenør kan være mer forberedt til møtene, ville spart tid.</p> <p>Månedsrapportering – mer automatisering av modulene, og månedsrapporten til SERK. Både selve innfyllingen av rapporten, men også verdiene SERK henter ut av HMSREG.</p> <p>Karakteren – gjøre karakteren til en større del av det daglige, ved å ta den med i flere møter mellom ent. og byggherre. Gjøre den mer tydelig, samt hvor partene har mer beslutningsgrunnlag.</p>
Prosjekt- ledelse	<p>SS – informasjonen fra ulike offentlige registre er ikke samlet på en plass.</p> <p>SHA-koordineringsmøtene – ikke all informasjon er underbygget med dokumentert informasjon.</p> <p>Månedsrapportering – ikke forutsigbar rapportering.</p>	<p>SS – samlet alt på en plattform, med tanke på innhenting av informasjon fra ulike offentlige registre.</p> <p>SHA-koordineringsmøtene – at informasjonen blir underbygget med dokumentert informasjon.</p> <p>Månedsrapportering - Bruke mål og KPI-er som pekepinn. Mer forutsigbar rapportering. Ikke kun rapportere historikk, men også forutsigbarhet. Tid, kost og kvalitet.</p> <p>Karakteren - Burde vært synliggjort i kontraktutlysning dette med dokumentering av utvalgte entreprenører.</p>
HMS- leder	<p>SS – kan ta litt for lang tid eller være krevende å få tilgang hos Securitas på byggeplassen. Bruker for lang tid på å fylle ut egenerklæringsskjemaet.</p> <p>HMSREG – får opp andre kontraktens hendelser på samme UE (utdypes i 4.5).</p> <p>SHA-koordineringsmøtene – kan ta litt for lang tid.</p> <p>Karakteren – kan være usikkerhet over hvorfor karakteren er satt til akkurat den verdien.</p>	<p>SS – mer robust rundt de som tar imot folk og legger inn/oppdaterer kort på byggeplassen. Egenerklæringsskjemaet bør kortes ned og effektiviseres.</p> <p>HMSREG – dele opp kontrakten mer, slik at man ikke får opp andres hendelser. Vil skape mer oversikt over hendelser, personell og oppfølging. Tillit til at dataen er riktig. Må være mulig å forme programmet etter hvilken type entrepriseprojektet har.</p> <p>SHA-koordineringsmøtene – være mer effektive og engasjerte.</p> <p>Karakteren – mer informasjon om hvorfor karakteren er satt, må skrives og ikke bare fortelles.</p>
HMS- leder	<p>SS – det har kommet veldig mange datasystemer, fører til dobbeltarbeid.</p> <p>HMSREG – «vi har ikke gjort noen formell kontroll ved bruk av systemet ut mot våre UE-er. [...] jeg skulle gjort en tilstede-kontroll, men den har ikke jeg tilgang til.»</p>	<p>SS – mer kobling mellom datasystemene sånn at man slipper dobbeltarbeid. Vi må forbedre SS i tiden fremover. Gjøre flere kontroller av aktører.</p> <p>HMSREG – skulle hatt tilgang til tilstede-kontroll, for å gjøre kontroll av UE.</p> <p>SHA-koordineringsmøtene – «Kunne kanskje gått litt mer i dybden i møtet», ikke bruke så mye tid på repetisjon.</p>

	<p>SHA-koordineringsmøtene – det er et veldig langt referat, veldig mye tekst. Det blir mye repetisjon føler jeg. Vi bruker tid på at jeg rapporterer inn tallene, jeg rapporterer inn disse tallene i veldig mange møter.</p>	<p>Karakteren – «bygge det opp til å bli noe som gir oss noe tilbake, og vi er vel litt der med den seriøsitetkontrollen at man har funnet en måte å måle oss på, [...] også må man utvikle det til å bli enda bedre.» «Så må man liksom få noe mer underliggende konkret som vi føler vi kan ta fatt i, [...] at man får fram tall og konkrete ting som gir oss inspirasjon til å forbedre oss på ulike måter.»</p>
HMS- leder	<p>SS – Det er «stadig vekk mange som må gå glipp av en arbeidsdag fordi dem venter på kurs.»</p> <p>HMSREG – mister oversikten på andel fagarbeidere/lærlinger og hendelser, og kan ikke ta ut timelister fordi flere ent. har samme UE-er (utdypes i 4.5). Det tar lang tid å få riktige tilganger.</p> <p>SHA-koordineringsmøtene – Vi bruker for mye tid på å lese gjennom de gamle referatene.</p> <p>Månedrapportering – får ikke tatt ut timer for lærlinger og fagarbeidere fra HMSREG. Det fungerer ikke sånn det er nå. Har etterspurt vedleggene, men har ikke fått dem.</p> <p>Karakteren – den er ikke så motiverende når månedsrapporten uansett blir feil, siden vi ikke kan hente timer fra HMSREG.</p>	<p>SS – «Det kunne gjerne vært litt oftere oppdateringer på de kursene, [...] at de for eksempel hadde en oppdatering til på kvelden.» «Sånn at du kunne tatt det før jobb på morgenen, eller før du la deg på kvelden.»</p> <p>HMSREG – «Hovedsakelig å kunne skille på de forskjellige kontraktene når de har delte kontrakter. En rondell for vår kontrakt og en annen rondell for [annet firma] sin kontrakt. Sånn at registreringen hadde blitt riktig, eller at du hadde kortleser, du kom inn også måtte du velge hvilken kontrakt du skulle jobbe på.» Vi kunne hatt en per kontrakt som kunne gi andre tilganger enn standardtilgang til folk i administrasjonen sin.</p> <p>SHA-koordineringsmøtene – «Akkurat den der med opplesning fra byggherreforskriften, den kunne han tatt første gangen, og så kunne vi ikke trengt å lese den hver gang.» «Vi kan heller finne ting sammen som vi kan bli bedre på, komme med forslag, og bruke møtet litt mer.» Bruke møtet til koordinering og samarbeid, der vi vet vi har problemer og finne løsninger. Hva kan forbedres med SHA-koordineringsmøtene? «Alt.»</p> <p>Månedrapportering – det kunne vært en modul i Pims. Hadde vært lettere om vi kunne hentet ut timer fra HMSREG. Få rapport-mal tidlig.</p> <p>Karakteren – «Hadde alt funka, så hadde det vært lettere å få en bedre månedsrapport, og da hadde det vært litt mer motiverende å levere en månedsrapport.» Og da hadde karakteren blitt bedre.</p>
Prosjekt- leder	<p>SS – systemet plukker ikke opp forsinkelser automatisk. Man må be om nye skatteattester.</p> <p>HMSREG – hendelser og timer kommer på flere kontrakter ved bruk av samme UE (utdypes i 4.5). Ulike byggherrer bruker HMSREG veldig ulikt. Det er en privat aktør som sitter og tjener penger på å samle informasjon som ligger i alle offentlige etater. Her burde de offentlige etatene delt informasjon, vi</p>	<p>SS –burde plukket opp forsinkelser automatisk, for eksempel betalinger eller oppgaver. Hvis man vet at det ikke har kommet tidsnok, så kan man stille et spørsmål om hvorfor. Skatteetaten kunne sendt ut varsel hvis UE-en ikke betaler skatten sin i tide, hvis fullmaktene allerede er fylt ut. Da slipper man å be om nye attester.</p> <p>HMSREG – at ikke alle får alle varslene ved bruk av same UE. «At det er en mulighet til å videresende hendelser og saker til de andre aktørene, dersom du vet hvem som eier de.» Om de statlige aktørene som Sykehusbygg, Statsbygg og Forsvarsbygg blir enige om en mer felles struktur i HMSREG. At HMSREG var et statlig tiltak, og vi slapp å betale for å få tilgang til offentlige opplysninger.</p>

	<p>burde ikke trengt HMSREG og betalt penger for det.</p> <p>Innregistrering – Sykehusbygg HF ønsker at aktørene skal registreres i god tid, men det er vanskelig i hverdagen vår.</p> <p>SHA-koordineringsmøtene – de er lange og har gjentakende punkter som ikke er relevante lenger.</p> <p>Månedssrapportering – «det er ikke helt klart hva vi skal rapportere. Det er noen ting som blir etterspurt som jeg ikke forstår hvorfor det er viktig og relevant.» «Jeg har akkurat fått tilgang til maler på månedssrapport.» Dette er altfor sent.</p> <p>Karakteren – den er lite målbar, kravene er ikke tallfestet.</p>	<p>Innregistrering - fortgang i innregistreringsprosessen og at folk får kursene raskere, sånn at de kan komme inn på plassen raskere.</p> <p>SHA-koordineringsmøtene – sløyfe punkter som ikke lenger er relevante, heller spørre overordnet om det er endringer på de punktene for å spare tid. «At vi snakker mer om konkrete ting som skal gjøres i kommende periode, eller kontroller/sjekker, eller ting som vi burde ha gjort annerledes.»</p> <p>Månedssrapportering – å få vite hva de egentlig ønsker at vi skal rapportere. Å ha konkrete tall slik at man har mål å jobbe mot. Burde hatt tilgang til rapport-mal fra starten.</p> <p>Karakteren – «at det kommer frem hvorfor han blir som han blir». At den er tallfestet, «så du har noe veldig konkret å forholde deg til.»</p>
HMS- leder	<p>SS – det er for tungvint, «det er lite strømlinjeformet».</p> <p>HMSREG – det er vanskelig for UE når alle aktørene har ulike krav.</p> <p>Månedssrapportering - det er bare et Word-dokument. Uklare krav til rapporteringen, tok tid å finne ut av.</p> <p>Karakteren - prosjektledelsen som eier ansvaret fokuserer på pengene, lite på karakteren.</p>	<p>SS – at det er lettere å bruke.</p> <p>HMSREG – at bransjen er mer forent om hva som skal kreves.</p> <p>Månedssrapportering - kunne vært «et standard formular som ligger i systemet».</p> <p>Karakteren - skape høyere fokus hos ledelsen ved å innføre bonusordning i kontrakten. Fokuserer på bakgrunnen for karakteren, ikke bare tallet.</p>
Prosjekt- leder	<p>HMSREG - det er tungt å kjøre, tungvint.</p>	<p>HMSREG - kan bli mer effektivt. «Systemet er bra for alle, jeg synes ikke det trenger forbedringer.» «Det handler bare om å få alle til å bruke det.»</p>
Kunde- rådgiver HMSREG	<p>HMSREG – Sykehusbygg HF har eget samarbeid med Skatteetaten.</p>	<p>HMSREG - hadde vært et mye sterkere virkemiddel hvis det kunne vist skatteinformasjon. Samle inn mer offentlig informasjon.</p>

I løpet av intervjuene har det kommet frem mange forslag til forbedringer av seriositetssystemet. Nedenfor er utvalgte forbedringer kategorisert etter tema.

Seriositetssystemet

For å forbedre seriositetssystemet, mente en fra toppledelsen at systemene og verktøyene må bli tilstrekkelig intuitive, at de skal jobbe med aktørene og brukerne og at det ikke er noe som er veldig tungt og tidskrevende. Systemet må bli til en del av helheten. For å få til dette mente

en annen fra toppledelsen at en opplæringspakke for seriøsitetssystemet kan bidra til bedre opplæring av Sykehusbygg HF sine rutiner innenfor seriøsitet. En fra prosjektledelsen mente at forbedret opplæring også kan føre til at flere har eierskap til de kravene som ligger bak, og forankringen til lover og forskrifter. En annen fra prosjektledelsen og mellomlederen sa at det er viktig at forståelsen for systemet må nå opp til direktørene og ikke bare de som jobber på byggeplassen.

En seniorrådgiver kunne tenke seg at det var et risikoregister på virksomhetsnivå. Ifølge en HMS-leder burde egenerklæringsskjemaet kortes ned og effektiviseres. For å gjøre seriøsitetssystemet mer attraktivt å bruke, foreslo en fra toppledelsen å planlegge positive vinklede kampanjer med oppmerksomhet på seriøsitet og viktigheten av det på prosjektet. Mellomlederen foreslo å snakke om systemet på for eksempel personalmøter for å forbedre de ansattes kjennskap til systemet.

HMSREG

IO-ene har nevnt flere områder hvor HMSREG kan forbedres. En seniorrådgiver ønsket at programvaren ikke skal slette dataene ved feil registrering av timer, for eksempel hvis noen glemmer å registrere at de forlater byggeplassen. I tillegg ønsket IO-et at det er mulig å etterregistrere timer og å endre type mannskap (lærling/fagbrev) i etterkant. To av HMS-lederne fortalte at det er vanskelig å få de riktige tilgangene i HMSREG, og en av de HMS-leder foreslo at én per kontrakt kan gi andre tilganger enn standardtilgang til folk i administrasjonen sin.

Som en løsning på utfordringen om at alle entreprenørene får opp timer og hendelser fra felles UE-er (utdypes mer i 4.5), foreslo en HMS-leder: «en rondell for vår kontrakt og en annen rondell for [annet firma] sin kontrakt. [...] eller at du hadde kortleser, du kom inn også måtte du velge hvilken kontrakt du skulle jobbe på.». En annen HMS-leder mente at det må være mulig å forme programmet etter hvilken type entrepriseprojektet har. Det var et ønske fra en prosjektleder «at det er en mulighet til å videresende hendelser og saker til de andre aktørene, dersom du vet hvem som eier de.». En av seniorrådgiverne ønsket at det er mulig å åpne lukkede hendelser i HMSREG.

En forbedring som en HMS-leder og en prosjektleder nevnte var at de statlige aktørene blir enige om en mer felles struktur i HMSREG. I tillegg ønsket prosjektlederen at de offentlige etatene blir bedre på å dele informasjon eller at HMSREG er et statlig tiltak, slik at de slipper å betale for å få tilgang til offentlige opplysninger. Seks av IO-ene etterspurte mer offentlig informasjon i HMSREG. De kunne tenke seg å få inn mer funksjonalitet og å koble til flere offentlige registre for å få alt samlet på en plattform og unngå dobbeltarbeid. Forslag til utvidelser var tilkobling til Skatteetaten og moms- og arbeidsgiverregisteret, og å kunne lese ulike sertifikater. De ønsket en mer automatisert prosess for innhenting av opplysninger fra for eksempel Skatteetaten.

Innregistrering

Et forslag til å løse utfordringen med at innregistreringsprosessen er lang, var å skape fortløpende i prosessen ved at de ansatte får tilgang til kursene raskere og dermed kan komme raskere inn på byggeplassen. En HMS-leder sa: «Det kunne gjerne vært litt oftere oppdateringer på de kursene, [...] at de for eksempel hadde en oppdatering til på kvelden [...]. Sånn at du kunne tatt det før jobb på morgenen, eller før du la deg på kvelden.».

Faggruppemøtene HMS

En utfordring med faggruppemøtene HMS var at de blir lange. Mulige løsninger på dette problemet nevnt av mellomlederen var å lede møtene bedre med tanke på tidsbruk, innføre pauser, eller å dele møtene i to, og ha ett for KU og ett annet for KP. En annen idé var å kombinere faggruppemøtene HMS med workshops eller liknende.

SHA-koordineringsmøtene

Ifølge en prosjektleder og to HMS-ledere ble mye av tiden i SHA-koordineringsmøtene brukt til å lese gjennom de gamle møtereferatene. Disse IO-ene mente at referatene var veldig lange og har mange gjentakende punkter som ikke var aktuelle lenger. På spørsmålet om hva som kan forbedres med SHA-koordineringsmøtene, svarte en HMS-leder: «Alt.». Videre svarte IO-et at det ikke var nødvendig med så mye repetisjon, men at «vi kan heller finne ting sammen som vi kan bli bedre på, komme med forslag, og bruke møtet litt mer.». Den nevnte prosjektlederen foreslo å heller spørre overordnet om det er endringer på de gjentakende punktene for å spare tid. «At vi snakker mer om konkrete ting som skal gjøres i kommende periode, eller kontroller/sjekker, eller ting som vi burde ha gjort annerledes.». En fra prosjektledelsen sa at dersom entreprenørene var mer forberedte til møtene ville de spart tid.

Månedrappoteringen

En HMS-leder og en prosjektleder nevnte at et gjentakende problem med månedrappoteringen var at entreprenørene får veldig sen tilgang til rapportmalene, selv etter å ha etterspurt malen og vedleggene. Dette kunne enkelt blitt løst ved at entreprenørene får tilgang til malene ved oppstart eller om månedrappotene hadde «vært en modul i Pims» istedenfor et Word-dokument. Videre rapporterte en prosjektleder at «det er ikke helt klart hva vi skal rapportere» og IO-et ønsket at dette ble klarere. En annen utfordring var at entreprenørene ikke får ta ut timer for lærlinger og fagarbeidere fra HMSREG, siden flere av de benytter seg av samme UE. Dette fører til at SERK og entreprenørene sine rapporter avviker fra hverandre. En seniorrådgiver foreslo at Sykehusbygg HF burde vurdere å be om mindre rapporter månedlig og heller større rapporter annenhver eller hver tredje måned, slik at entreprenørene kan omfavne «rapporteringens tema med litt mer bevissthet».

Seriøsitetskarakteren

Det er nevnt flere mulige forbedringer med seriøsitetskarakteren. En av de som ble gjentatt flest ganger var: «at det kommer frem hvorfor han blir som han blir». At den er tallfestet «så du har noe veldig konkret å forholde deg til.». Dette mente en prosjektleder vil forbedre det at karakteren er lite målbar og ikke har tallfestede krav. I tillegg til dette, ønsket en fra prosjektledelsen og to HMS-ledere en skriftlig, mer konkret begrunnelse for karakteren. Dette kunne ifølge en HMS-leder gi: «oss inspirasjon til å forbedre oss på ulike måter.». En annen HMS-leder mente at karakteren ikke er så motiverende når månedrapporten uansett blir feil, siden de ikke kan hente timer fra HMSREG. Han sa at: «hadde alt funka, så hadde det vært lettere å få en bedre månedrapport, og da hadde det vært litt mer motiverende å levere en månedrapport.», og da hadde karakteren blitt bedre.

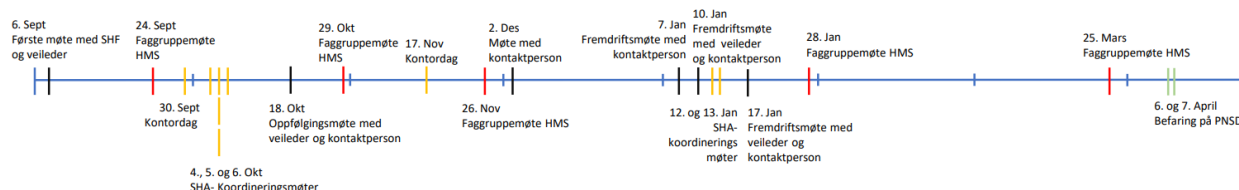
Mellomlederen mente at karakteren bør bli registrert i HMSREG. Både mellomlederen og en seniorrådgiver foreslo at det burde vurderes om karakteren skal knyttes til insentiver eller lønn. En HMS-leder mente at karakteren kan få høyere fokus hos ledelsen i entreprenørfirmaene ved å innføre en bonusordning i kontrakten. IO-et mente videre at prosjektledelsen som eier ansvaret fokuserer mer på pengene enn på karakteren. En fra prosjektledelsen foreslo at ved å gjøre karakteren til en større del av det daglige og ved å ta den med i flere møter mellom entreprenørene og Sykehusbygg HF, kan den bli mer prioritert for ledelsen.

4.3 Resultater fra observasjonsstudiene

En stor del av gruppens arbeid med masteroppgaven har gått med til å observere Sykehusbygg HF. Gjennom syv måneder med casestudie av Sykehusbygg HF sitt seriøsitetssystem, både innad i Sykehusbygg HF sin organisasjon og i kombinasjon med PNSD, er det blitt gjennomført ulike typer observasjoner.

4.3.1 Oversikt over observasjonene

Gruppen begynte med observasjoner veldig tidlig i arbeidet med prosjektoppgaven, og har gjort observasjoner 13 ganger gjennom de siste ti månedene. Sykehusbygg HF har gitt gruppen full tilgang til å observere samhandlingen mellom byggherrerepresentant og entreprenør, gjennom møter og systemer som omhandler seriøsitet. Observasjonene og referatene fra møtene er brukt til å skape et helhetsinntrykk av systemet og casen, som igjen er benyttet til å skrive masteroppgaven. Dette kapitlet beskriver observasjonene fra de ulike møtene, gruppens besøk på referanseprosjektet og programvarene. Figur 14 er en tidslinje over observasjonene gruppen har gjennomført det siste året.



Figur 14 viser en tidslinje over de ulike møtene gruppen har deltatt på underveis i arbeidet med masteroppgaven. De gule strekene viser til kontordager og SHA-koordineringsmøter, røde streker viser til faggruppemøter HMS og svarte streker viser til møter med kontaktpersonen.

I løpet av observasjonsstudiene har gruppen observert faggruppemøte HMS og SHA-koordineringsmøter, besøkt PNSD og observert bruken av ulike programvarer. I tillegg til har gruppen hatt møter med veileder og Sykehusbygg HF. Observasjonene begynte sist september og ble gjennomført frem til påske. Gruppen hadde fire møter med veileder og kontaktpersonen fra Sykehusbygg HF, og de har vart i 1,5 timer hver. To av møtene ble gjennomført fysisk sist høst og to ble gjennomført digitalt denne våren.

I løpet av casestudien har gruppen observert fem faggruppemøter HMS; tre sist høst og to denne våren. Gruppen observert to av disse på Sykehusbygg HF sine kontorer og tre av dem digitalt. Disse møtene varer to timer hver. SHA-koordineringsmøtene varer 1,5 timer hver. Gruppen har observert disse møtene syv ganger; fem sist høst og to denne våren. Gruppen

observerte møtene sist høst fra Sykehusbygg HF sine kontorer, og møtene på våren var digitale. Møtene har tidvis foregått digitalt på grunn av covid-19, men gruppen har fått deltatt fysisk sammen med representanter fra Sykehusbygg HF på de fleste av dem.

I tillegg til å observere møtene, har gruppen observert Sykehusbygg HF sin bruk av programvarer på kontordager, og besøkte PNSD i april. I løpet av disse observasjonene la gruppen merke til at det å bare ha en SERK er en svakhet i systemet, da han har mer arbeid enn det som tilsvarer én stilling.

4.3.2 Ulike typer observasjoner

I observasjonsstudiene har gruppen hovedsakelig fokusert på de månedlige SHA-koordineringsmøtene og faggruppemøtene HMS, samt programvarene som blir benyttet. I tillegg til dette, har gruppen hatt møter med veileder og kontaktperson, og besøkt byggeplassen til referanseprosjektet.

Møter mellom Sykehusbygg HF, veileder og gruppen

Disse møtene ble gjennomførte for å holde alle de involverte partene oppdaterte på prosjektet og gi partene mulighet til å komme med kommentarer og innvendinger på utviklingen av oppgaven. Stemningen har vært preget av engasjement, men har ellers vært rolig.

Faggruppemøte HMS

I faggruppemøtene HMS observerte gruppen metodene Sykehusbygg HF bruker for å dele erfaringer mellom prosjektene og hvordan disse kan utnyttes til å gjøre forbedringer i HMS-en. Gruppen deltok på alle faggruppemøtene HMS i caseperioden. Stemningen på møtene var hovedsakelig rolig, men det har vært noen mer opphetede diskusjoner innimellom. Disse diskusjonene oppsto til dels på grunn misforståelser av KP/KU om hvorfor ulike nye systemer skal innføres. Diskusjonen fremstår som et resultat av kombinasjonen av ledelsen som ikke forklarer ideen godt nok og KP/KU som gjør seg opp meninger litt for raskt. På faggruppemøtene HMS gruppen observerte kom de seg ikke gjennom hele møteagendaen, og måtte skynde seg for å komme gjennom de viktigste punktene før møtet ble avsluttet. Det virket som det var planlagt for lite tid til møtene, og at KU og KP ofte hadde mer å si enn det de fikk tid til. Dette førte til småirriterte møtedeltakere. Det var rundt 18 personer som ble invitert til møtene, og gjennomsnittlig tolv som deltok.

SHA-koordineringsmøter

For at gruppen skulle få en bedre forståelse av seriositetssystemet Sykehusbygg HF bruker, fikk gruppen være med på SHA-koordineringsmøter mellom Sykehusbygg HF og representanter for ulike entreprisekontrakter på PNSD. Det er gjennomsnittlig fire deltakere på disse månedlige møtene.

I SHA-koordineringsmøtene har stemningen til dels vært anspent. En av grunnene til dette var fordi entreprenørene fremstod som om de hadde manglende forståelse og kompetanse innenfor systemet. Dette førte til at representantene fra entreprenørene virket uforberedt og fraværende på møtene. Dette medførte at entreprenørene virket uinteresserte og som at SHA-koordineringsmøtene ikke var en prioritet for dem. I SHA-koordineringsmøtene gruppen deltok på, har KU konsekvent prøvd å inkludere entreprenøren og skape engasjement. Flere ganger har KU måtte hale svarene ut av de HMS-ansvarlige og dette har ført til irritasjon hos KU. Det virket som at de HMS-ansvarlige ikke ser verdien av å bruke møtet, og ikke forstår seg helt på det. Dette er en mulig grunn til at de virker uinteresserte.

Gruppen har observert at noen av tallene i entreprenørene og SERK sine rapporter ikke stemmer overens. Dette gjelder hovedsakelig arbeidede timer for lærlinger og fagarbeidere, noe som forklares videre i kapittel 4.5 *Konkrete utfordringer*. Disse uoverensstemmelsene i tallene får konsekvenser for seriositetskarakteren til entreprenørene. Entreprenørene følte at disse tallene ligger utenfor deres kontroll, og det at uoverensstemmelsene går utover karakteren oppleves demotiverende. SERK gir ikke god nok begrunnelse eller gode nok tiltak til at entreprenørene bryr seg tilstrekkelig om karakteren. I tillegg til dette, får ikke entreprenøren noen konsekvenser om de får seriositetskarakterer under norm.

Gruppen observerte fem SHA-koordineringsmøter sist høst og to denne våren. Møtene sist høst hadde ingen spesielle hendelser, innholdet i møtene var gjentakende og stemningen var stabil. Derfor anså ikke gruppen det som nødvendig å fortsette observasjonene av disse møtene. På grunn av ulykker med alvorlige personskader hos en entreprenør før jul, bestemte gruppen seg for å observere to møter til, for å få med seg etterspillet etter disse ulykkene. Gruppen skulle egentlig ikke få være med på møtet med entreprenøren på grunn av gnisninger og anspent stemning, men fikk til slutt lov likevel. I møtet merket ikke gruppen noe av disse gnisningene, derimot var det en usedvanlig god stemning mellom partene. Det var til tider latter og humor på møtet. Det var ikke dårlig stemning, anspenhet, kranbler eller hevede stemmer. På et annet møte kom det frem at varslingen av den ene ulykken var altfor dårlig.

Sykehusbygg HF ble først informert om ulykken på e-post sent på samme kveld som ulykken hendte.

En felles beredskapsøvelse som ble arrangert før jul skapte diskusjoner i begge møtene gruppen observerte etter jul. Begge entreprenørene som var til stede i møtene etterspurte en rapport på beredskapsøvelsen som ble holdt før jul. På dette svarte Sykehusbygg HF at beredskapsrapporten var blitt publisert, men at den kun skulle benyttes internt i Sykehusbygg HF. Begge entreprenørene mente at det var viktig med en felles beredskapsrapport for å sikre at egne organisasjoner kan lære av øvelsen. Gruppen oppfattet oppførselen til Sykehusbygg HF som lite løsningsorientert, da de motsatte seg at entreprenørene skulle få tilgang til en rapport fra en øvelse de deltok på og ønsket å lære av. På grunn av diskusjonene rundt dette temaet gikk begge disse møtene 30 minutter over tiden. Det virket ikke som det var satt av tid til diskusjoner i tidsplanen for SHA-koordineringsmøtene.

Besøk på prosjektet

Gruppen besøkte PNSD 6.-7.april. I løpet av besøket observerte gruppen et oppstartsmøte HMSREG med en ny entreprenør, et grensesnittmøte mellom entreprenørene, et byggemøte og et SHA-morgenmøte. Disse møtene varte omtrentlig like lenge som planlagt. De fleste varte én time. Møtene hadde god stemning og rolige samtaler, og det var møtelederne som snakket mest i alle møtene. I tillegg til møtene, fikk gruppen bli med på to befaringer på byggeplassen. På disse befaringene observerte gruppen hvor enormt stor byggeplassen er, flere kompliserte grensesnitt og at det var veldig mye som skjedde samtidig, både inne og ute.

HMSREG

Sykehusbygg HF benytter HMSREG som en del av sitt seriøsitetssystem. Dette er en programvare hvor man samler all dataen for et prosjekt på et sted for å gjøre det lettere å holde oversikten. Gjennom programmet samles blant annet innregistreringer av entreprenører, hendelser og mannskapslistene. Hoveddelen av seriøsitetsarbeidet blir gjort i HMSREG.

Sykehusbygg HF benytter HMSREG for å samle all dataen om et prosjekt på et sted. Man kan blant annet se hvilke leverandører som er til stede i dag, hvilken kompetanse mannskapet har, og en overordnet kompetanseprofil. Dette kan ses på figur 15. HMSREG gjør det enklere å holde oversikt over prosjektet. Denne oversikten hjelper Sykehusbygg HF med å forsikre seg om at de kontraherte entreprenørene overholder ulike kontraktskrav, for eksempel kravet om 7 % lærlinger og 40 % fagarbeidere på byggeplassen gjennom prosjektperioden.

HMSREG Apper



Figur 15 viser en oversikt over status på PNSD en gitt dag. Hentet fra vedlegg 18.

Under observasjonene kom det frem at en entreprenør må legge inn mye informasjon i HMSREG for at programvaren skal registrere dataene riktig. Dette fører til at entreprenørene lett kan registrere feil informasjon for enkelte i mannskapet deres. Disse feilene må rettes opp i etterkant, og dette fører til merarbeid for SERK. I tillegg krever HMSREG flere åpne faner samtidig ved registrering og manøvrering. Dette medfører at programvaren bruker lang tid, fordi det er så store mengder informasjon som skal prosesseres. En gjentakende feil er registrering av yrkeskompetanse. Hvis man registrerer feil yrkeskompetanse kan man i ettertid endre det til riktig kompetanse, men timene registrert fra før av endrer seg ikke. Altså vil timene som allerede er registrert gå inn under feil kompetanse og være feil i statistikken.

Når et HMS-kort er på vei til å gå ut på dato må arbeidsgiver fornye det. Dersom arbeidsgiveren ikke er tidlig nok ute med å bestille det, mottar man ikke det nye HMS-kortet før det gamle går ut, og da må arbeidstakeren benytte seg av det gamle kortet til det nye kommer. Et HMS-kort har et unikt nummer, og dette betyr at når noen får et nytt kort, får de også et nytt nummer. Det nye nummeret må registreres i HMSREG. Når et utgått HMS-kort benyttes registrerer HMSREG dette som en hendelse hver gang det brukes, og det går inn under kategorien *Mannskapslister med feil og mangler*. Disse hendelsene lagres i en liste under kategorien hendelser i HMSREG. En oppsummert versjon av listen kan ses i figur 16.

Mannskapslister med feil og mangler

Manglende obligatorisk informasjon	1926
Ugyldig HMS-kort	395
HMS-kortet tilhører et annet foretak	6
Totalt	1930

Figur 16 viser en status over feil og mangler på PNSD. Hentet fra vedlegg 18.

En utfordring gruppen observerte er at man ikke kan etterregistrere timer i HMSREG. Dersom en arbeider har glemt å skanne seg inn eller ut i løpet av en arbeidsdag, antar ikke HMSREG at arbeideren har vært på byggeplassen i åtte timer. Programvaren sletter timene for arbeideren. HMSREG er en programvare utarbeidet for totalentrepriser. Dette skaper utfordringer på PNSD, som er et prosjekt bestående av delentrepriser, da flere entrepriser benytter seg av samme UE. Programvaren greier ikke å skille mellom hvilke entrepriser UE-en jobber på de forskjellige dagene, og derfor får alle entreprisene med samme UE opp hendelsene og timene brukt totalt. Dette får utslag på seriøsiteten, da de ansvarlige for entreprisene får flere utestående hendelser, som trekker ned på karakteren. Disse utfordringene forklares nærmere i 4.5 *Konkrete utfordringer*.

4.4 Resultater fra dokumentstudiene

Ettersom store deler av dokumentstudiene ble gjennomført sist høst, er hoveddelen av funnene fra dokumentene gjort her. Likevel ble det denne våren etterspurt og tilsendt noen dokumenter, som er ment for å gi en større forståelse for systemene. Alle tilsendte dokumenter, fra både sist høst og i vår, er listet opp i vedlegg 13.

4.4.1 Høstens resultater fra dokumentstudiene

Organisasjonsnivå

Av de totalt 106 tilsendte dokumentene, anser gruppen tolv av disse til å være på organisasjonsnivå. Flere av disse dokumentene tilhører styringssystemet, og dette omfatter blant annet veiledningsdokumenter og vedlegg. Et eksempel er byggherrens SHA-plan og en mal for denne. Et annet eksempel er en fullmakt Sykehusbygg HF bruker for å få tilsendt ønsket informasjon fra Skatteetaten om entreprenører. Denne fullmakten må entreprenøren selv gi Sykehusbygg HF. Det ble tilsendt to dokumenter som viser SERK sin oversikt over alle prosjektene til Sykehusbygg HF i HMSREG, samt hans arbeidsoppgaver i programvaren.

For oppgaven har hovedsakelig dokumentene som er rettet mot systemet med HMSREG og seriøsitetsskarakteren blitt mest studert. Dette er fordi disse er med på å gi gruppen en helhetlig forståelse for hvordan programvaren fungerer.

Prosjektnivå

De resterende 94 dokumentene gruppen har fått tilsendt ble vurdert til å være på prosjektnivå. De dokumentene gruppen anså som mest aktuell var månedsrapportene for seriøsitet og de dokumentene som er med på å beskrive og illustrere hvordan HMSREG fungerer. Disse har ført til at gruppen har økt sin forståelse for hvordan HMSREG benyttes. Likevel er det et veldig omfattende program, og ettersom gruppen ikke har benyttet programvaren selv, er det vanskelig å få et ordentlig oversiktsbilde over hvordan den fungerer.

De tilsendte månedsrapportene for seriøsitet er en del av SHA-koordineringsmøtene. Gruppen er tilsendt referatene og månedsrapportene for de entreprisekontraktene gruppen har observert. Gjennom en studie av seriøsitetsskarakterene kan man se at tre av fem entreprenører ligger stabilt på en karakter mellom fire og fem, én av de ligger på fem og den siste ligger mellom tre og fire. I tillegg til karakterene i rapportene, var det også gitt begrunnelse og tiltak for områder som måtte forbedres for å få en bedre karakter neste måned. Eksempel på begrunnelse gitt i rapporten er: «Entreprisen mangler lærling(er). Dette er delvis forklart i tidligere ENT mnd rapport.». Rapportene er ikke vedlagt oppgaven, fordi de ikke er anonyme.

4.4.2 Vårens resultater fra dokumentstudiene

I vår ble høstens dokumentstudie videreført. Gjennom våren ble det hovedsakelig tilsendt etterspurte dokumenter, som var ment å skulle oppklare spørsmål gruppen hadde, samt gi ny informasjon. Denne våren ble det tilsendt seks dokumenter, se vedlegg 13. Dokumentene var både på prosjektnivå og organisasjonsnivå.

For kontraktene Sykehusbygg HF har med sine entreprenører på PNSD medfølger det to bilag; B1 og D2, se vedlegg 14 og 15. Gjennom casestudien har det vært noe uklart hva som skiller disse to bilagene. Under intervjuene i januar og februar, observerte gruppen at ikke alle IO-ene visste forskjellen på bilagene. Bilag D2 ble tilsendt i høst, mens bilag B1 ble etterspurt i vår. En studie av disse dokumentene, samt samtaler med kontaktperson, har resultert i en forståelse om at bilag B1 består av krav, mens D2 består av mål. Bilag B1 er på prosjektnivå

og D2 er på organisasjonsnivå i Sykehusbygg HF. Hvilke av bilagene som er øverst i dokumenthierarkiet, bestemmer hvert enkelt prosjekt selv. Derfor kan kravene i B1 være lavere enn målene i D2 og fortsatt være tellende på et prosjekt. Sykehusbygg HF har også ulike bilag innenfor D2, blant annet D2.1 og D2.2. HMS-kravene til Sykehusbygg HF beskrives i D2.1, altså deres HMS-krav som skal omsettes til byggherren i prosjektet sitt HMS-krav. D2.2 er byggherren sine seriøsitetskrav for prosjektet. Disse er såkalte styrende dokumenter hos Sykehusbygg HF.

For å få en forståelse for om arbeidet for seriøsitet kun er på byggherrenivå eller også på lavere nivåer, ble entreprenørene på PNSD spurt om de hadde noe system for seriøsitet i sine organisasjoner. To av entreprenørene sa de hadde det, og en av dem sendte over skrivene angående systemene deres for seriøsitet. Dette systemet er beskrevet i kapittel 2.2.5 *En entreprenørs system*.

Det ble i tillegg tilsendt en introduksjon til seriøsitetsoppfølging og HMSREG fra kontaktpersonen under besøk av prosjektet. Dette viser hvordan nye entreprenører som kommer til plassen får en introduksjon til hvordan Sykehusbygg HF forventer at arbeidet for seriøsitet skal foregå på plassen.

Flere av dokumentene i styringssystemet går nå gjennom en revisjon hvor oppdaterte krav stilt fra departementene blir oppdatert. Ifølge kontaktpersonen vil ikke de oppdaterte dokumentene bli benyttet på PNSD, ettersom de må bruke store ressurser på å få de inn i allerede eksisterende kontrakter.

Noen av de resterende dokumentene som ble tilsendt ble brukt i både 2.2. *Systemer i Norge* og 4.1 *Presentasjon av case*.

4.5 Konkrete utfordringer

I løpet av casestudien har gruppen kommet over noen utfordringer som er mer utpregede enn resten. Disse utdypes i dette delkapitlet. Utfordringene omhandler kommunikasjon, kompetanse og programvarer.

Ifølge informantene har det ikke vært tydelig hvem som har vært hovedbedrift på PNSD før tidlig 2022, ettersom det var da Sykehusbygg HF tok på seg rollen. I samtaler med kontaktperson har det kommet frem at det var ulike bedrifter som hadde rollen som hovedbedrift frem til 2022. I tillegg fortalte han at det har vært en plan fra prosjektets side om at Sykehusbygg HF skal bli hovedbedrift fra et gitt tidspunkt.

En utfordring en av seniorrådgiverne beskrev med HMSREG er at man ikke kan etterregistrere timer for arbeidstakere. Dersom en arbeidstaker glemmer å registrere seg inn eller ut på byggeplassen, antar ikke HMSREG automatisk at arbeidstakeren har vært der hele dagen, men sletter de arbeidede timene. Man kan ikke etterregistrere disse timene eller registrere når man forlot byggeplassen i etterkant. Seniorrådgiveren har et ønske om at: «Istedenfor å slette data og ikke gi beskjed, ønsker jeg beskjed om det, slik at vi får lagt inn timene.». Dette er også en utfordring når det kommer til feilregistrert informasjon. Dersom en entreprenør for eksempel har registrert en lærling som en fagarbeider, og retter opp dette i ettertid, står det fortsatt at de tidligere arbeidede timene er utført av en fagarbeider. Timene blir ikke automatisk endret til lærlingstimer.

PNSD er et stort prosjekt som i hovedsak består av delte entrepriser. Dette medfører at det er flere entreprenører som henter inn UE-er til å utføre arbeider for dem. Noen av entreprenørene benytter seg av de samme UE-ene. En utfordring som blir nevnt flere ganger av ulike entreprenører er at de får opp alle timene og hendelsene knyttet til UE-ene som de deler med andre entreprenører. Dette er fordi HMSREG er en programvare som er utarbeidet for totalentrepriser og ikke klarer å skille UE-enes timer og hendelser mellom de ulike entreprisene. Informantene fortalte at dette fører til at timeantallet i HMSREG blir feil, også for andel lærlinger og fagarbeidere. Det fører også til at hendelser til tider blir behandlet av feil entreprenør, eller ikke i det hele tatt. Dette har en innvirkning på månedsrapportene og hvilken seriøsitetsskarakter entreprenørene får.

Flere av informantene mente at seriøsitetsskarakteren burde forbedres. En prosjektleder fortalte at den er lite målbar og at kravene ikke er tallfestede. Flere informanter kalte den svevende

og subjektiv, og sa at det er uklart hvordan man skal få en karakter som er høyere enn fem. De mente det er vanskelig å vite fordi den ikke er godt nok begrunnet, og at det ikke gis nok tiltak for å forbedre karakteren. En HMS-leder fortalte at karakteren ikke er særlig motiverende da månedsrapporten uansett blir feil, siden de ikke kan hente timer fra HMSREG på grunn av felles UE-er med andre entreprenører.

Under observasjonene av SHA-koordineringsmøtene og i samtaler med kontaktperson kom det frem at en av entreprenørene på PNSD hadde en alvorlig hendelse på HMS. KU fra Sykehusbygg HF ble informert om hendelsen på e-post flere timer etter den hadde skjedd. I etterkant av hendelsen har gruppen observert at samme entreprenør har hatt gjentagende utfordringer med HMS. Det har kommet frem at de på papiret har gode rutiner for oppfølging av HMS, men at HMS-ledelsen i praksis ikke gjør tilstrekkelig.

Under intervjuene ble informantene spurt om deres innføring i HMSREG. Svarene var ganske ulike, eksempelvis svarte en HMS-leder: «Ganske god innføring.», mens en i toppledelsen sa: «Fikk ingen opplæring, noe som er en svakhet. Burde vært en opplæringspakke». En prosjektleder fortalte: «Jeg fikk ikke noen introduksjon, jeg fikk bare tilgang til programvaren også har jeg lært meg selv og spør når jeg trenger hjelp.». Utfordringen med at ulike aktører har ulik innføring i HMSREG, er at de dermed også har ulik kompetanse og forståelse for det. Dette har ifølge kontaktpersonen skapt merarbeid ved flere tilfeller, da han og andre i prosjektavdelingen må hjelpe entreprenørene med utfordringer i HMSREG.

Gjennom intervjuene kommer en utfordring, som kan ha store konsekvenser, frem. Den omhandler informasjonsflyt langs den vertikale informasjonsaksen. Denne utfordringen kom blant annet frem under intervjuet med en fra toppledelsen, hvor IO-et sa:

her er jo ikke vi gode nok til å løfte dette opp til et ledernivå og gi informasjonen til meg som leder om at her har vi noe avvik som må håndteres. Sånn at for å spissformulere meg litt så virker det som om flere her er mer opptatt av å vise «se all den informasjonen vi klarer å samle sammen», men ikke punktet etterpå, hvordan skal vi sørge for at disse avvikene faktisk blir lukket.

Utfordringen går på at informasjonen angående seriøsitetsarbeidet ikke når opp til noe høyere nivå enn S1 Prosjektstøtte i organisasjonskart 3, figur 13. Derfor blir det ikke et fokusområde for prosjektstyret, prosjektdirektør eller kommunikasjonsavdelingen.

5.0 Diskusjon

Casestudien om Sykehusbygg HF sitt seriøsitetssystem er valgt etter at kunnskapsgapet mellom HMS og a-krim ble tydeliggjort i litteraturstudien. Basert på litteraturstudiene er det tydelig at det skrives varierende mengder innenfor de fire kategoriene gruppen har inkludert i oppgaven. Selv om søket i journalene kun har gått fem år tilbake i tid, og websøket elleve år, anser gruppen dette som tilstrekkelig. Dette er fordi HMS og a-krim er temaer som det jevnlig skrives om, og gruppen mener litteraturstudiene oppnår nødvendig metningsgrad for å kunne danne seg et bilde av kunnskapsgapet. For oppgaven formulerte gruppen følgende forskningsspørsmål;

1. Hva er de mest vesentlige elementene ved seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF?
2. Hva er de vesentlige utfordringene ved seriøsitetssystemet?
3. Hvordan kan seriøsitetssystemet forbedres?

Disse forskningsspørsmålene blir diskutert suksessivt i de følgende delkapitlene, i tillegg til begrensninger og problemstillingen.

I denne oppgaven har gruppen sett på seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF. I løpet av denne studien har gruppen observert at det ikke finnes en offisiell definisjon på hva *seriøsitet* er, eller hva det vil si å være *seriøs*. Likevel benytter både grå litteratur og bransjen i Norge seg av begrepet, som om det er tydelig definert. At *seriøsitet* ikke er entydig definert, har vært en gjennomgående utfordring i besvarelsen av alle forskningsspørsmålene. I figur 2, mener gruppen at Kripos setter likhetstegn mellom det å være *useriøs* og kriminell. Gruppen forstår ikke hvorfor man trenger begrepet *useriøs*, hvis det er det samme som å være kriminell.

Ettersom begrepet ikke er tydelig definert, valgte gruppen å spørre IO-ene om hva de mente en seriøs aktør er. Informantenes svar var forholdsvis like, selv om de har ulike roller. Gruppen mener dette viser at bransjen har en omforent forståelse av hva en seriøs aktør er, til tross for at det ikke har en offisiell definisjon. Basert på svarene informantene ga, har gruppen formulert en egen definisjon på hva det vil si å være seriøs: En seriøs aktør følger lover, regler og forskrifter, og er foroverlent i arbeidet for HMS. Aktøren unngår dårlige arbeidsforhold og jobber for transparens i hele leverandørkjeden, og er tydelig på hvordan de jobber for seriøsitet.

5.1 Diskusjon av vesentlige elementer

Gruppen hevder at de mest vesentlige elementene i seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF er HMSREG, månedsrapporteringen og seriøsitetskarakteren, og at faggruppemøte HMS og SHA-koordineringsmøtene er mindre vesentlige. I dette kapitlet går gruppen gjennom de vesentlige elementene i detalj.

Gruppen mener at HMSREG er en viktig del, og det viktigste verktøyet, i seriøsitetssystemet. Programvaren er et sanntidsprogram, som gjør det mulig for prosjektledelsen å holde oversikt over det som skjer ute på byggeplassen og fremdriften til prosjektet. Ifølge IO-ene er det ingen programvarer som er tilstrekkelig sammenlignbare med HMSREG. Gruppen argumenterer for at det er et nyttig verktøy, og at det er det første som omfatter så mye som det gjør, men at det ikke er perfekt og trenger oppdateringer.

Gruppen argumenterer for at faggruppemøte HMS er et mindre vesentlig element i seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF. Dette er fordi møtene nesten utelukkende fokuserer på HMS, og ikke seriøsitet. Møtene fungerer hovedsakelig som et forum for KP/KU til å diskutere HMS-situasjoner og drive erfaringsoverføring. Dette bidrar ikke direkte til forbedret HMS-arbeid hos entreprenørene, da disse ikke er til stede på møtene. Likevel er det ikke sikkert at et slikt møte med entreprenørene ville medført bedre resultater, da alle prosjektene til Sykehusbygg HF omfatter veldig mange entreprenører.

På bakgrunn av observasjonene hevder gruppen at månedsrapporteringen er en vesentlig del av seriøsitetssystemet, mens SHA-delen av koordineringsmøtet er mindre vesentlig. Ettersom SERK, KU og HMS-ansvarlig hos entreprenør er til stede i møtene, sikrer dette oppfølging og jevn kommunikasjon mellom partene. Gjennom at SERK presenterer sin månedsrapport, informerer han entreprenørene om hvordan de ligger an når det gjelder seriøsitetsarbeidet. Denne oppfølgingen mener gruppen fører til at entreprenøren får økt motivasjon for seriøsitetsarbeidet.

Gruppen betrakter seriøsitetskarakteren som et viktig element i seriøsitetsarbeidet til Sykehusbygg HF. Ettersom karakteren gis månedlig og er tallfestet, får entreprenøren muligheten til å se effekten og utviklingen av seriøsitetsarbeidet sitt. Likevel mener gruppen at entreprenørene ikke får tilstrekkelige begrunnelser og nok mulige tiltak til at karakteren yter sitt fulle potensiale. Det er ikke karakteren alene som er et viktig element, men kombinasjonen av karakteren, begrunnelsen for den og mulige tiltak for å forbedre den.

5.2 Diskusjon av vesentlige utfordringer

En av de mest vesentlige utfordringene med seriositetssystemet er den manglende informasjonsflyten oppover og nedover i nivåene i organisasjonene. I HMSREG er de viktigste utfordringene; manglende opplæring, at det er mulig å registrere ukorrekt informasjon, at timer blir slettet og at det ikke er mulig å etterregistrere dem. I tillegg til betydelige problemer når entreprenører har felles UE. Den mest vesentlige utfordringen med seriositetskarakteren er at det ikke gis tilstrekkelige tiltak og begrunnelser. I det følgende kapitlet diskuterer gruppen utfordringene i detalj.

Seriositetssystemet

Sykehusbygg HF er en ung organisasjon. Gruppen mener at seriositetssystemet bærer preg av dette ved at systematiske rutiner ikke er godt nok innarbeidet enda. Som et eksempel har det vært en pågående prosess for å etablere Sykehusbygg HF som hovedbedrift på PNSD. Prosjektet selv har hatt en plan om at Sykehusbygg HF skulle bli hovedbedrift fra et bestemt tidspunkt, mens Sykehusbygg HF har vært usikre på om de vil påta seg det ansvaret. Basert på observasjonene hevder gruppen at Sykehusbygg HF ikke gjør utførende arbeider på prosjektet. Derfor mener gruppen at Sykehusbygg HF ikke kan være hovedbedrift på PNSD.

Et annet tegn på at Sykehusbygg HF er en ung organisasjon, er det faktum at informasjonsflyten over alle nivåene i organisasjonen og på prosjektene deres er begrenset. I casestudien kommer det frem at informasjonen verken når langt nok opp eller ned i systemet. Dette mener gruppen er en utfordring som hindrer felleskapets arbeid for en mer seriøs bransje.

Stillingene som spesialrådgiver a-krim og SERK fylles i dag av én person. Dette hevder gruppen kan påvirke resultatene av seriositetsarbeidet, fordi oppgavene får mindre fokus på grunn av tidspress. Siden spesialrådgiver a-krim/SERK har for lite tid til arbeidsoppgavene sine, mener gruppen at ikke alle oppgavene får nødvendige ressurser. I tillegg kan man ikke kvalitetssikre arbeidet med bare én person i jobben.

HMSREG

Gjennom observasjoner, intervjuer og dokumentstudier har gruppen sett flere utfordringer med HMSREG. En utfordring informantene nevner mange ganger er brukervennligheten til programvaren. HMSREG er et stort program og består av mye informasjon. Dette medfører at programvaren prosesserer mye data for enkle oppgaver og derfor bufrer den og laster inn

informasjon treigt. I tillegg må man under arbeidsoppgaver i programmet ha flere faner åpne samtidig for å kunne utføre de. Disse utfordringene mener gruppen indikerer at HMSREG er en lite intuitiv programvare og at den er knotete å bruke.

Flere av informantene nevnte under intervjuene at de opplever utfordringer med tilganger i HMSREG. Ulike roller i et prosjekt har ulike tilganger i programvaren. Det er mulig å gi en annen kollega standardtilgang, men ikke tilganger på høyere nivå. For å gjøre dette må man kontakte Sykehusbygg HF, også må de gi riktig tilgang til personen. Gruppen hevder at dette medfører unødvendig mye ventetid på tilganger. Dersom andre på prosjektet kan gi tilganger videre, mener gruppen at det sparer flere for unødvendig arbeid.

Under intervjuene ble informantene spurt om innføringen de fikk i HMSREG, fordi gruppen observerte at det var ulik grad av kompetanse hos IO-ene i programvaren. Svarene var varierende, men de fleste lente mer mot at de hadde manglende innføring og opplæring, noe som anses som grunnen til entreprenørenes manglende forståelse og kompetanse i HMSREG. Gruppen mener konsekvensene av dette er at flere arbeidsprosesser tar lengre tid og mer ressurser enn nødvendig, fordi entreprenørene og andre må bruke tid på å be om hjelp. Dette viste seg igjen da gruppen intervjuet topp- og mellomledelse i Sykehusbygg HF, og de uttrykte at HMSREG ikke hadde en lett tilgjengelig oversikt over prosjektet rettet mot toppledelsene i de ulike bedriftene. En slik oversikt ville gjort det lettere for toppledelsene å skaffe seg et overblikk over prosjektene, uten at de trenger en grundig innføring i programvaren.

Gruppen har oppdaget flere utfordringer i HMSREG. Blant annet sletter programvaren timene til en arbeidstaker dersom han glemmer å registrere seg ut fra byggeplassen, istedenfor å anta at han har arbeidet åtte timer. Det er ikke mulig å etterregistrere disse timene i programvaren. Gruppen betrakter dette som en stor mangel siden timeantallet i HMSREG ikke blir korrekt, og dette påvirker seriositetskarakteren for entreprisen. En annen manglende funksjon er at programvaren ikke kan sjekke om informasjonen som legges inn er sannferdig. Ved å ha muligheten til å fylle inn ugyldig informasjon mener gruppen at en entreprenør har muligheten til å være uærlig og useriøs.

HMSREG er en programvare som er utarbeidet for totalentrepriser. Dette fører til utfordringer for prosjekter med delentrepriser da flere entrepriser kan benytte seg av samme UE. Utfordringen med felles UE-er synes på timeantallet og hendelsene til UE-en. Dette medfører at timene til UE-en registreres på timelistene til alle entreprenørene som har kontrahert denne UE-en. Dersom en UE får en hendelse på seg, greier ikke HMSREG å skille mellom hvilken

entreprise arbeidstakeren arbeider på, og begge entreprisene får dermed samme hendelse. Dette fører til mange hendelser som entreprenørene ikke vet hvem som eier. Slike hendelser skaper utfordringer for entreprenørene og gjør at de mister oversikten. Man kan heller ikke sende hendelser som er tillagt feil entreprenør videre til en annen entreprenør i programvaren, eller kommentere på dem at de er plassert feil eller er under utbedring. Entreprenørene må kontakte noen fra Sykehusbygg HF på byggeplassen, som eventuelt utbedrer feilen. Dette mener gruppen skaper merarbeid for SERK, som allerede har nok å gjøre. I tillegg blir det et irritasjonsmoment for entreprenørene når de ikke kan stole på at alt i HMSREG er riktig.

En utfordring som går på ordlyden i kontraktene til Sykehusbygg HF og HMSREG, er ulik bruk av begrepet *faglært* og *fagbrev*. HMSREG har kategorien faglært, mens kontraktene til Sykehusbygg HF benytter kravet fagbrev. Fagbrev er et mye snevrere begrep enn faglært, og dette skaper forvirring blant entreprenørene. Forskjellen mellom begrepene er at en med fagbrev har formalisert utdanning, mens en faglært har jobbet innenfor faget i mer enn fem år. Gruppen mener forskjellene i kontrakten versus HMSREG skaper forvirring og frustrasjon hos entreprenørene. Dette er fordi programvaren etterspør faglærte, men på grunn av kontraktskravene skal de fylle inn arbeidstakere med fagbrev i HMSREG. Det er færre som har fagbrev enn de som regnes som faglærte.

Å oppnå kravene og målene for lærling- og fagarbeiderandeler er også en utfordring for entreprenørene. Gruppen har observert at det er vanskelig å få nok arbeidstakere innenfor de to mannskapskategoriene for å oppnå kravene og målene til prosjektet. I tillegg er det ikke mulig å få tidligere registrerte timer på arbeidstakeren omregistrert til riktig kategori ved feilregistrering. Dette mener gruppen gjør kravene og målene enda vanskeligere å oppnå.

Ettersom HMSREG ikke sjekker om informasjonen en arbeidsgiver legger inn på firmaet eller arbeidstakere er korrekt, gir det rom til arbeidsgivere å registrere feil med vilje. Dette kan for eksempel være ønskelig for å oppnå påkrevd andel lærlinger eller fagarbeidere. Bedre andeler er ønskelig fordi det kan føre til en bedre seriøsitetsskarakter. Hvorvidt registrering av feilinformasjon er en reell utfordring på PNSD er uvisst, men muligheten er der for useriøse aktører.

Faggruppemøte HMS

Som en del av observasjonene, deltok gruppen i fem faggruppemøter HMS hos Sykehusbygg HF. Under møtene noterte gruppen seg ulike utfordringer. En av dem var dårlig tidsplanlegging av møtene. I møtene gruppen observerte, var det varierende om ordstyrer i møtet greide å komme seg gjennom planlagt agenda eller ikke. En av grunnene til dette kan være at det var varierende antall deltakere fra gang til gang, da det ikke er obligatorisk oppmøte. Det har i tillegg vært tegn til dårlig styring av møtene, da ordstyrer gjentatte ganger har mistet kontroll over deltakerne. Møtedeltakerne blir lettere irritert når planlagt møtetid ikke blir holdt fordi de har andre avtaler å nå. Gruppen mener noe av grunnen til dette kan være at møtene er digitale. Dette påvirker kommunikasjonsflyten blant deltakerne, da de ikke kan lese hverandres kroppsspråk og ta nytte av de ikke-verbale signalene under en dialog. Gruppen hevder at faggruppemøtene HMS blir ledet for dårlig og fremstår rotete.

SHA-koordineringsmøte

I analysene av observasjonene gruppen har gjort av SHA-koordineringsmøtene, mener gruppen at møtene ikke har en høy prioritet hos entreprenørene. Entreprenørene fremstår uforberedte og uinteresserte og er lite engasjerte i møtene. I møtene må KU hale ut svar fra flere av entreprenørene. Gruppen mener at mangelen på engasjement skyldes at de ikke forstår hvorfor møtene er viktige. I tillegg er det uklarheter og uenighet mellom KU og entreprenørene om hva møtene skal handle om. Flere av entreprenørene ønsker å ta opp konkrete problemer på disse møtene, men KU er motvillig. Gruppen er usikker på om KU sin motvillighet kommer av møtets tidsbegrensning eller at han vil holde seg til planlagt agenda. Dette er delvis begrunnet med at det er en fastsatt tid til møtene, noe som lager en tidsbegrensning. Gruppen er usikker på om entreprenørene har diskutert den ønskede endringen av møtene med KU.

Månedrapporing

Månedrapportene til entreprenørene og SERK blir omtalt i SHA-koordineringsmøtene. Gruppen har observert at timeantallene og antall hendelser ikke stemmer overens mellom de to rapportene, og at dette har konsekvenser for seriøsitetsskarakteren som blir presentert i SERK sin rapport. Gruppen hevder at rapporten ikke presenterer nok tiltak til forbedringer eller en grundig nok begrunnelse for karakteren.

Gruppen mener i tillegg at entreprenørens månedrapporing er for omfattende. En entreprenør bruker flere timeverk på å lage en rapport, istedenfor å utbedre eventuelle

hendelser som er i HMSREG. Ifølge Sykehusbygg HF skal det være en månedsrapporteringsmal tilgjengelig for entreprenørene, men informantene sier at den er vanskelig å få tak i. Gruppen hevder dette gjør det mer krevende for entreprenørene å lage månedsrapporter som tilfredsstillende Sykehusbygg HF.

Seriøsitetskarakteren

Seriøsitetskarakteren er laget av SERK og presenteres månedlig i månedsrapporten. Den har vist seg å ha noen utfordringer. Blant annet vet ikke entreprenørene hvordan karakteren kan bli forbedret fra fem til seks eller syv. Informantene har meddelt at karakteren ikke har måltall og at den oppfattes som svevende og subjektiv. Gruppen mener at det stemmer at karakteren er subjektiv siden det er SERK som setter den alene, men hans erfaringer er en del av karaktergrunnlaget. Det kan være positivt at det kun er én som setter karakteren, fordi det skaper en konsekvent karaktersetning. På den andre siden kan dette medføre en større risiko for at karakteren er påvirket av meninger, og ikke kun er faktabasert.

En annen utfordring med seriøsitetskarakteren er hvorvidt den har ønsket effekt. Ut ifra dokumentstudiene ser man at kun én av fem entreprenører fra casestudien på PNSD når karaktermålet Sykehusbygg HF har satt. Hvorvidt dette er på grunn av strenge krav hos Sykehusbygg HF, eller om entreprenørene ikke tar karakteren seriøst nok, er gruppen usikker på. Gruppen har funnet ut at det ikke settes en sluttkarakter for entreprisene på prosjektet. Dette mener gruppen reduserer verdien av karakteren som gis underveis i prosjektet, og ikke utnytter potensialet for karakteren til det fulle. For at karakteren skal oppnå ønsket effekt hevder gruppen at den må ha større betydning og ha konsekvenser for entreprenørene.

5.3 Diskusjon av forbedringer

En betydelig forbedring med seriøsitetssystemet er å fremme informasjonsflyten mellom nivåene i organisasjonene. De mest vesentlige forbedringene som burde gjøres i HMSREG er å utbedre de utfordringene som er nevnt i forrige delkapittel, i tillegg til å knytte flere offentlige registre til programvaren. Den mest vesentlige forbedringen med seriøsitetskarakteren er å ha mer begrunnelse og flere tiltak, samt å involvere ledelsen og innføre insentiver knyttet til karakteren. Videre i dette kapitlet beskrives forbedringene gruppen har kommet frem til.

Seriøsitetssystemet

Under casestudien har gruppen kommet frem til flere forbedringer til seriøsitetssystemet som en helhet. For at systemet skal bli mer attraktivt å bruke bør det være intuitivt. Slik som systemet er i dag, mener gruppen det er for tidskrevende og tungvint til at det skal være motiverende å benytte. Et mer attraktivt system kan føre til at entreprenørene vil bruke det mer aktivt i arbeidet.

En utfordring er at informasjonen om seriøsitet og seriøsiteten på prosjektene ikke når langt nok opp i organisasjonene. Gruppen mener dette viser at Sykehusbygg HF er en ung organisasjon. Ved å ha et større fokus på seriøsitet i møter og over alle nivåene i Sykehusbygg HF og på prosjektene deres, mener gruppen at arbeidet blir kjent for flere. Arbeidet vil da fremstå som en mer helhetlig innsats for en mer seriøs bransje. Gruppens neste forbedring er et forbedret opplæringsopplegg for kontraherte entreprenører og en opplæringspakke til de Sykehusbygg HF ansetter i lederstillinger og opp til direktørnivå. Det kan også lages en manual til HMSREG for å forbedre opplæringen. Gruppen mener bedre opplæring vil gjøre det lettere for entreprenørene å være mer bevisste på seriøsitetsarbeidet. Ved å gjøre lederne oppmerksomme og engasjerte for seriøsitetsarbeidet, vil det styrke entreprenørenes arbeid for seriøsitet.

Gruppen har lagt merke til at Sykehusbygg HF sin spesialrådgiver a-krim, som også er SERK på prosjektene, har veldig mange arbeidsoppgaver for én person. Dette mener gruppen er en svakhet ved systemet. For å få til et solid arbeid for seriøsitet, mener gruppen at ansvaret for oppfølgingen av seriøsitet må være hos flere, som sammen følger opp. Dette vil sikre kvalitetssikring og at man ikke overser noe.

Ved innregistrering av nye entreprenører er det ett skjema på åtte sider som må fylles ut, før de kan registrere seg og begynne arbeidene sine. En informant fortalte at dette skjemaet pleier å være på maks to sider på andre prosjekter. At entreprenørene må gjennom en slik arbeidsmengde før arbeidene har begynt, medfører at flere mindre entreprenører ikke har kapasitet til prosessen rundt det å sende anbud. Gruppen mener en kortere innregistreringsprosess vil føre til at entreprenørene tidligere får tilgang til HMS-kursene, som igjen medfører at de kan begynne å arbeide før. I tillegg til at mindre entreprenører lettere kan sende anbud på Sykehusbygg HF sine prosjekter.

HMSREG

Det er observert mange utfordringer i HMSREG i casestudien. Ut ifra analysen har gruppen kommet frem til at forbedringene til disse utfordringene kan deles opp i hva HMSREG AS kan forbedre, og hva Sykehusbygg HF og prosjektet kan forbedre. Forbedringene gruppen har funnet for HMSREG AS er konkrete endringer programvaren bør gjennomføre for at den skal bli lettere å bruke for aktører.

For HMSREG AS mener gruppen det finnes flere forbedringer. Ved glemte ut- eller innregistrering på byggeplass bør ikke programvaren slette timene, men heller anta at arbeideren har jobbet et visst antall timer den dagen. Det bør i tillegg være mulig å etterregistrere timer, slik at de dagene en arbeidstaker har glemt å registrere seg, kan man fortsatt fylle inn at arbeideren var på byggeplassen. Dette mener gruppen vil medføre at timene i HMSREG vil være mer korrekte og at de kan brukes som fullstendige timelister. Dette kan igjen føre til mindre ulikheter i månedsrapportene.

HMSREG kan ikke sjekke om informasjonen som registreres er korrekt. Dersom HMSREG AS kan lage en funksjon som sjekker dette vil det være en stor forbedring. Gruppen mener dette vil bidra til å kontrollere om entreprenørene registrerer sannferdig, og bidra til å holde dem seriøse.

Et tema flere av informantene har fortalt om, er at det er vanskelig å oppnå planlagt fagarbeider- og lærlingandeler. Gruppen mener en del av denne utfordringen kommer av at mange av arbeidstakerne er registrert med feil mannskapskategori. Dersom man i ettertid endrer til riktig kategori blir ikke de tidligere registrerte timene omkategoriserte. Å gjøre denne forbedringen hevder gruppen vil motivere entreprenørene til å omkategorisere arbeidstakerne sine, og derfor gjøre det lettere å nå målene og kravene til fagarbeider- og lærlingandeler.

Uoverensstemmelsen mellom kategorien *faglært* i HMSREG og *fagbrev* i kontraktbestemmelsene til Sykehusbygg HF har skapt forvirring og usikkerhet. Gruppen mener at HMSREG burde endre eller legge til kategorien *fagbrev* for å unngå forvirring. I tillegg burde de inkludere en informasjonsboks om hva kategorien innebærer. Dette vil føre til at de registrerte timene i HMSREG vil være mer korrekte.

HMSREG er en programvare utviklet for totalentrepriser, og PNSD er et prosjekt bestående av delentrepriser. Dette har skapt en rekke utfordringer mellom entreprisene ved PNSD, og

gjør det umulig å hente ut riktig timeantall for flere av entreprisene. Gruppen mener at HMSREG AS bør utvide programvaren HMSREG til å kunne benyttes på flere typer entrepriser, slik at man kan hente ut riktig timeantall. På denne måten hindrer man merarbeid for ledelse og entreprenører i byggeprosjekter. Denne forbedringen gjør at man kan velge hva slags entrepris prosjektet har når man starter opp HMSREG for prosjektet, og får dermed en versjon av HMSREG tilpasset entreprisen.

Ettersom PNSD består av delentrepriser hvor flere av entreprisene benytter samme UE, skjer det ofte at hendelser havner på feil entrepris i HMSREG. Ifølge informantene er det ikke mulig å sende disse hendelsene videre til andre entreprenører eller kommentere på dem uten å lukke dem. Gruppen mener at muligheten til å sende hendelsene videre eller kommentere på hendelsen at den ikke er deres, er viktig for at hendelser blir utbedret. En slik forbedring vil medføre en fortgang i utbedringen av feilene, og skape bedre oversikt for både prosjektledelsen og entreprenørene. Per i dag er det heller ikke mulig å åpne lukkede hendelser, noe som skaper mange flere hendelser. Ved å kunne åpne lukkede hendelser, mener gruppen prosjektledelsen spares for merarbeid. Da slipper de å lage nye hendelser hvis de har blitt lukket ved en feil.

I tillegg til forbedringer HMSREG AS bør gjennomføre, har gruppen kommet frem til forbedringer Sykehusbygg HF bør innføre for at det skal være lettere å benytte programvaren på prosjektene. For at en entreprenør skal kunne fylle inn etterspurt informasjon, må han ha riktig type tilgang i HMSREG. Det har vist seg å være en utfordring å få andre tilganger enn standardtilgang. Gruppen mener at det bør være lettere å gi flere tilganger til annet personell, og ikke kreve at SERK gir de ut hver gang. For eksempel kan én person per entrepris ha denne tilgangen og gi andre typer tilganger videre. Dette vil medføre mindre ekstraarbeid for SERK.

Dersom HMSREG AS ikke har muligheten til å endre HMSREG slik at det kan benyttes ordentlig på prosjekter med delentrepriser, har gruppen kommet frem til en mulig løsning som PNSD kan innføre. Prosjektet kan velge å benytte seg av flere rondeller, slik at man går gjennom den rondellen som tilhører den kontrakten man jobber på. En annen mulighet er å velge hvilken entrepris man jobber på ved passering i rondell, dersom man er registrert på flere. Ved å gjøre disse forbedringene mener gruppen at det vil bli mer oversiktlig i HMSREG med tanke på timer og hendelser, i tillegg til at man kan bruke timeantallene i månedsrapporteringen.

En siste forbedring for HMSREG er tilknytningen til andre offentlige register. Dette er en forbedring som Sykehusbygg HF eller HMSREG AS kan ta initiativ til. Å skape en direkte link mellom HMSREG og offentlige registre som Skatteetaten, moms- og avgiftsregisteret og ulike typer sertifikater, mener gruppen gjør at HMSREG blir en mer komplett programvare. Det medfører også mindre arbeid for SERK og entreprenørene, da de ikke trenger å utføre disse prosessene manuelt. Det er uvisst hva som er grunnen til at denne funksjonen ikke allerede eksisterer i HMSREG, om det handler om personvern eller at det er vanskelig å implementere. En slik funksjon mener gruppen vil gjøre programvaren mer attraktiv for flere aktører.

Faggruppemøte HMS

Under observasjonene av faggruppemøtene HMS har gruppen lagt merke til at møtene alltid går over tiden. Gruppen hevder at bedre styring av møtene og innføringen av en kort pause i møtene vil føre til at møtedeltakerne konsentrerer seg ytterligere. Et annet forslag til å redusere tidsbruken i møtene er å dele opp møteserien slik at det er ett møte med KP og ett annet møte med KU.

For å utnytte at det er representanter fra så mange store prosjekter samtidig, foreslår gruppen at faggruppemøtene HMS kan kombineres med workshoper. På denne måten mener gruppen at de kan diskutere grundigere og gå dypere inn på agendapunktene.

SHA-koordineringsmøte

For å forbedre SHA-koordineringsmøtene mener gruppen at entreprenørene må vise mer interesse i møtene. Dette kan gjøres ved å avklare tydelig hvorfor møtene er viktige, og hva de skal handle om. Flere av entreprenørene har uttrykt ønsker om å ta opp konkrete problemer og spørsmål på disse møtene. Gruppen hevder at å tilpasse møtene litt etter entreprenørenes ønsker vil gjøre dem mer engasjerte i møtene.

Månedrapporing

I løpet av casestudien har gruppen kommet frem til flere forbedringer med månedrapporingen. Gruppen mener at månedrapporingen burde være tilgjengelig for entreprenørene ved oppstart av prosjektet eller at det er en funksjon i Pims eller HMSREG. Dette ville gjort det enklere for entreprenørene å lage månedrapporinger som omfatter det Sykehusbygg HF forventer. Det er også nødvendig med en klargjøring av de ulike punktene i

måned rapporten. For eksempel om det bare er arbeidede timer inne på byggeplassen som skal telle på timeantallet, eller om det er timene til alle som jobber med prosjektet.

Ifølge en seniorrådgiver kan det vurderes om måned rapportene skal være mindre omfattende til vanlig, og at rapporten for eksempel hver tredje måned inkluderer flere punkter. Gruppen mener entreprenørene blir mer motiverte til å lage en omfattende rapport når de ikke må være like grundige hver måned. En annen forbedring som vil motivere entreprenørene er om de kan ta ut arbeidede timer fra HMSREG, selv om de har en felles UE med en annen entreprenør. Dette ville vært tidsbesparende for entreprenørene, og det ville gjort det enklere å få tallene i måned rapporten korrekte.

Seriøsitetskarakteren

Seriøsitetskarakteren presenteres i SERK sin måned rapport. Flere informanter ønsker en tydeligere begrunnelse for karakteren og flere tiltak for å forbedre den. Gruppen mener at en tydeliggjøring av hva de ulike karakterene krever og hvordan den konkret kan forbedres, vil gjøre karakteren mindre subjektiv og motivere entreprenørene til å jobbe mot en bedre karakter.

Gruppen hevder karakteren blir mer betydelig dersom ledelsen i entreprenørfirmaene blir mer bevisste på den. Dette kan gjøres ved å snakke om seriøsitetskarakteren på flere møter der de er til stede, og ved at karakteren registreres i HMSREG. En annen måte å få ledelsen mer involvert er ved å innføre insentiver knyttet til karakteren i kontrakten. Dette kan være insentiver med negative konsekvenser, som for eksempel pengestraff dersom karakteren er under norm, eller bonuser dersom karakteren ligger på eller over norm.

5.4 Diskusjon av metodiske begrensninger

Særpreget med denne oppgaven er at den befinner seg i skjæringspunktet mellom HMS og akrim, noe som medfører tilnærmet ubegrenset kildetilgang på disse to temaene. I tillegg er det en stor casestudie av en kompleks organisasjon. Omfanget av litteraturtilgangen og casestudien har gjort arbeidet med oppgaven krevende. Omfanget og kompleksiteten har ført til mye innhold i oppgaven, noe som har gjort teksten lang.

I arbeidet med oppgaven har gruppen opplevd noen begrensninger utenfor gruppens kontroll. Siden tid har vært en mangelvare, har gruppen prøvd å begrense antall artikler og rapporter

som ble inkludert fra litteraturstudiene. Dette kan ha vært med på å påvirke dybden og bredden av analysen.

Temaene HMS nasjonalt og a-krim internasjonalt, samt kombinasjonen av HMS og a-krim generelt, er lite kartlagt tematikk. Det er noen forfattere som er gjentakende i de ulike kategoriene. Dette kan være med på å påvirke resultatene, da det blir et bias av deres meninger. Likevel mener gruppen at det ikke er mange nok artikler av de gjentakende forfatterne til at det påvirker funnene negativt.

Under casestudien ble antallet intervjuer begrenset på grunn av den tilgjengelige tiden. Gruppen prioriterte å skaffe informanter fra alle nivåer i PNSD og organisasjonen Sykehusbygg HF for å sikre representativitet. Dersom gruppen hadde hatt mer tid kunne det blitt utført flere intervjuer. Dette hadde videre ført til at gruppen kunne intervjuet flere typer interessenter, blant annet Skatteetaten, Arbeidstilsynet og andre tilknyttede aktører. Eller så kunne gruppen intervjuet flere informanter som har jobbet på Sykehusbygg HF sine totalentrepriseprosjekter, ettersom det er slike entrepriser HMSREG er utarbeidet for. Flere slike informanter hadde sikret validiteten til undersøkelsene bedre. Gruppen kunne også intervjuet flere UE-er på prosjektet for å bedre reliabiliteten. Flere informanter ville gitt gruppen et bredere perspektiv på seriøsitetsarbeidet.

Dersom gruppen hadde hatt mer tid i arbeidet med oppgaven, kunne denne blitt benyttet til å ha mer omfattende intervjuer eller observere flere møter. Gruppen mener imidlertid at intervjuenes formål ble oppnådd slik de ble gjennomført, og at flere spørsmål ville ført til gjentakelser og mindre sentrale temaer. Det ble valgt å avslutte observasjonene av SHA-koordineringsmøtene i januar, siden stemningen i disse møtene var stabil og innholdet var gjentakende. Gruppen hevder at den valgte gjennomføringen oppnådde informasjonsmetning.

Covid-19-pandemien og de påfølgende nedstengningene av samfunnet har påvirket casestudien ved at mange av møtene og intervjuene måtte bli gjennomført digitalt. Gruppen ønsket originalt å gjennomføre intervjuene fysisk, da dette skaper en mer fortrolig atmosfære. Likevel mener gruppen at dette ikke har påvirket resultatene fra intervjuene nevneverdig. Den digitale gjennomføringen av møtene førte til at deltakerne snakket i munnen på hverandre i større grad enn hvis møtene hadde vært gjennomført fysisk. Imidlertid har informasjonsutbyttet fra møtene vært nyttig.

5.5 Diskusjon av problemstillingen

Gruppen undersøkte om seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF fungerer etter hensikten. Seriøsitetssystemet er veldig stort, i tillegg er den valgte problemstillingen bred, derfor har gruppen brutt det ned i tre forskningsspørsmål. Gjennom å svare på forskningsspørsmålene mener gruppen at de har fått god innsikt i systemet. Gruppen hevder at seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF fungerer etter hensikten. Dette mener gruppen fordi de har observert; jevnlig og god kommunikasjon mellom de ulike rollene som arbeider for seriøsitet, færre rapporterte hendelser på deres prosjekter enn på tilsvarende prosjekter uten seriøsitetssystemet, og en engasjert SERK som alltid stiller seg til rådighet for entreprenørene. Systemet har likevel flere utfordringer og dermed et forbedringspotensial.

Til tross for de metodiske begrensningene, hevder gruppen at det er hentet inn tilstrekkelig informasjon. Basert på den innhentede informasjonen har gruppen tilegnet seg nok kunnskap til å besvare problemstillingen.

6.0 Konklusjon

I denne masteroppgaven har gruppen foretatt en litteraturstudie og en casestudie av Sykehusbygg HF sitt seriøsitetssystem. I litteraturstudien var det en utfordring å finne litteratur som omhandlet skjæringspunktet mellom HMS og a-krim i bygg- og anleggsindustrien. Dette har resultert i at det i realiteten har blitt utført tre ulike litteratursøk; ett om HMS, ett om a-krim og ett om skjæringspunktet. På bakgrunn av dette konkluderer gruppen med at det er et tydelig kunnskapsgap i skjæringspunktet. Det har derfor vært en utfordring å benytte den identifiserte litteraturen videre i casestudien.

Gruppen valgte Sykehusbygg HF som casestudieobjekt, ettersom seriøsitetssystemet deres integrerer seriøsitetsbestemmelser inn i et SHA-system. Seriøsitetsbestemmelsene gjør at systemet deres er innenfor skjæringspunktet. Gruppen konkluderer med at seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF fungerer etter hensikten. En av grunnene til dette er at Sykehusbygg HF ser en positiv effekt av systemet. Blant annet rapporterer informantene om færre hendelser på referanseprosjektet enn på prosjekter som har tilsvarende størrelse som ikke bruker seriøsitetssystemet. Flere grunner til dette er at gruppen har observert jevnlig og god kommunikasjon mellom de ulike rollene som arbeider for seriøsitet, og en engasjert SERK som alltid stiller seg til rådighet for entreprenørene.

Seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF består av HMSREG, møter, månedsrapportering og en seriøsitetskarakter. Basert på observasjonene konkluderer gruppen med at alle disse elementene er vesentlige i systemet, da de forener de involverte partene i seriøsitetsarbeidet.

Det er utfordringer med alle elementene i systemet. Gruppen konkluderer med at de mest vesentlige utfordringene er; for dårlig informasjonsflyt mellom de ulike stillingsnivåene, at Sykehusbygg HF er en ung organisasjon og de ulike aktørenes oppfatning av viktigheten av seriøsitetssystemet.

Gruppen har også identifisert mer konkrete utfordringer blant annet ved HMSREG, månedsrapporteringen og seriøsitetskarakteren. HMSREG har flere utfordringer, for eksempel at brukerne har mulighet til å fylle inn ugyldig informasjon som programvaren ikke greier å validere. En annen utfordring er at det ikke er mulig å etterregistrere timer, og ved omregistrering så endrer ikke tidligere registreringer seg. I tillegg til dette laster programvaren inn informasjon treigt og har utilstrekkelig brukervennlighet. Dersom flere entreprenører benytter seg av samme UE, blir alle timene og hendelsene til denne UE-en registrert på alle

entreprenørene i HMSREG. Dette skaper utfordringer for månedsrapporteringen for entreprenørene, og gir utslag på seriøsitetsskarakteren de får månedlig. Gruppen konkluderer med at karakteren er subjektiv, har uklare kriterier og burde hatt flere tydelige skriftlige tiltak på hvordan den kan forbedres.

I løpet av casestudien har gruppen kommet frem til mulige forbedringer med seriøsitetssystemet til Sykehusbygg HF. De viktigste implikasjonene av studien kan forstås langs en regulatorisk eller en praktisk akse. Konkrete anbefalinger langs den regulatoriske aksene er at HMSREG trenger økt brukervennlighet og å implementere flere funksjoner, som for eksempel sammenkobling med flere registre. I tillegg til dette anbefaler gruppen å bruke insentiver for å motivere entreprenørene til å forbedre seriøsitetsarbeidet.

Langs den praktiske aksene anbefaler gruppen; bedre informasjonsflyt på tvers av nivåene i prosjektet, bedre og mer omfattende opplæringsrutiner og at begrunnelsen for seriøsitetsskarakteren blir tydeligere. I tillegg til dette må månedsrapporteringen bli tydeligere og mer utfyllende. Dette kan for eksempel oppnås ved å ha mindre omfattende månedsrapporter, og at rapporten hver tredje måned inkluderer flere punkter. Dette vil gjøre entreprenørene mer motiverte til å lage en god og komplett rapport. For å gjøre seriøsitetsarbeidet i Sykehusbygg HF mer omfattende, og utvikle det videre innad i organisasjonen og utad i bransjen, må de ansette flere innenfor seriøsitet.

Gjennom arbeidet med casestudien konkluderte gruppen med at det bør gjøres en bredere studie av seriøsitetssystemet. En måte å utvide studien på er å inkludere flere informanter, for eksempel tilknyttede aktører som Skatteetaten, politiet, LO og flere entreprenører/UE-er. Flere måter studien kan bygges videre på er ved å se på; aspekter som systemer for anskaffelser av entreprenører, inntakskontroll etter anskaffelsesprosessen, utskiftninger av planlagt personell eller å avgrense mot den kontraktuelle styrende prosessen.

En sentral utfordring med arbeidet, har vært at begrepene *seriøs* og *seriøsitet* er udefinerte. Til tross for dette, er de mye benyttet i bygg- og anleggsbransjen. For at bransjen skal komme lengre på seriøsitetssområdet, må de bli enige om hva de jobber for. En del av denne utviklingen kan gjøres ved å definere begrepene offisielt. Forfatterne håper at andre organisasjoner kan benytte seg av funnene i denne oppgaven til å forbedre egne seriøsitetssystemer.

7.0 Bibliografi

Aga, F. (2016, november 14). *Regjeringen vil opprette seriøsitsregister for byggenæringen*. <https://www.bygg.no/article/1294348/>!

Aga, F. (2017a, april 21). *Arbeiderpartiet krever fortgang i arbeidet med seriøsitsregister*. <https://www.bygg.no/article/1311855/>!

Aga, F. (2017b, mai 2). *Sanner vil ha seriøsitsregisteret på plass i 2018*. <https://www.bygg.no/article/1313276/>!

Andenæs VVS AS. (u.å.). *Sertifiseringer*. Hentet 7. mai 2022, fra <https://andenes.no/sertifiseringer/>

Andersen, L. P., Karlsen, I. L., Kines, P., Joensson, T., & Nielsen, K. J. (2015). Social identity in the construction industry: Implications for safety perception and behaviour. *Construction Management and Economics*, 33(8), 640–652. <https://doi.org/10.1080/01446193.2015.1087645>

Andersen, L. P. S., & Grytnes, R. (2021). Different ways of perceiving risk and safety on construction sites and implications for safety cooperation. *Construction Management and Economics*, 39(5), 419–431. <https://doi.org/10.1080/01446193.2021.1904516>

Arbeids-og sosialdepartementet. (2018, september 4). *Arbeidsmiljøloven* [Redaksjonellartikkel]. Regjeringen.no; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/id447107/>

Arbeids-og sosialdepartementet. (2021, februar 8). *Strategi mot arbeidslivskriminalitet (2021–)* [Plan]. Regjeringen.no; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2021/id2831867/>

Arbeidstilsynet. (u.å.). *Internkontroll—Systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet*. Hentet 17. desember 2021, fra <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/internkontroll/>

Arbeidstilsynet. (u.å.c). *Byggherreforskriften*. <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/hms-i-bygg-og-anlegg/byggherreforskriften/>

Arbeidstilsynet. (u.å.-a). *Samarbeid for sikkerhet i bygg og anlegg (SfS BA)*. Arbeidstilsynet. <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/hms-i-bygg-og-anlegg/HMS-charter/>

Arbeidstilsynet. (u.å.b). *Samordning av HMS-arbeid*. <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/samordning/>

Arbeidstilsynet, NAV, Politiet, & Skatteetaten. (2021). *Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet 2021*. Politiet. <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/7ec576afb75a45b69f8a74705ebe9c18/vedlegg-1-felles-arsrapport-2021-arbeidslivskriminalitet.pdf>

Archilles. (u.å.). StartBANK. *Achilles*. Hentet 16. mai 2022, fra <https://www.achilles.com/no/community/startbank/>

Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>

AUF. (u.å.). *Arbeidskriminalitet*. AUF. Hentet 4. juni 2022, fra <https://auf.no/ordliste/arbeidskriminalitet/>

Aure, B., Lædre, O., & Lohne, J. (2020). *Experiences from allowing maximum two contract tiers in the vertical supply chain*. 601–612. Scopus. <https://doi.org/10.24928/2020/0123>

Bazzoli, A., Curcuruto, M., Morgan, J. I., Brondino, M., & Pasini, M. (2020). Speaking Up about Workplace Safety: An Experimental Study on Safety Leadership. *Sustainability*, 12(18), 7458. <https://doi.org/10.3390/su12187458>

BDO. (u.å.). *Arbeidskriminalitet*. BDO. Hentet 4. juni 2022, fra <https://www.bdo.no/nb-no/bransjer-nb/bygg-og-anlegg/tjenester/arbeidskriminalitet>

Berezyuk, M., Rummyantseva, A., & Chebotareva, G. (2017). Improvement of an integrated management system resulting in higher industrial safety efficiency. *International Journal of Safety and Security Engineering*, 7(4), 612–626. <https://doi.org/10.2495/SAFE-V7-N4-612-626>

Borys, D. (2012). The role of safe work method statements in the Australian construction industry. *Safety Science*, 50(2), 210–220. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.08.010>

- Bungum, M. W. (2020). *Kriminalitetsforebygging i byggebransjen fra et toppledelsesperspektiv*. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2779308>
- Bussier, M. J. P., & Chong, H.-Y. (2020). Relationship between safety measures and human error in the construction industry: Working at heights. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(1), 162–173. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1760559>
- Byggeindustrien. (2017, juni 28). *Ett steg nærmere seriøsregister for bygg og anlegg*. <https://www.bygg.no/article/1319458/>
- Byggenæringens Landsforening. (2003). *Seriøsitet i byggenæringen*. <https://www.prosjektnorge.no/wp-content/uploads/2017/11/rapport-serisitet-1-s2.0-s0263786316300229-main-krim-BAE-1.pdf>
- Byggenæringens Landsforening. (2014). *Enkelt å være seriøs—Rapport fra bygge- og anleggsnæringens ekspertutvalg for godkjenning av kvalifikasjoner og innsats mot useriøse aktører*. https://www.prosjektnorge.no/wp-content/uploads/2017/11/rapporten_enkeltavareserios_krim-BAE.pdf
- Cox, S., & Cox, T. (1991). The structure of employee attitudes to safety: A European example. *Work & Stress*, 5(2), 93–106. <https://doi.org/10.1080/02678379108257007>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications.
- Dahle, R. (2018). *Tildelingsbrev 2018—Direktoratet for byggkvalitet*. Det kongelige kommunal- og moderniseringsdepartementet. https://www.regjeringen.no/contentassets/bef58a2b56824de4bedb0d7c0e5d42da/2018_dibk.pdf
- Damoah, I. S., Akwei, C. A., Amoako, I. O., & Botchie, D. (2018). Corruption as a Source of Government Project Failure in Developing Countries: Evidence From Ghana. *Project Management Journal*, 49(3), 17–33. <https://doi.org/10.1177/8756972818770587>
- Damoah, I. S., & Ayakwah, A. (2021). Exploring the Drivers of Corrupt Practices and Non-Adherence to Ethical Values in Public-Sector Management: Focusing on Public Policy and Programme Implementation | Semantic Scholar. *Urban Studies and Public Administration*.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Exploring-the-Drivers-of-Corrupt-Practices-and-to-Damoah-Ayakwah/9a2670abeb2089dc1511139ffad11d7c4fd25a41>

Departementene. (2021a). *Strategi mot arbeidslivskriminalitet*. 50.

Departementene. (2021b). *Strategi mot arbeidslivskriminalitet*. 50.

Direktoratet for byggkvalitet. (2011, desember 30). *Visjon og verdier*. <https://dibk.no/om-oss/Visjon-og-verdier/>

Direktoratet for byggkvalitet. (2021, september 22). *Kvalifikasjonskrav*. <https://dibk.no/sentral-godkjenning/Kvalifikasjonskrav/>

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2020a, september 10).

Seriositetsbestemmelsene er revidert | Anskaffelser.no.

<https://anskaffelser.no/nyhetsarkiv/2018/09/seriositetsbestemmelsene-er-revidert>

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2020b). *Anbefalte seriositetskrav i bygg- og anleggskontrakter*.

https://anskaffelser.no/sites/default/files/seriositetsbestemmelser_bygg_og_anlegg_revidert_12_2020.pdf

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2021, september 20).

Seriositetsbestemmelser for bygg- og anleggskontrakter og sjekklister for oppfølging |

Anskaffelser.no. [https://anskaffelser.no/verktoy/maler-ogsa-kontrakt-og-](https://anskaffelser.no/verktoy/maler-ogsa-kontrakt-og-avtalemaler/seriositetsbestemmelser-bygg-og-anleggskontrakter-og-sjekklister-oppfolging)

[avtalemaler/seriositetsbestemmelser-bygg-og-anleggskontrakter-og-sjekklister-oppfolging](https://anskaffelser.no/verktoy/maler-ogsa-kontrakt-og-avtalemaler/seriositetsbestemmelser-bygg-og-anleggskontrakter-og-sjekklister-oppfolging)

Drevland, F. (2022). *Notat – Veiledning for gjenbruk av materiale fra prosjektoppgave i masteroppgave*. NTNU.

Dun & Bradstreet. (u.å.). *Bisnode – et Dun & Bradstreet-selskap—Dun & Bradstreet*.

Hentet 16. mai 2022, fra <https://www.dnb.com/nn-no/produkter-og-tjenester/dun-bradstreet/>

Dølvik, J. E., Eldring, L., & Ødegård, A. M. (2005). *Lavlønnskurransen og sosial dumping—Utfordringer for det seriøse arbeidslivet*. Fafo Informasjonsavdeling.

https://www.faf.no/media/com_netsukii/485.pdf

EBA. (u.å.). *Seriositet*. Hentet 7. mai 2022, fra <https://www.eba.no/viktigste-saker-eba/seriositet/>

- EBA. (2019). *Veileder Hovedbedrift Samordning*. EBA.
https://www.eba.no/siteassets/bilder/rapporter-og-publikasjoner/29.04.19_eba---veileder-for-hovedbedrift.pdf
- Eivindson, E. G. (2018). *HMS-utfordringer i anleggsbransjen*.
<https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2563271>
- Eldring, L., & Andersen, R. K. (2014). *Kortere kjeder – mindre sosial dumping?* 26.
- Engerbø, A., Hammer Iversen, M., Houck, L. D., Lædre, O., & Lohne, J. (). Trust: Work-related crime in the AEC-industry. *Creative Construction Conference 2018 - Proceedings*, 337–344. <https://doi.org/10.3311/CCC2018-045>
- Engerbø, A., Iversen, M. H., Houck, L. D., Lædre, O., & Lohne, J. (). Reputation Management in the AEC-industry after Work-related Crime. *Periodica Polytechnica Architecture*, 49(2), 176–184. <https://doi.org/10.3311/PPar.12696>
- Engerbø, A., Lohne, J., Rønn, P. E., & Lædre, O. (2016). *Counterfeit materials in the norwegian AEC-industry*. 13–22. Scopus.
- Estrada, F., Flyghed, J., Nilsson, A., & Bäckman, K. (2014). Why are occupational safety crimes increasing? *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 15(1), 3–18. <https://doi.org/10.1080/14043858.2013.864840>
- Extend. (u.å.). EQS Kvalitetssystem—Fleksiblet, helhetlig og modulbasert tilpasset deg. *EQS |kvalitetssystem, internkontroll, kvalitetsstyring, avvikssystem, dokumentkontroll, risiko*. Hentet 15. desember 2021, fra <https://www.extend.no/eqs/>
- Fafo. (2021, juni 23). *ABE-reformens betydning for kampen mot arbeidslivskriminalitet*. <https://fafo.no/om-fafo/nyheter/abe-reformens-betydning-for-kampen-mot-arbeidslivskriminalitet>
- Fang, D., Wu, C., & Wu, H. (2015). Impact of the supervisor on worker safety behavior in construction projects. *Journal of Management in Engineering*, 31(6). Scopus.
[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000355](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000355)
- Farace, D. J., & Schöpfel, J. (2011). *Grey Literature in Library and Information Studies* (2nd rev. and ext. ed). De Gruyter.

- Fellesforbundet. (2019, september 27). *Norske kommuner er mer seriøse*. Fellesforbundet. <https://www.fellesforbundet.no/aktuelt/nyheter/2019/norske-kommuner-er-mer-seriose/>
- Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219–245. <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>
- Fredriksen, G. H. S. (2016). *Praktisering av HMS, rapporteringskultur og mulighet for organisatorisk læring. En casestudie av et anleggsprosjekt i et norsk entreprenør- og industrikonsern*. <https://munin.uit.no/handle/10037/9676>
- Faanes, M. S. (2017). *Tiltak mot sosial dumping i norsk byggebransje*. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2453839>
- Griffin, M. A., & Hu, X. (2013). How leaders differentially motivate safety compliance and safety participation: The role of monitoring, inspiring, and learning. *Safety Science*, 60, 196–202. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.019>
- Grill, M. (2018). *Safety leadership in the construction industry*. <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/53619>
- Grill, M., & Nielsen, K. (2019). Promoting and impeding safety – A qualitative study into direct and indirect safety leadership practices of constructions site managers. *Safety Science*, 114, 148–159. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.01.008>
- Grytnes, R., Tutt, D. E., & Andersen, L. P. S. (2020). Developing safety cooperation in construction: Between facilitating independence and tightening the grip. *Construction Management and Economics*, 38(11), 977–992. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1726978>
- Guldbrandsen, C. F., Rekdal, O. (2021) *Skjæringspunktet mellom HMS og krim: en casestudie av seriositetssystemet til Sykehusbygg HF*. Prosjektoppgave. Norges tekniske-vitenskapelige universitet.
- Gunnerud, G., Evjen, S., Søfting, R., Lædre, O., Kjesbu, N., & Lohne, J. (2019). Project Managers: Gatekeepers or Inside Men? I I. Lill & E. Witt (Red.), *10th Nordic Conference on Construction Economics and Organization* (Bd. 2, s. 69–75). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S2516-285320190000002057>
- Hallowell, M., Hinze, J., Baud, K., & Wehle, A. (2013). *Proactive Construction Safety*

Control: Measuring, Monitoring, and Responding to Safety Leading Indicators. *Journal of Construction Engineering and Management*, 139, 04013010.

[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000730](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000730)

Hallowell, M. R., Bhandari, S., & Alruqi, W. (2020). Methods of safety prediction: Analysis and integration of risk assessment, leading indicators, precursor analysis, and safety climate. *Construction Management and Economics*, 38(4), 308–321.

<https://doi.org/10.1080/01446193.2019.1598566>

Helse Sør-Øst RHF. (2019). *Nytt Sykehus i Drammen—Forprosjekt*. Helse Sør-Øst RHF.

<https://sykehusbygg.no/Documents/Prosjektdokumenter/Helse%20S%C3%B8r-%C3%98st/Drammen%20sykehus/Drammen%20sykehus%20Forprosjektrapport.pdf>

HMSREG. (u.å.-a). *HMSREG - Innlogging til HMSREG.no*. Hentet 7. mai 2022, fra

<https://www.hmsreg.no/login?ReturnUrl=%2f>

HMSREG. (u.å.-b). *Om HMSREG*. Hentet 15. desember 2021, fra

<https://www.hmsreg.com/no/om-hmsreg>

HMSREG. (u.å.-c). *Om oss*. Hentet 15. desember 2021, fra <https://www.hmsreg.com/no/om-oss>

Huang, X., & Hinze, J. (2006). Owner's Role in Construction Safety. *Journal of Construction Engineering and Management*, 132(2), 164–173.

[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(2006\)132:2\(164\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2006)132:2(164))

Husa, A. B. (2017). *Seriøsitetsarbeidet i Betonmast*. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2453840>

Ijaola, I. A., Omolayo, O. H., Akerele, A. O., Osas, E. F., & Sonibare, S. A. (2021).

Perceived Implications of Non-Compliance with Safety Practices in Construction Projects: Construction Professionals' Awareness Level. *International Journal of Real Estate Studies*, 15(1), 16–26. <https://doi.org/10.11113/intrest.v15n1.5>

Implement Consulting Group. (2016). *Tiltak for økt seriøsitet og kompetanse i byggenæringen—Utført for Kommunal- og moderniseringsdepartementet*. 42.

Infobric. (u.å.). *Welcome to a world of Ease—Infobric*. Norway. Hentet 16. mai 2022, fra

<https://infobric.no/no/>

Infobric Construction. (u.å.-a). *Construction—Infobric Construction*. Construction Norway. Hentet 7. mai 2022, fra <https://infobric.no/construction/no/>

Infobric Construction. (u.å.-b). *Elektronisk mannskaps-registrering—Infobric Construction*. Construction Norway. Hentet 16. mai 2022, fra <https://infobric.no/construction/no/bestill-produkter/mannskapsregistrering/elektronisk-mannskapsregistrering/>

Infobric Construction. (2020, desember 29). *StartBANK-integrasjon i Ease Construction—Infobric Construction*. Construction Norway. <https://infobric.no/construction/no/startbank-integrasjon-i-ease-construction/>

Infobric Construction. (2021, april 7). *Infobric Group kjøper AddMobile—Infobric Construction*. Construction Norway. <https://infobric.no/construction/no/infobric-group-kjoper-addmobile/>

Iversen, F. L. (2021). *Tildelingsbrev 2021—Direktoratet for byggkvalitet*. 13.

Jeschke, K. N., Waldorff, S. B., Dyreborg, J., Kines, P., & Ajslev, J. Z. N. (2021). Complaining about occupational safety and health: A barrier for collaboration between managers and workers on construction sites. *Construction Management and Economics*, 39(6), 459–474. <https://doi.org/10.1080/01446193.2021.1924388>

Kalteh, H. O., Mortazavi, S. B., Mohammadi, E., & Salesi, M. (2021). The relationship between safety culture and safety climate and safety performance: A systematic review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(1), 206–216. <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1556976>

Khalid, U., Sagoo, A., & Benachir, M. (2021). Safety Management System (SMS) framework development – Mitigating the critical safety factors affecting Health and Safety performance in construction projects. *Safety Science*, 143, 105402. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105402>

Khawam, A. A., & Bostain, N. S. (2019). Project manager's role in safety performance of Saudi construction. *International Journal of Managing Projects in Business*, 12(4), 938–960. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2018-0087>

Kines, P., Andersen, L. P. S., Spangenberg, S., Mikkelsen, K. L., Dyreborg, J., & Zohar, D. (2010). Improving construction site safety through leader-based verbal safety

communication. *Journal of Safety Research*, 41(5), 399–406.

<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2010.06.005>

KMD. (u.å.). *Om KMD*. Hentet 16. mai 2022, fra <https://www.kmd.dk/Om KMD>

Kommunal-og moderniseringsdepartementet. (2018, oktober 8). *Prop. 1 S (2018–2019)* [Proposisjon]. Regjeringen.no; regjeringen.no.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-1-s-20182019/id2613128/>

Kondaveeti, H. K., Kumaravelu, N. K., Vanambathina, S. D., Mathe, S. E., & Vappangi, S. (2021). A systematic literature review on prototyping with Arduino: Applications, challenges, advantages, and limitations. *Computer Science Review*, 40, 100364.

<https://doi.org/10.1016/j.cosrev.2021.100364>

Langholm, W. (2021, mars 19). Kriminell HMS - Arbeidslivskriminaliteten er blitt grovere, mer omfattende og sammensatt de siste årene. *Prosjekt Norge*.

<https://www.prosjektnorge.no/kriminell-hms/>

Lehtinen, J., Locatelli, G., Sainati, T., Artto, K., & Evans, B. (2022). The grand challenge: Effective anti-corruption measures in projects. *International Journal of Project Management*.

<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.04.003>

Liang, H., & Zhang, S. (2019). Impact of supervisors' safety violations on an individual worker within a construction crew. *Safety Science*, 120, 679–691.

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.08.014>

Lichtman, M. (2017). *Drawing Meaning from the Data—In: Quantitative Research for the Social Sciences*. SAGE Publications.

<https://methods.sagepub.com/base/download/BookChapter/qualitative-research-for-the-social-sciences/i1805.xml>

Lingard, H., Wakefield, R., & Walker, D. (2020). The client's role in promoting work health and safety in construction projects: Balancing contracts and relationships to effect change. *Construction Management and Economics*, 38(11), 993–1008.

<https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1778758>

Liu, Y., Wang, X., & Wang, D. (2021). How Leaders and Coworkers Affect Construction Workers' Safety Behavior: An Integrative Perspective. *Journal of Construction Engineering*

and Management, 147(12), 04021176. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0002215](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0002215)

Locatelli, G., Mariani, G., Sainati, T., & Greco, M. (2017). Corruption in public projects and megaprojects: There is an elephant in the room! *International Journal of Project Management*, 35(3), 252–268. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.09.010>

Lohne, J., & Drevland, F. (2019). Who Benefit From Crime in Construction? A Structural Analysis. I I. Lill & E. Witt (Red.), *10th Nordic Conference on Construction Economics and Organization* (Bd. 2, s. 163–170). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S2516-285320190000002030>

Lohne, J., Drevland, F., & Lædre, O. (2021). *Agency Problems as a Driver for Crime in the Aec-Industry*. 383–392. <https://www.iglc.net/Papers/Details/1851>

Lohne, J., Kjesbu, N. E., Engebø, A., Young, B., & Lædre, O. (2019). Scoping Literature Review of Crime in the AEC Industry. *Journal of Construction Engineering and Management*, 145(6), 03119002. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001648](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001648)

Lovdata. (2014, desember 5). *Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)*—Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127>

Lovdata. (2021a). *Lov om offentlige anskaffelser [anskaffelsesloven]*—Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/1999-07-16-69>

Lovdata. (2021b, januar 1). *Forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser (byggherreforskriften)*—Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2009-08-03-1028>

Lovdata. (2021c, juli 1). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)*—Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Lucena, A. F. E., & Saffaro, F. A. (2020). Guidelines for exploring construction sites in virtual reality environments for hazard identification. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(1), 86–95. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1728951>

Lønnå, E. (2015, november 19). *Disse 11 kravene skal sikre seriøs byggebransje*. <https://frifagbevegelse.no/arbeidsmanden/disse-11-kravene-skal-sikre-serios-byggebransje->

6.158.312360.f8ee27e63f

McDermott, V., Zhang, R. P., Hopkins, A., & Hayes, J. (2018). Constructing safety: Investigating senior executive long-term incentive plans and safety objectives in the construction sector. *Construction Management and Economics*, 36(5), 276–290. <https://doi.org/10.1080/01446193.2017.1381752>

Mohd Saim, N. (2018). *Factors Contributing to Fraudulent Practices in Construction Project Life Cycle*. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.20.22965>

Mouras, F., & Badri, A. (2020). Survey of the Risk Management Methods, Techniques and Software Used Most Frequently in Occupational Health and Safety. *International Journal of Safety and Security Engineering*, 10(2), 149–160. <https://doi.org/10.18280/ijss.100201>

Myskja, A. (2021). *Daglig leder for HMSREG - Infobric*. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:YvBLbDvNZKkJ:https://infobric.com/no/daglig-leder-for-hmsreg/+&cd=4&hl=no&ct=clnk&gl=no&client=safari>

Møller, J. L., Kines, P., Dyreborg, J., Andersen, L. L., & Ajslev, J. Z. N. (2021). The competences of successful safety and health coordinators in construction projects. *Construction Management and Economics*, 39(3), 199–211. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1818800>

Mørenskog, A. R., & Skovly, M. (2017). *Byggherrenes tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet*. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2455591>

Neby, S., Nesheim, T., Ryssevik, J., Rubecksen, K., Dahle, M., & Nordhagen, I. (2016). *Innsats mot arbeidslivskriminalitet*. Uni Research Rokkansenteret. <https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/handle/11250/2627365>

NTAES. (2017). *Arbeidslivskriminalitet i Norge. Situasjonsbeskrivelse 2017*. Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/f674ff98062c43759df34b157a5232f6/arbeidslivskriminalitet-i-norge.-situasjonsbeskrivelse-2017..pdf>

NTNU. (u.å.). *Finne kilder—Kunnskapsbasen—NTNU*. NTNU. Hentet 11. desember 2021, fra <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Finne+kilder>

Oslo Kommune. (2017, mai 18). *Oslomodellen*. Oslo kommune.

<https://www.oslo.kommune.no/for-vare-leverandorer/krav-til-leverandorer/oslomodellen/>

Ostrower, F. (1998). Nonparticipant Observation as an Introduction to Qualitative Research. *Teaching Sociology*, 26(1), 57–61. <https://doi.org/10.2307/1318680>

Oswald, D., Smith, S., & Sherratt, F. (2014). *A Spanish subcontractor in a UK culture*. 256–268. http://www.arcom.ac.uk/-docs/proceedings/ar2014-0259-0268_Oswald_Smith_Sherratt.pdf

Owren, S. M. (2017). *Utfordringer og holdninger til HMS-krav*. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2455595>

Owusu, E. K., Chan, A. P. C., DeGraft, O.-M., Ameyaw, E. E., & Robert, O.-K. (2019). Contemporary Review of Anti-Corruption Measures in Construction Project Management. *Project Management Journal*, 50(1), 40–56. <https://doi.org/10.1177/8756972818808983>

Podgórski, D. (2000). Occupational Health and Safety Management in Polish Enterprises Implementing Total Quality Management Systems. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 6(sup1), 85–101. <https://doi.org/10.1080/10803548.2000.11105110>

Politiet Kripos. (2014). *Kriminalitet i bygg- og anleggsnæringen—Situasjonsbeskrivelse 2014*. Politiet. <https://www.prosjektnorge.no/wp-content/uploads/2017/12/Kriminalitet-i-bygg-og-anleggsnaeringen.pdf>

Prevas. (u.å.). *PIMS, Process Information Management Systems, Industriell IT. - Prevas AS* [Text]. Hentet 15. desember 2021, fra <https://www.prevas.no/Hva-vi-gjør/Services/Informasjonssystem-Manufacturing-Intelligence-MI/PIMS-Process-Information-Management-Systems>

Prosjekt Norge. (u.å.). Kartlegging av mulighetsrom for kriminell adferd i norsk BAE-næring. *Prosjekt Norge*. Hentet 18. desember 2021, fra <https://www.prosjektnorge.no/forskning/aktive-prosjekter/krim1/>

Richani, Y. L., Klakegg, O. J., & Lohne, J. (2017). Drivers and consequences of identity abuse in the AEC-industry. *Procedia Computer Science*, 121, 337–344. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.046>

Samset, K. (2017). *Prosjekt i tidligfasen—Valg av konsept* (2.utgave). Fagbokforlaget.

- Sandnes, M. (2020). *Seriøsitet i Statsbygg: En kvalitativ studie av seriøsitetsarbeid på operativt nivå*. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2779451>
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: Exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, 52(4), 1893–1907. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8>
- SfS BA. (u.å.). *Samarbeid for Sikkerhet i Bygg og Anlegg*. SfS BA. https://sfsba.no/wp-content/uploads/2020/12/SfS_BA_17.12.20_endelig-versjon.pdf
- SfS BA. (2017, november 3). *Fra Charter til SfS BA - SfS BA - HMS Charter for en skadefri bygge- eller anleggsplass—Sikkerhetsopplæring*. <https://sfsba.no/om-oss/fra-charter-til-sfs-ba/>
- SfS BA. (2019, november 13). *Kurs – Prosjekt Fareblind—SfS BA*. <https://sfsba.no/2019/11/kurs-prosjekt-fareblind/>
- Sichombo, B., Muya, M., Shakantu, W., & Kaliba, C. (2009, november). *The need for technical auditing in the Zambian construction industry—ScienceDirect*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786309000131>
- Stang, S. (2019, juni 28). *Veileder mot sosial dumping*. <https://www.bnl.no/arbeidsforhold/hms/veileder-mot-sosial-dumping/>
- Stang, S. (2020, juni 29). *Veileder for valg av seriøse bedrifter*. <https://www.bnl.no/arbeidsforhold/hms/valg-av-seriose-aktorer/>
- Stavanger Kommune. (2021, desember 6). *Seriøsitetsbestemmelser bygg og anlegg | Stavanger kommune*. <https://www.stavanger.kommune.no/om-stavanger-kommune/informasjon-til-vare-leverandorer/seriositetsbestemmelser/>
- Stefanović, V., Urošević, S., Stević, Ž., & Mladenović-Ranisavljević, I. (2019). Multicriteria ranking of the influential factors of safety as criteria for development of the occupational safety and health climate. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(3), 763–773. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1646474>
- Sunindijo, R. Y., & Zou, P. X. W. (2012). How project manager's skills may influence the development of safety climate in construction projects. *International Journal of Project*

- Organisation and Management*, 4(3), 286–301. <https://doi.org/10.1504/IJPOM.2012.048220>
- Sykehusbygg HF. (u.å.-a). *Nytt sykehus i Drammen*. Sykehusbygg. Hentet 25. november 2021, fra <https://sykehusbygg.no/byggeprosjekt/prosjekter-i-sor-ost/nytt-sykehus-i-drammen>
- Sykehusbygg HF. (u.å.-b). *Om oss*. Sykehusbygg. Hentet 25. november 2021, fra <https://sykehusbygg.no/om-oss>
- Søholt, B. (2019). *Tildelingsbrev 2019—Direktoratet for byggkvalitet*. 12.
- Sørnes, L. (u.å.). Om oss. *SmartDok*. Hentet 15. desember 2021, fra <https://smartdok.no/om-smartdok/>
- Thune, T. E. (2020). *Kvalitetsstyring og HMS i bygg og anlegg* (5.utgave). Fagbokforlaget.
- Utdanningsforskning.no. (u.å.). *Hva er en fagfelleurdert artikkel?* Utdanningsforskning.no. Hentet 11. desember 2021, fra <https://utdanningsforskning.no/artikler/2016/hva-er-fagfelleurdert-artikkel/>
- Wachter, J. K., & Yorio, P. L. (2014). A system of safety management practices and worker engagement for reducing and preventing accidents: An empirical and theoretical investigation. *Accident Analysis & Prevention*, 68, 117–130. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.07.029>
- Wiyatno, T. N., Putra, F. E., Albana, M. A., Handoyo, T., Oktavian, M. R., & Hidayat, P. N. A. (2020). Analysis of Dangerous Conditions and Actions of the Painting Process. *International Journal of Safety and Security Engineering*, 10(6), 797–801. <https://doi.org/10.18280/ijssse.100610>
- Wold, J., Lædre, O., & Lohne, J. (2019). *Questionable Practice in the Processing of Building Permits in Norway*. 1151–1162. <https://www.iglc.net/Papers/Details/1751>
- Wu, C., Li, N., & Fang, D. (2017). Leadership improvement and its impact on workplace safety in construction projects: A conceptual model and action research. *International Journal of Project Management*, 35(8), 1495–1511. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.08.013>
- Yap, J. B. H., Lee, K. Y., Rose, T., & Skitmore, M. (2022). Corruption in the Malaysian construction industry: Investigating effects, causes, and preventive measures. *International*

Journal of Construction Management, 22(8), 1525–1536.

<https://doi.org/10.1080/15623599.2020.1728609>

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications* (6. utgave). SAGE Publications.

Zhang, P., Li, N., Fang, D., & Wu, H. (2017). Supervisor-focused behavior-based safety method for the construction industry: Case study in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(7). Scopus. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001294](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001294)

Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1517–1522.

<https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.12.019>

Zohar, D., & Luria, G. (2003). The use of supervisory practices as leverage to improve safety behavior: A cross-level intervention model. *Journal of Safety Research*, 34(5), 567–577. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2003.05.006>

Økokrim. (2020, januar 22). *Ny rapport om arbeidslivskriminalitet fra NTAES - Økokrim*. Økokrim. <https://www.okokrim.no/ny-rapport-om-arbeidslivskriminalitet-fra-ntaes.6279398-411472.html>

Øktner, L. N. (2016, desember 20). *Arbeidsmarkedskriminalitet—Økokrim*. Økokrim.

<https://www.okokrim.no/arbeidsmarkedskriminalitet.416591.no.html>

Øversveen, A., Lædre, O., & Lohne, J. (2022). Crime in the AEC-industry: Opportunity space for the quality assurer. *Procedia Computer Science*, 196, 800–807.

<https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.078>

Aarhus, C. (2022, januar 11). (+) *Regjeringen starter arbeidet med Norges-modellen – Dette vil BNL og Fellesforbundet ha med*. <https://www.bygg.no/article/1487781/>

Vedleggsliste

Vedlegg 1 – Brukerforum HMSREG

Vedlegg 2 – Risikovurdering

Vedlegg 3 – Litteraturstudie – Excel-fil

Vedlegg 4 – Flytskjema høst 2021, fagfellevurdert litteratur

Vedlegg 5 – Oppdatert flytskjema vår 2022, fagfellevurdert litteratur

Vedlegg 6 – Flytskjema grå litteratur

Vedlegg 7 – Intervjuguide Sykehusbygg HF

Vedlegg 8 – Intervjuguide Sykehusbygg HF - PNSD

Vedlegg 9 – Intervjuguide SERK

Vedlegg 10 – Intervjuguide Entreprenør

Vedlegg 11 – Intervjuguide UE

Vedlegg 12 – Analysetabell for svarene på intervjuene

Vedlegg 13 – Tabell over tilsendte dokumenter

Vedlegg 14 – Utdrag fra bilag B1

Vedlegg 15 – Bilag D2

Vedlegg 16 – Introduksjon til PNSD

Vedlegg 17 – Informasjonsskriv til intervjuobjekter

Vedlegg 18 – Status HMSREG PNSD

Tilleggskommentar:

Øvrige dokumenter er tilgjengelige på forespørsel, da de ikke er lagt ved på grunn av anonymitet.

