

Lovgivningens krav til indhold i en PSS

Lovgivningen stiller en række krav til hvad en PSS skal indeholde, og mange af disse krav giver allerede mulighed for at indarbejde elementer af diversitet og psykisk arbejdsmiljø. Herunder gives inspiration til, hvordan dette kan gøres.

Liste med konkrete elementer til en PSS med fokus på diversitet

I denne PSS-liste fremhæves punkterne i fed som særligt velegnede til at indarbejde diversitet og psykisk arbejdsmiljø: Disse udvalgte punkter udfoldes på de efterfølgende sider.

- 1. Indledning til PSS'en**
2. Organisationsplan
3. Byggepladstegning
- 4. Tidsplan, herunder perioder med "særligt farligt arbejde"**
5. Plan for færdselsområder
- 6. Angivelse af områder med arbejde udført af flere arbejdsgivere og deres ansatte**
- 7. Plan for fælles sikkerhedsforanstaltninger i fællesområderne**
8. Plan for afgrænsning af områder med særlige risici
- 9. Procedure for løbende kontrol af installationer, sikkerhedsforanstaltninger og særlige risici**
10. Plan for ansvarlige for løbende kontrol og samordning af beredskabs-, evakuerings- og øvelsesplaner
11. Specifikke foranstaltninger om særligt farligt arbejde

Ved at integrere diversitet og psykisk arbejdsmiljø i disse elementer kan bygherren sikre, at disse vigtige temaer bliver en naturlig del af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på byggepladsen.

I det følgende har Byggeriets Samfundsansvar udarbejdet forslag til "skabelon"-tekster, som bygherren frit kan anvende i en allerede fungerende PSS-skabelon.

Ad. 1: Indledningstekst til Plan for Sikkerhed og Sundhed

Det følgende er et forslag til indledningstekst til PSS.

Formålet med byggepladsens PSS er at sikre, at alle, der arbejder på pladsen, har et godt arbejdsmiljø både psykisk og fysisk. Bygherren har ansvar for at leve op til arbejdsmiljøloven. Planen er samtidig et styringsredskab for byggeledelsen, for virksomheder og beskæftigede på byggepladsen.

I denne PSS har vi valgt også at forholde os til hvordan det psykiske arbejdsmiljø skal være og hvordan vi sikrer os at der er plads til alle og derved skaber mulighed for større diversitet.

[Bygherre] har en vision om, at det psykiske arbejdsmiljø også i praksis anerkendes på lige vilkår med det fysiske arbejdsmiljø. Det psykiske arbejdsmiljø skal således håndteres med mindst samme alvor og respekt som det fysiske arbejdsmiljø. Det gælder i alle led i byggeriet. Det psykiske arbejdsmiljø skal derfor også indgå som en naturlig del af opfølgningen og samtalen om arbejdsmiljø på lige vilkår med det fysiske arbejdsmiljø.

[Bygherre] ser det gode arbejdsmiljø som en fælles interesse og indsats, hvor alle har et ansvar. Der er behov for i fællesskab at arbejde med kultur og forandring af samme, henimod en kultur der giver plads til diversitet og som respekterer det enkelte menneske på byggepladsen.

Vores ansvar som bygherre rækker ud over det fysiske arbejdsmiljø. Vi tager det psykiske arbejdsmiljø alvorligt og påtager os et ansvar ift. at bidrage til en kulturforandring i branchen. Vi og vores samarbejdspartnere skal arbejde proaktivt på at undgå grænseoverskridende og diskriminerende adfærd overfor køn, race, religion, seksualitet, handicap og alder mv. Vi forventer, at vores samarbejdspartnere går forebyggende og aktivt ind i adfærdssændring og -korrigerende overalt på byggepladsen og i alle led.

For [Bygherre] er en god arbejdspladskultur kendetegnet ved:

- at alle oplever og udviser tillid, retfærdighed, samarbejde
- fokus på omgangstone
- at vi har tillid til, at vi holder aftaler
- at alle behandles retfærdigt, uanset nationalitet, etnicitet, religion, køn mv.
- at alle mødes med respekt for deres person såvel som faglighed
- at ingen oplever diskrimination
- at vi samarbejder proaktivt mod et fælles mål
- at vi håndterer brud på ovenstående med alvor og opfølgning
- at vi håndterer uenigheder og konflikter, så snart de opstår

Find inspiration til arbejdet med ovenstående i følgende dokumenter og cases: ["Byggeplads for alle" \(flyer til byggepladsen\)](#) og [Nye leveregler hos Snedkermester Arne Pedersen](#).

Der henvises desuden til de opstillede krav i kontrakten regulerer.

Ad. 4: Tidsplan, herunder perioder med "særligt farligt arbejde"

I tidsplanen bør der gøres opmærksom på, at der skal afsættes tid til onboarding. Det udspecificeres at onboarding skal ske, samt hvornår den konkret skal foregå. Find

inspiration til at [fokus på kultur og tone i on-boarding her](#).

Ad 6 og 7: Angivelse af de områder, hvor der bliver udført arbejde af flere arbejdsgivere og deres ansatte samt plan for de fælles sikkerhedsforanstaltninger i fællesområderne.

Her beskrives hvad der betragtes som fællesområder og hvordan hele byggepladsen har et fælles psykisk arbejdsmiljø som alle skal forholde sig til og hvordan.

Forslag til tekst:

- Alle rum og faciliteter som er en del af byggepladsen, er at betragte som en arbejdsplads og dermed et offentligt rum. Vi accepterer ikke nøgenkalendere, plakater og lign. ligesom vi heller ikke accepterer ophæng eller effekter, som har privat karakter eller som repræsenterer en særlig holdning eller overbevisning. (I tvivlstilfælde drøftes det på sikkerhedsmøderne med deltagelse af bygherre)
- Bygherren etablerer en fællesskurvogn indeholdende kantine faciliteter og toilet-bade faciliteter.

Eller

- Entreprenøren skal sikre, at alle toilet- med hygiejneposer og badefaciliteter på entreprenørens arbejdsområder kan aflåses. Brusefaciliteter skal omfatte et forrum til brusebadet med et opholdsområde og mulighed for at hænge tøj op.
- Hvor der på entreprenørens arbejdsområder forefindes skabe til medarbejderes personlige ejendele, skal entreprenøren sikre, at sådanne skabe kan aflåses.
- Bygherren har adgang til kontrol af entreprenørens skurvogne.

Ad. 9: Procedure for løbende kontrol med installationer, sikkerhedsforanstaltninger og eventuelle særlige risici mv.

Her beskrives hvordan der løbende vil være kontrol med det psykiske arbejdsmiljø og diversiteten.

Forslag til tekst:

Vi er klar over, at kultur-, holdnings- og adfærdssændringer kræver dialog, og dialogen ser vi som helt nødvendig for at skabe et godt arbejdsmiljø. Hvordan vi i fællesskab kommer i gang med og i mål med et godt arbejdsmiljø og en god arbejdspladskultur, vil blive ét af temaerne i opstartsfasen. Her skal vi også drøfte hvordan vi får implementeret fokus på det psykiske arbejdsmiljø på lige fod med det fysiske arbejdsmiljø. Dog har vi som bygherrer allerede besluttet en organisering og struktur for arbejdsmiljøarbejdet på byggeriet.

Sikkerhedsintroduktion af nye medarbejdere til byggesagen:

- Det skal være obligatorisk for alle nytilkomne funktionærer og håndværkere at deltage i en sikkerhedsintroduktion ifm. opstart på byggesagen. Bygherre vil deltage i sikkerhedsintroduktionen og forestå onboarding, så alle får et kendskab til projektets formål, brugerne samt værdierne for samarbejdet og omgangstonen på pladsen.

Samskabelse af kodeks for tonen på byggesagen herunder:

- Samarbejde om eliminering af seksualisering af kvinder, udskamning/mobning pga. seksualitet, race, religion, køn, handicap, alder mv.
- Fokus på inkluderende kommunikation, der bibeholder ventil, holdånd og identitet, herunder mobilisering af mændene i dette fokusområde. Psykologisk sikkerhed indgår som en del af sikkerhedsintroduktionen. Desuden tages psykologisk sikkerhed op i sikkerhedsorganisationen og der samarbejdes om hvordan denne tilgang kan implementeres i byggeprocessen ([Læs mere om psykologisk sikkerhed her](#))
- Incitament for håndværkere til at bidrage til et godt arbejdsmiljø såvel fysisk som psykisk.
- Fælles retningslinjer for håndtering af #metoo-sager og for tonen på byggesagen.
- Udvikling af retningslinjer i forhold til håndtering af sexisme og krænkelse.
- Whistleblower-ordning stilles til rådighed af bygherren. Der skal være et sikkert sted at henvende sig, hvis man oplever grænseoverskridende adfærd, både verbalt og fysisk. Se for eksempel [Sund & Bælts Whistleblower-ordning](#).

Både det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø skal indgå følgende steder:

- Sikkerhedsintroduktion for nye medarbejdere - funktionærer og timelønnede.
- Sikkerhedsrundringer på byggeriet foretaget af sikkerhedsorganisationen hver xx dag
- Sikkerhedsmøder hver mindst hver 14 dag. Med hele sikkerhedsorganisationen. Ledes af xx
- APV. Bygherren udsender og indsamler en APV (spørgeskema) fra alle medarbejdere på byggepladsen hver xx

Forslag til dagsorden for sikkerhedsmøde

Som en del af arbejdet med sikkerhed afholdes i sagens natur også byggemøder, herunder sikkerhedsmøder undervejs. For at sikre inklusion samt psykisk arbejdsmiljø en plads på disse møder, er nedenfor foreslået en skabelon til dagsorden for disse sikkerhedsmøder, hvor inklusion og psykisk arbejdsmiljø er en integreret del af programmet. Den konkrete dagsorden for det enkelte møde vil naturligvis blive ændret efter forholdene.

- Velkomst ved bygherre/koordinator B
- Kort præsentationsrunde
- Bemærkninger til sidste referat
- Aktiviteter og initiativer siden sidst – psykisk og fysisk
- Kommende aktiviteter – koordinering af fællesområder
- Tid - og bemandingsplan
- Forebyggelsesaktiviteter – psykisk og fysisk
- Ajourføring af PSS
- Næste møde og ferieplaner