

Rapport om åpenhetsloven

01.01.24–31.12.24



Sagen

Innholdsfortegnelse

Om oss	3
Kjønnsfordeling blant ansatte	3
Interne lønnsforhold.....	3
Rekruttering og utviklingsmuligheter	3
Likestilling	4
Diskriminering.....	4
Miljøpolicy.....	4
Redegjørelse	5
Risiko	5
Leverandørkartlegging.....	5
Tiltak.....	6
Tiltak internt	6
Overordnede tiltak.....	6
Tiltak knyttet til psykososialt arbeidsmiljø	6
Tiltak knyttet til fysisk arbeidsmiljø	6
Tiltak knyttet til leverandører	7

Om oss

Byggmester Sagen ble etablert i 1991, og er en av de største privateide entreprenørselskapene i landet. Vi dekker hele Nord-Jæren og leverer blant annet totalentrepriser, rehabilitering, rammeavtaler og nybygg. Vi har ca 110 ansatte hvorav 16 er lærlinger. Vi har et godt kvalitetssystem som er basert på ISO 9001. I tillegg har vi godkjenning i Startbank og Achilles og Byggmester Sagen er miljøfyrtårnsertifisert.

Byggmester sagen jobber lokalt i Rogaland og benytter seg i all hovedsak lokale kjente leverandører. Det blir i tillegg gjort noen kjøp fra Sverige og Danmark.

Styre i Byggmester sagen består av dagligleder, styreleder, samt fem styremedlemmer. Organiseringen i Byggmester sagen er vist med organisasjonskart.

Kjønnsfordeling blant ansatte

Byggmester Sagen AS har pr d.d fem kvinnelige ansatte. Av disse jobber tre i administrasjonen, en jobber som tømrer, og en er praksiskandidat. Selskapet har 102 menn ansatt. Årsaken til denne kjønnsbalansen/fordelingen, er at det er få kvinner som ønsker seg til vår bransje. Vi jobber i en mannsdominert bransje, og dermed er det flere menn som søker på utlyste stillinger. Selskapet har i perioden hatt en kvinne innleid i administrasjonen frem til sommeren i tillegg til de faste ansatte.

Interne lønnsforhold

Alle ansatte, uavhengig av kjønn, har lønn som er tilpasset av ansvars- og myndighetsområdet til den ansatte. Ansiennitet påvirker også lønnen, uavhengig av kjønn. Ansatte i Byggmester Sagen har generelt høyere lønn sammenlignet med rammeverket for tariffavtalen for byggfag. Byggmester Sagen ble i 2023 en tariffbedrift og vil følge tariffen for lønnsjusteringer fremover. Dette er med på å sikre at lover og regler blir ivarettatt.

Rekruttering og utviklingsmuligheter

Selskapet har benyttet eksterne konsulenter til å gjennomføre rekruttering av nyansatte, både når det gjelder administrativt personell og tømrer.

Det er lagt til rette for at ansatte i firmaet skal ha mulighet til å få andre type stillinger. Forfremmelse fra lærling til tømrer, fra tømrer til BAS er en viktig faktor for å beholde våre dyktige medarbeidere. Lønn- og arbeidsvilkår endrer seg ut ifra hvilken stilling en har i firmaet, samt ansiennitet og ansvar. Byggmester Sagen AS har satt av ressurser til opplæring, enten den skjer internt eller eksternt. Selskapet er avhengig av å ha ansatte som ønsker faglig utvikling, og derfor er det viktig å gjennomføre kurs som kan bidra til kompetanseheving på viktige området.

Selskapet har to deltidsansatte i administrasjonen samt noen tømrere med redusert stilling. Det er ingen av de som innehar deltidsstilling i dag som ønsker å jobbe fulltid.

Likestilling

Selskapets har for tiden ingen kvinnelige styremedlem. Selskapet opererer i et typisk mannsdominert miljø. Både styret og selskapets ledelse er bevisst på de samfunnsmessige forventningene om tiltak for å fremme likestillingen i virksomheten og styret.

Diskriminering

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Selskapet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

Byggmester Sagen har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Selskapet arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

Miljøpolicy

Byggmester Sagen er sertifisert Miljøfyrtårn. Vi har et internt mål om å nå 80 % sortering på våre byggeplasser. Vi har en rekke tiltak for å nå dette.

- Tilrettelegging for flest mulig fraksjoner på byggeplass
- Tilrettelegge for gode energirutiner på byggeplass
- Begrense kjøring
- Når biler byttes ut; blir alle biler byttet til el-biler
- Gjennomgang av miljøsaneringsrapporter jevnlig for å sortere mest mulig riktig
- Kjemikalier blir vurdert gjennom Cobulider

For 2023 ble den totale sorteringsgraden for Byggmester Sagen 84 %.

Redegjørelse

Risiko

De to store risikoene Byggmester Sagen ser i forhold til åpenhetsloven er HMS for de ansatte i bedriften, samt sosial dumping. I forhold til HMS er risikoen at ansatte utsettes for belastninger eller skader som skyldes forhold på jobben. Denne risikoen kan deles inn i to hoved undergrupper. 1. Psykososiale belastninger på grunn av mobbing, trakassering eller diskriminering. 2. Fysiske belastninger eller skader som enten kan komme akutt på bakgrunn av en enkeltstående hendelse eller belastning over tid. I perioden 01.01.2023-31.12.2023 har ledelsen håndtert to hendelser knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Det har vært fire tilfeller av personskader av personskader som har ført til fravær. Ingen av disse tilfellene har hatt behov for oppfølging ut over tilsyn og behandling hos fastlege.

Leverandørkartlegging

Byggmester Sagen er startBANK godkjent, og vi ønsker å bruke startBANK godkjente underleverandører så langt det lar seg gjøre. I tillegg til å benytte oss av startBANK har vi vår egen leverandøroversikt i Landax som er vårt HMS/KS-system. Alle leverandører som vi benytter, gjennomgår en leverandørkontroll hvor du må svare ut en rekke spørsmål. Dette innbefatter blant annet skatteattest fra offentlige myndigheter, forsikring, kvalitetssystem, miljøpolicy og at de ansatte har lønns- og arbeidsavtale ihht norsk lov. Leverandørene må også svare ut at de kan dokumentere kravene ihht åpenhetsloven ved forespørsel. Pr. 31.12.23 har Byggmester Sagen gjennomført leverandørkontroll på 260 leverandører, og resultat av kontrollen ligger i vårt kvalitetssystem. De leverandørene som ikke er blitt godkjente blir ikke brukt før en eventuell godkjenning er på plass.

Tiltak

Tiltak internt

Overordnede tiltak

Alle ansatte i Byggmester Sagen gjennomgår opplæring før oppstart som tar for seg organisering i av Byggmester Sagen, systematisk HMS, Utførelse og bruk av arbeidsutstyr, miljø og avfall og kvalitetsrutiner. Alle ansatte får personlig verneutstyr.

Byggmester Sagen gjennomfører hvert år en overordnet risikovurdering for selskapet. Verneombud og tillitsperson deltar i denne risikovurderinger. På bakgrunn av risikovurderingen lages det en HMS-handlingsplan for året. Det lages også en HMS-håndbok som revideres årlig eller ved store endringer. Det gjennomføres AMU fire ganger i året. I tillegg gjennomføres det årlig medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtaler. Alle ansatte som ønsker det, får tilbud om helseundersøkelse hos BHT hvert tredje år. BHT bistår med å lage rapport etter gjennomføringen av helsekontrollene som bidrar til å danne grunnlag for HMS handlingsplanen.

Vi har i 2023 sett behovet for å ha ansatte på de store byggeplassene som har et ekstra fokus på HMS. Vi har derfor pr nå fire ansatte med grønn hjelm fordelt på ulike prosjekter som samarbeider tett med personalleder om å ivareta alle deler av HMS på byggeplassen.

Fra 2024 vil alle ansatte som trener minst 80 ganger i løpet av året få dekt kostnader knyttet til treningsavgifter. Vi har i tillegg i løpet av året flere arrangementer som fremmer fysisk helse.

Tiltak knyttet til psykososialt arbeidsmiljø

Alle ansatte i Byggmester Sagen har ansvar for å gi beskjed dersom de opplever at de selv eller andre ansatte opplever diskriminering eller andre forhold som ikke er akseptable. De kan enten melde fra til tillitsmann eller verneombud. De kan også ta kontakt med bas, prosjektleder eller personalleder hvis de ønsker det. Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtale. Resultatene fra disse er med på å danne grunnlag for hvordan vi jobber helhetlig med psykososiale arbeidsmiljø i Byggmester Sagen og tas med i risikovurderinger og strategiplaner. Vi har årshjul på sosiale tiltak som har til hensikt å styrke det sosiale samholdet i Byggmester Sagen. Det gjennomføres sluttsamtale med alle ansatte som velger å slutte i Byggmester Sagen for å fange opp eventuelle forbedringspunkter.

Tiltak knyttet til fysisk arbeidsmiljø

Det gjennomføres opplæring av alle nyansatte i Byggmester Sagen, og alle får utdelt verneutstyr. Alle ansatte har tilgang til overordnet risikovurdering, HMS handlingsplan og HMS håndbok i Landax. I tillegg til rutiner for asbest, interne rutiner for blant annet sykefraværsoppfølging. Alle ansatte gjennomgår teoretisk og praktisk opplæring i bruk av verktøy før de får igangsette arbeidet.

På alle prosjekter lages det i forkant av oppstart av prosjektet en risikovurdering i forhold til jobben som skal utføres på arbeidsplassen. Ut fra dette lages det en HMS-plan som henger tilgjengelig for alle ansatte på prosjektet, og finnes digitalt i Landax. I tillegg er mannskapsliste, framdriftsplan, varslingsplan, stoffkartotek og samordningsskjema med kontaktliste til alle fag involvert i prosjektet tilgjengelig på HMS tavle på det enkelte prosjektet. Førstehjelpsskrin er tilgjengelig på alle byggeplassene. Alle som skal inn på byggeplassen gjennomgår PSI skjema som legges i Landax etter signering.

Vernerunde gjennomføres på alle prosjektene. Det er litt ulik hyppighet på vernerundene avhengig av kontraktene. På vernerundene går man fysisk igjennom byggeplassen, avvik for forrige periode gjennomgås og gjennomgang av sikker jobbanalyse for neste periode. Det lages referat fra alle vernerundene med tiltak som følges opp. Alle ansatte har ansvar for å skrive avvik dersom de oppdager ønskede hendelser, risikoer på arbeidsplassen eller personskade. Avvikene sendes til nærmeste overordnet. Personalleder og daglig leder mottar alle avvik. Avvikene lagres i Landax, og disse gjennomgås jevnlig i AMU for å se om det er behov for å endre rutiner eller andre forbedringsforslag.

Byggmester Sagen har helseforsikring for alle ansatte som de kan benytte dersom de har helsemessige utfordringer som gjør at de ikke kan, eller står i fare for å ikke kunne gjøre sine arbeidsoppgaver.

Tiltak knyttet til leverandører

Byggmester Sagen er startBANK godkjent, og vi ønsker å bruke startBANK godkjente underleverandører så langt det lar seg gjøre. For alle leverandørene har vi vår egne interne leverandørliste i Landax. Listen inneholder alle leverandører vi har vært i kontakt med for å mulig inngå en kontrakt. Leverandører som ikke er startBANK registrerte eller har rød score i StartBANK gjennomgår en leverandørkontroll hvor de må svare ut en rekke spørsmål. Dette innbefatter blant annet skatteattest fra offentlige myndigheter, forsikring, kvalitetssystem, miljøpolicy og at de ansatte har lønns- og arbeidsavtale ihht norsk lov. Leverandørene må også svare ut at de kan dokumentere kravene ihht åpenhetsloven ved forespørsel. Dette må besvares før vi kan inngå kontrakt med dem.

I tillegg gjennomfører vi som følge av påseplikten innhenting av informasjon om arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår for underleverandører hvor vi er bekymret for om enkelte ansatte får de rettighetene de har krav på. Byggmester Sagen bruker Infobricf or registrering av mannskap.