

Arena 2: Arbejdsmiljøprofessionelles rolle i udvikling af en forebyggelseskultur hvor ledelsen tager ansvar

Jeppé Ajslev, seniorforsker, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Johnny Dyreborg, seniorforsker, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Kent Jacob Nielsen, souschef, Regionshospitalet Gødstrup

Tovholdere: Signe Mehlsen, Byggeriets Arbejdsmiljøbus og Anders Kabel, AM-PRO bestyrelsesmedlem

Program

- 10.30 Velkomst v. Anders Kabel
- 10.35 To hurtige pointer v. Kent Jacob Nielsen og Johnny Dyreborg
- 10.50 Kort refleksion i Mentimeter
- 10.55 Hvad er forebyggelseskultur? v. Jeppe Ajslev
- 11.10 Open space v. Signe Mehlsen
- 11.35 Spørgsmål til panelet
- 11.55 Egen praksis i Mentimeter
- 12.00 Tak for i dag

Syv veje til en mere effektiv og evidensbaseret forebyggelse af arbejdsulykker

LAB23:

Ledelse, arbejdsliv og bæredygtighed

Johnny Dyreborg, seniorforsker, ph.d.

Den 9. oktober 2023



Denne forskning bidrager til opfyldelsen af FN's verdensmål:



Højere op ad forebyggelsestrappen De 9 trin i virksomhedernes ulykkesindsats

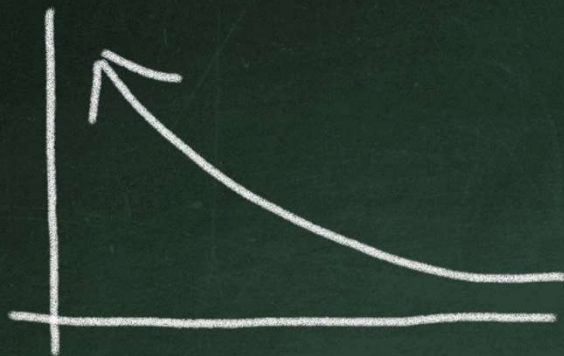


Forskningsresultat:

Systematisk review* understøtter forebyggelsestrappen og S.T.O.P.-princippet (Arbejdstilsynet)



(*) Dyreborg, J., Lipscomb, H. J., Nielsen, K., Törner, M., Rasmussen, K., Frydendall, K. B., Bay, H., Gensby, U., Bengtsen, E., Guldenmund, F., & Kines, P. (2022). Safety interventions for the prevention of accidents at work: A systematic review. Campbell Systematic Reviews



Tidligere



Højere



Bredere

Hvilke af Johnny og Kents pointer viser sig i din hverdag – på din arbejdsplads?

66 responses

STOP

De 7 trin og STOP

Fjern faren

Gravhund

Tidlige indsatser virker forebyggende

Højere

Bredere, alle med

Højere

Vi rådgiver altid i henhold til STOP princippet

7



55



Hvilke af Johnny og Kents pointer viser sig i din hverdag – på din arbejdsplads?

66 responses

Tidligere og højere er brændt fast

Tænke arbejdsmiljø ind i nybyggeri

Tidligere og højere - knap så meget bredere

Tidligere

Tidligere implementering. Vi AMR vil gerne inddrages så tidligt som muligt ved ændringer

Mangler ledelsesmæssigt fokus

Fjern faren

Dele af forebyggelsestrappen

For meget papir

7



55



Hvilke af Johnny og Kents pointer viser sig i din hverdag – på din arbejdsplads?

66 responses

Hurtige og nemme løsninger på bekostning af sikkerhed

At når lederen går forrest så følger medarbejderne med

STOP

Forebyggelsestrappen

At instruktion ikke virker

Tidligere

Ikke tænkt nok sikkerhed ind i designfasen

At vi bruger for meget energi på at ændre adfærd som ikke har den forventede effekt.

Forebyggelsestrappen 7 trin

7



55



Hvilke af Johnny og Kents pointer viser sig i din hverdag – på din arbejdsplads?

66 responses

Tidigere

Man brandslukker i stedet for at forebygge

Meget fokus på procedurer

Rettidighed

Tidligere i projekteringen

God planlægning er vigtig

Dårlig ledelse, giver dårlig sikkerhed og arbejdsmiljø

Erstatte det farlige med mindre farlige

Tidligere, højere og bredere kan blive bedre

7



55



Hvilke af Johnny og Kents pointer viser sig i din hverdag – på din arbejdsplads?

66 responses

Koordinering

Højre

HoC KPI

Ledelsesfokus på toplederniveau
nedprioriteres i forhold til fx kvalitet og
andre politiske styrede mål

Kommunikation fra ledelsen

Instruktion

Tænker arbejdsmiljø ind i reovering

Snak om kultur og adfærd

Instruktion bla

7



55



Hvilke af Johnny og Kents pointer viser sig i din hverdag – på din arbejdsplads?

66 responses

Brandslukning

HoC

Forebyggelsestrappen

Tidligere intervention er afgørende

Fokus på individ fremfor organisation

Arbejds miljørigtig projektering - tidligt

Bygherren udarbejder kravspecifikation til vores anlæg

Bredere - IGLO -

De organisatoriske rammer er på plads

7



55



Hvilke af Johnny og Kents pointer viser sig i din hverdag – på din arbejdsplads?

66 responses

Der er mange kampagner og vejledninger, der ikke batter så meget

Planlægning + planlægning

Manglende design og planlægning

Rettidig omhu

Manglende engagement fra ledelsen

Forebyg , ledelse skal med

Ledelsens værdis betydning for forebyggelsen

P koordinator leverancer

Meget brandslukning - ikke så meget på den lange bane. Snakker mest

7



55



Hvilke af Johnny og Kents pointer viser sig i din hverdag – på din arbejdsplads?

66 responses

Har mange teorier og værktøjer uden handling

Forebyggelsestrappen

Højere

Hvad er forebyggelseskultur?

- eller sikkerhedskultur?

Jeppé Z. N. Ajslev, seniorforsker ved NFA,
Forskningsgruppen for sikkerhedskultur og arbejdsulykker.



Hvad siger AI?



hej chat. kan du forklare på en kort, spændende og klar måde hvad sikkerhedskultur er

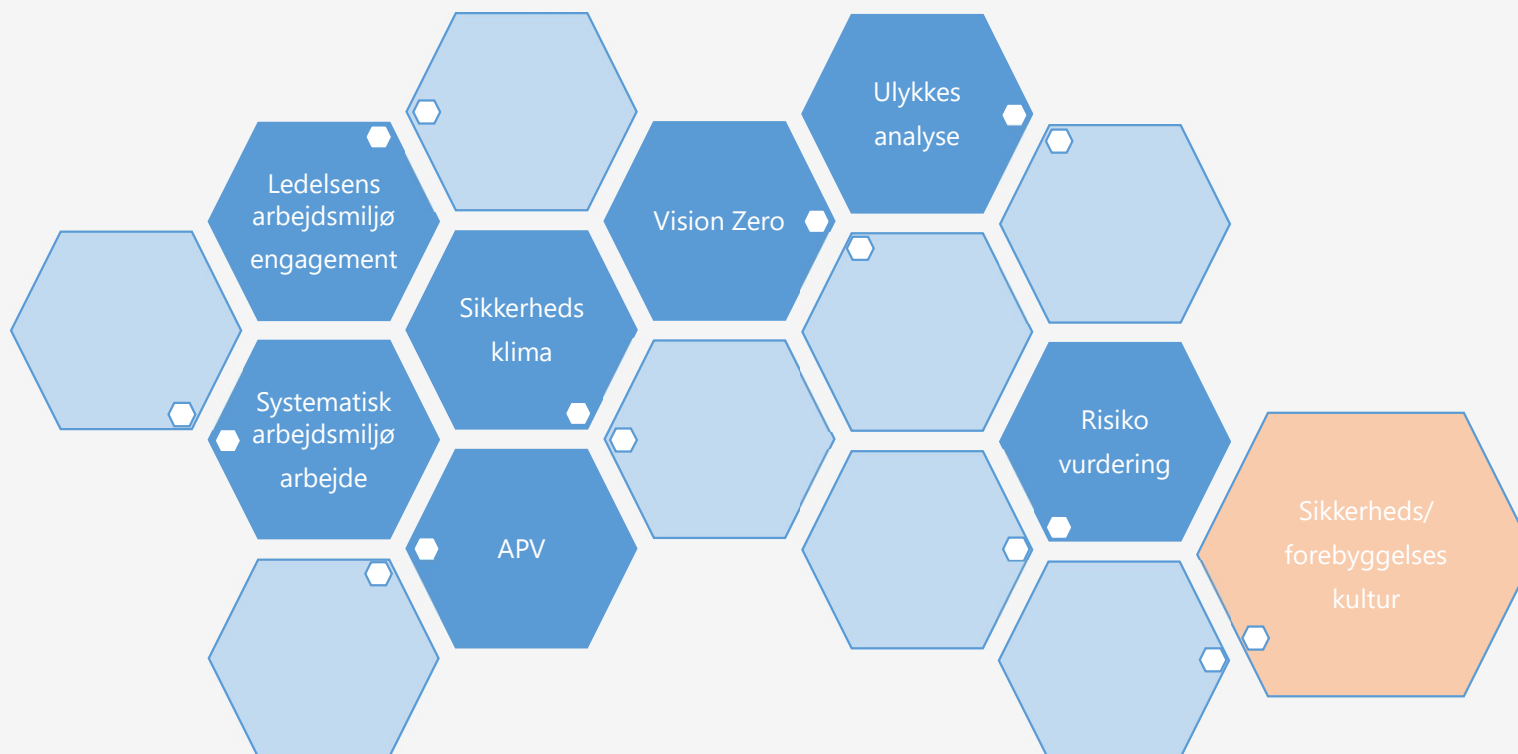


Selvfølgelig! Sikkerhedskultur er som at have et superheltemindset på arbejdspladsen. Det handler om, hvordan folk tænker, taler og handler i forhold til sikkerhed.

Ligesom superhelte altid er opmærksomme og beskytter andre, så fokuserer sikkerhedskultur på at gøre arbejdspladsen sikker for alle. Det betyder at have øje for farer, rapportere problemer og træffe foranstaltninger for at forhindre ulykker.

Det handler ikke kun om regler og procedurer, men om at have alle på holdet engageret i at redde dagen ved at sørge for, at alle går sikkert hjem.

Et element i en række...



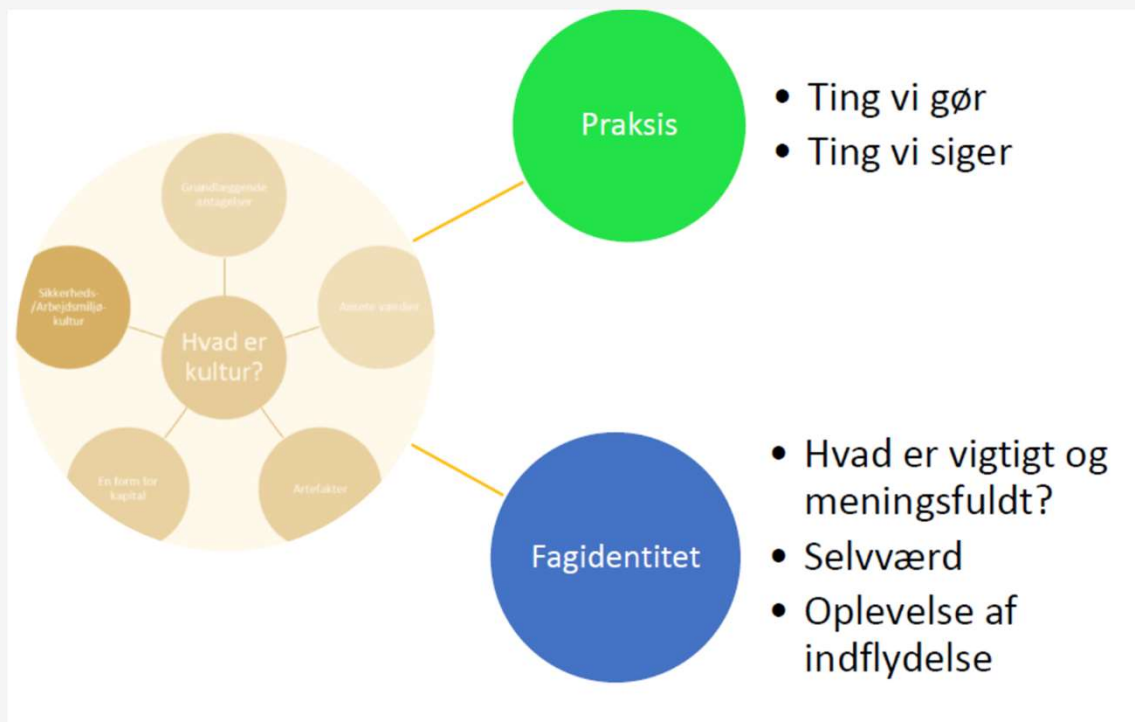
Jeppe Z. N. Ajslev, seniorforsker ved NFA,
Forskningsgruppen for sikkerhedskultur og arbejdsulykker.

Hvad forstår vi ved kultur?



Kultur (Schein, 1992, Bourdieu, 1994),
Sikkerhedskultur (Guldenmund, 2000)
og/eller arbejdsmiljøkultur (Toft, Ajslev
og Kines, 2021).

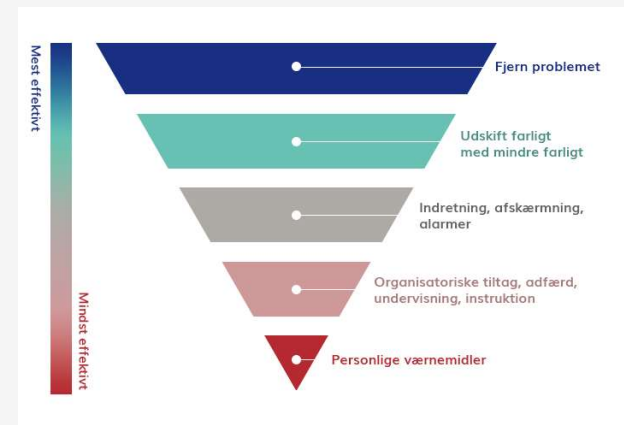
Hvad påvirkes af kultur?



Svag sikkerhedskultur

'Et stort problem er – at sikkerhedskultur overordnet set oftest anvendes som et forklarende begreb for fejl der er sket i den skarpe ende. Hvilket leder til implicitte ideer om at sikkerhedskulturen er dårlig fordi den afspejler moralske karakteristika hos medarbejdere der

- *1) bevidst ikke overholder sikkerhedsregler*
- *2) tager upassende høje risici*
- *3) har en dårlig eller svag personlig karakter'*



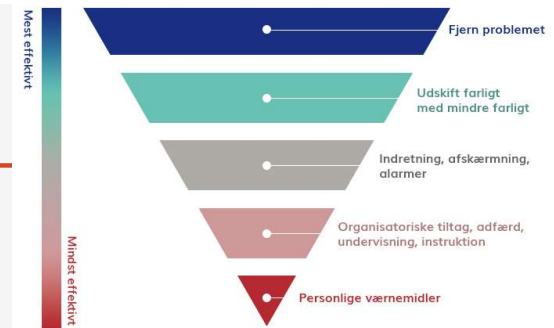
(Rollerhagen, 2010, egen oversættelse)

Leder ofte til administrative og individorienterede tiltag

Stærk sikkerheds-/forebyggelseskultur

'Stærke' begrebsliggørelser af sikkerheds-/forebyggelseskultur handler om:

- Anvendelse af sikkerhedskulturbegrebet til at forstå og arbejde med hvordan kontekstuelle faktorer bidrager til at bestemte moralske tilgange udvikler sig.
- Eksempelvis fordi det giver kulturel, social eller økonomisk status (via incitamentsstrukturer, konkurrencebaseret organisering, ressourcemangel, ledelsesengagement, for mange eller for få standarder mv.)
- Danner ofte baggrunden for tekniske tiltag, substitutioner og elimination.



Den arbejdsmiljøprofessionelles rolle

At være opmærksom på hvilken type af sikkerhedskultur der tales ind i?

Er det en stærk eller en svag sikkerhedskultur vi opererer med?

Er der nogen værktøjer jeg kan anvende for at flytte organisationen i retning af en stærk sikkerhedskultur?

Værktøjer - FÅ ALLE TIL AT AGERE SUPERHELTE!?

7 veje til effektivt sikkerhedsarbejde.

Vision zero 7 gyldne regler.

Sikkerhedsklima.

Sikkerhedsobservationer.

Den succesfulde arbejdsmiljøkoordinators 6 (?? Det må være en fejl) praksisser.

//

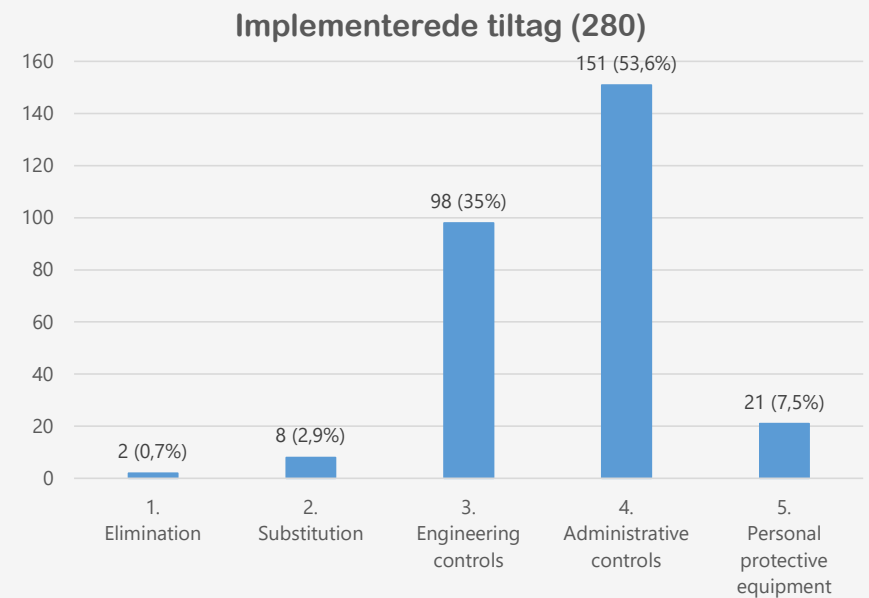
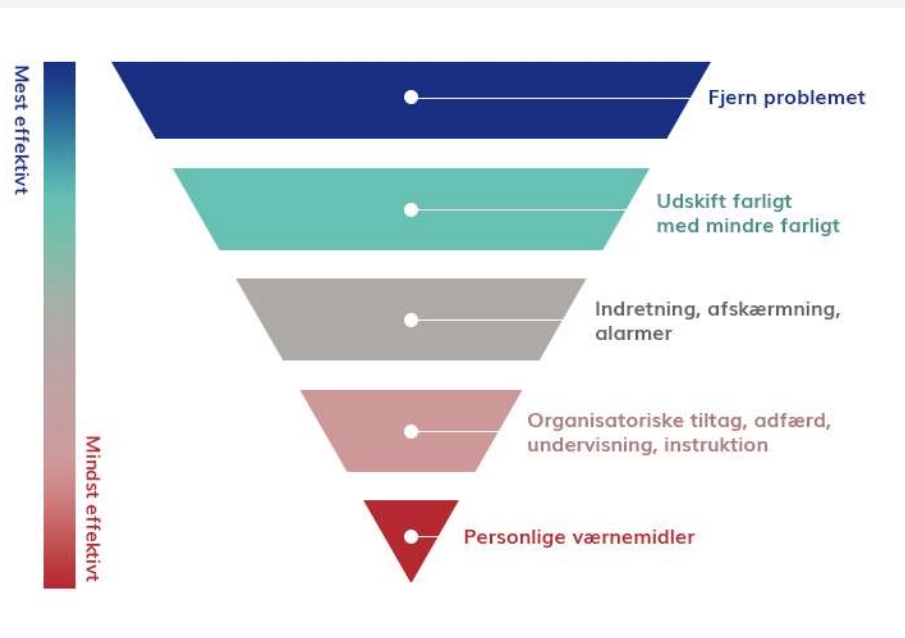
I sidste ende der bliver du **så uendeligt træt** af at fortælle dem, de skal tage den hjelm på eller gøre rent efter dem selv. Er vi 10 år gamle eller hvad? (...)

Og nogle gange bliver jeg virkelig gal. Andre gange lader jeg det være, fordi jeg ikke kan holde ud at skulle gøre det igen. **Og det er jo heller ikke okay, for det er jo mit ansvar.** Men jeg er jo også bare et menneske.

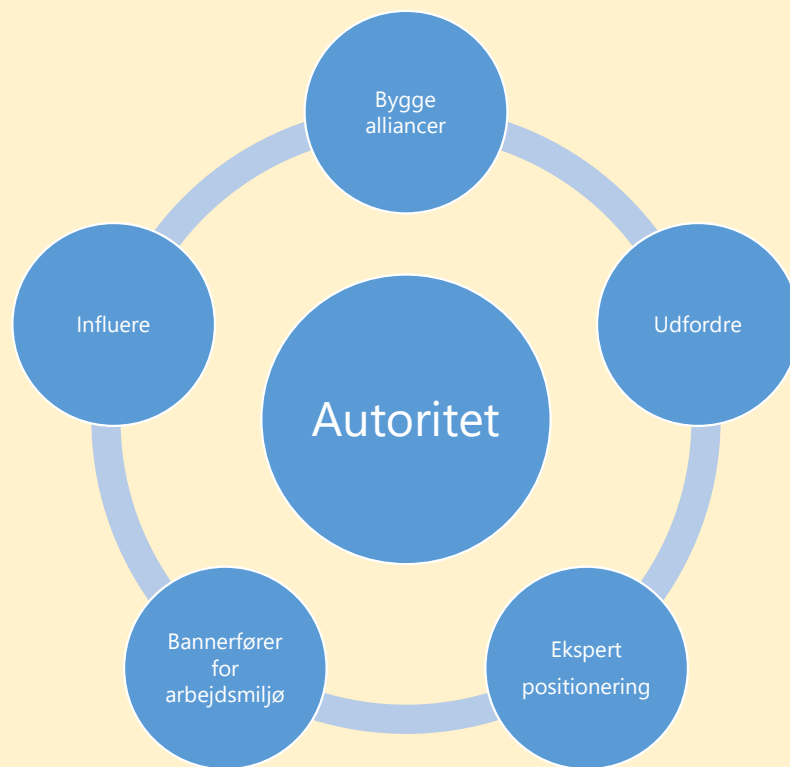
Anne, arbejdsmiljøkoordinator



Analysér af observationsstudier



Seks centrale praksisser i at gennemføre arbejdsmiljøtiltag

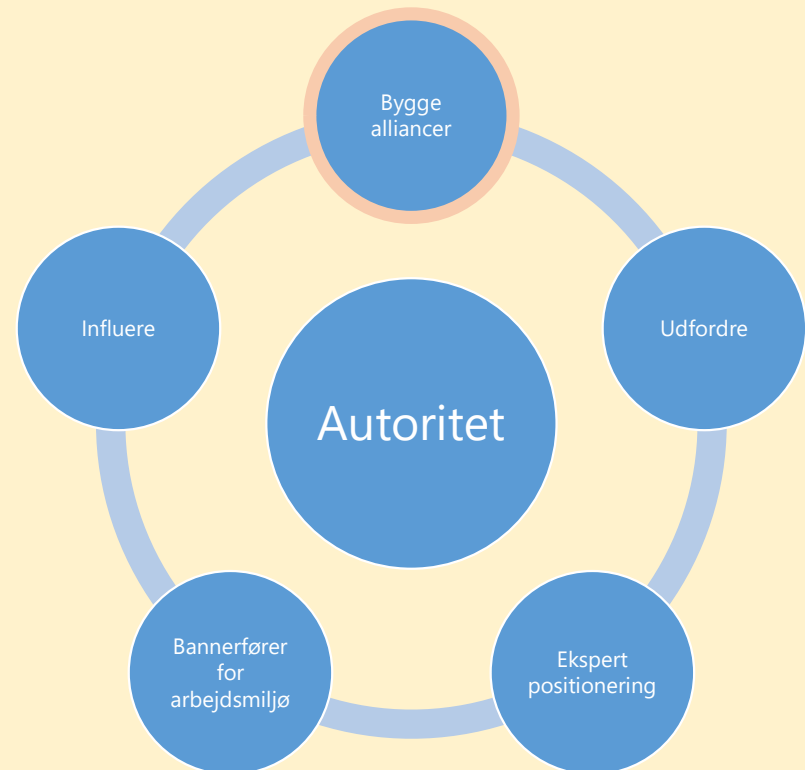


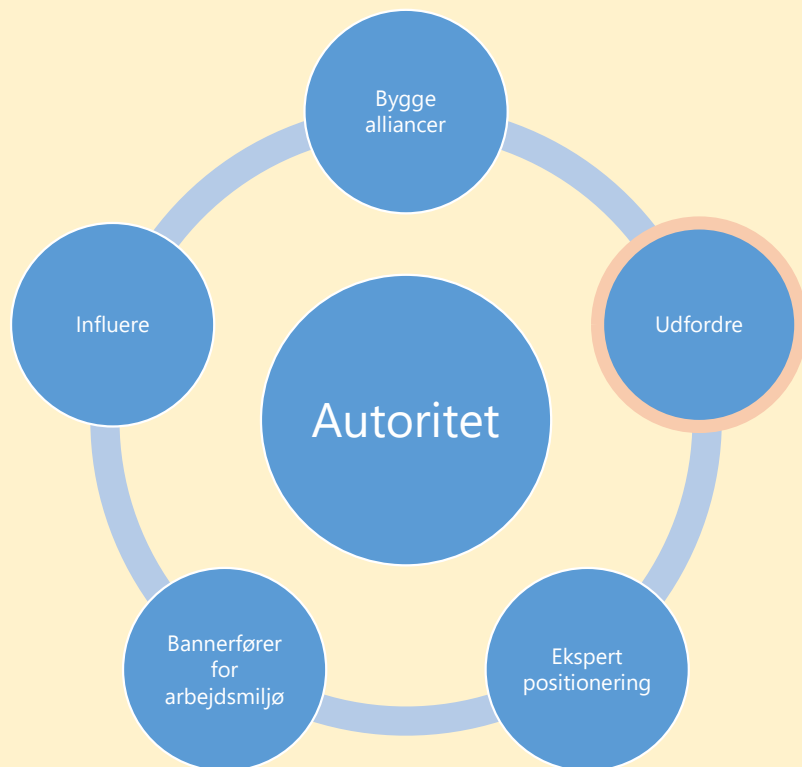
Praksiseksempel

Michael parkerer bilen. Vi møder en byggeleder fra een af entreprenørerne, han forklarer at de bare venter på Michael og at de gerne vil igang med det samme. Der er en englænder på besøg som præsenterer testmaskinen der måler PPM. Michael spørger høfligt nogle spørgsmål til maskinen. Han virker lidt berørt af at de har sat hele dette apparat igang. Så forklarer han igen, at **arbejdstilsynet** påskriver iltforsynet åndedrætsværn ligegyldigt hvilken concentration af partikler der er i luften. Entreprenørens byggeleder forklarer at de anvender en lavere concentration og at de overholder grænseværdierne. **Michael forklarer dem at MAL koder ikke tager hensyn til koncentrationen i væsken, de skal anvende maske med iltforsyning lige gyldigt hvad.** Een af de andre byggeledere spørger om det også er tilfældet hvis man sprayer det på i stedet for at håndmale. Michael siger 'ja' og går videre: '**og det gælder også for byggeledere og direktører der kommer og besøger pladsen for at lave testfremvisninger...**' der bliver akavet stille, så mumles der samtykkende. Nogle finder deres masker frem, andre går væk.

At bygge alliancer

- Identificere andres interesser.
- At blive partner med både medarbejdere og ledere.
- Implementere aktiviteter, der forbedrer relationer.
- At være opmærksom på informelle relationer.



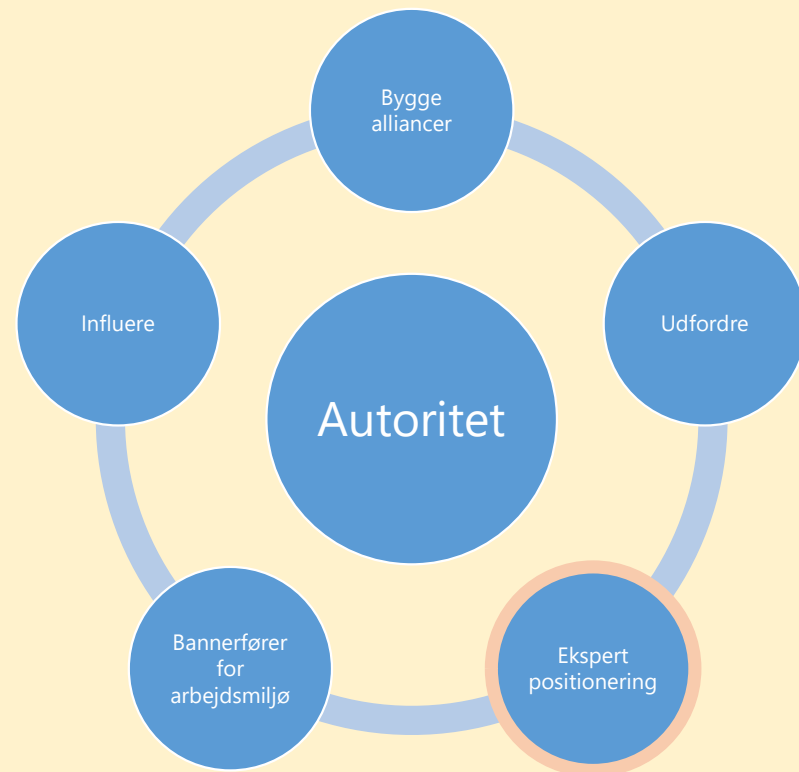


At udfordre

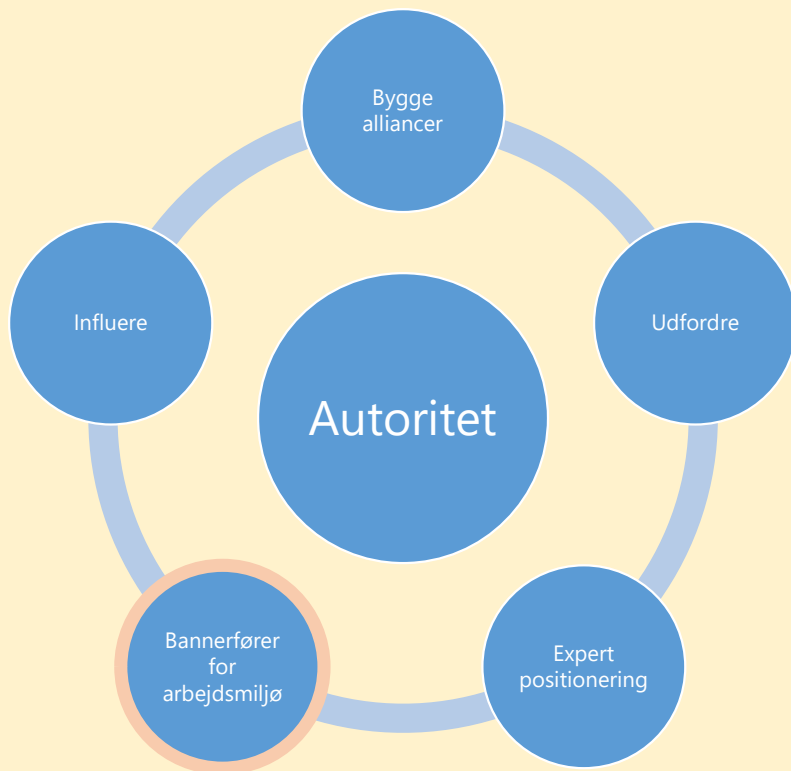
- 'Speaking up' om usikre eller usunde forhold.
- Udfordre ledelsesprioriteter.
- Anvende interesseret spørgeteknik.

Ekspert positionering

- Bringe viden om OSH lovgivning i spil.
- Udvide praktisk viden om processer og deres relaterede risici.
- Kritisere andres arbejde på et fagligt grundlag.



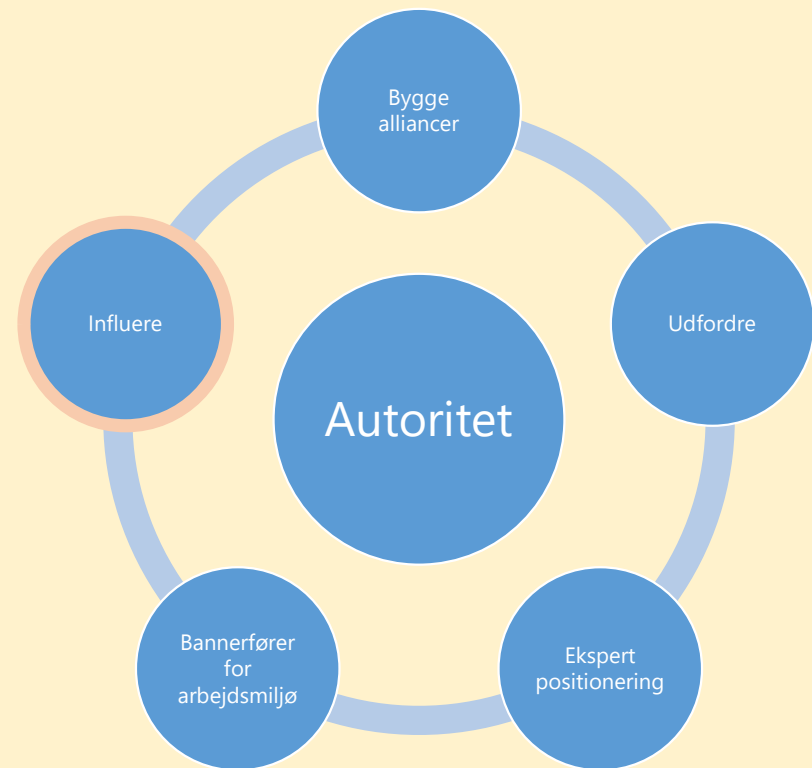
Bannerfører



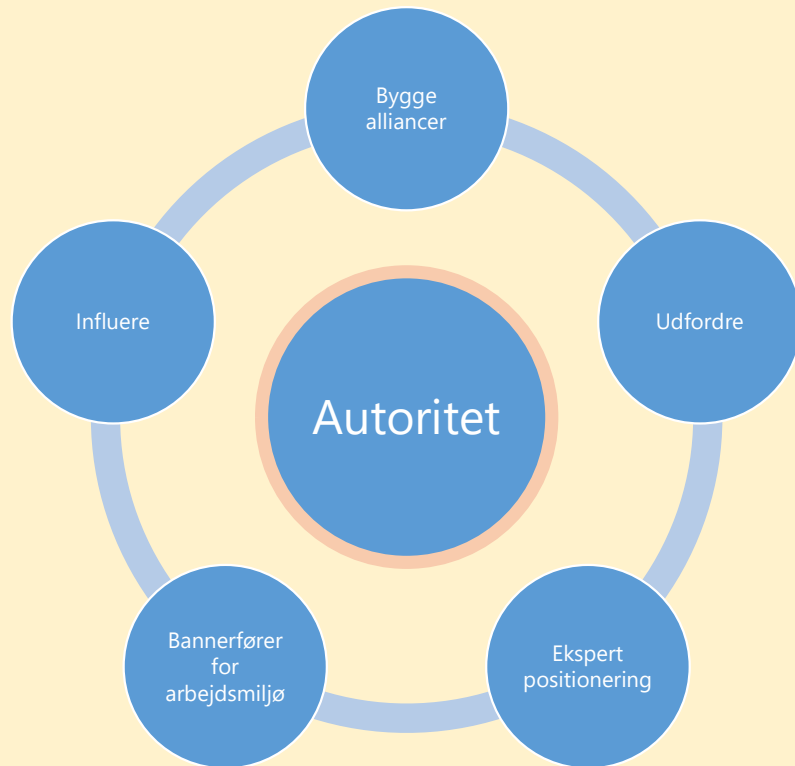
- Repræsentere arbejdsmiljø i bred forstand.
- Basere vurderinger og anbefalinger på arbejdsmiljøviden, fremfor ansættelses- eller opgavebeskrivelser.
- Arbejde efter bedste faglige evne for at forbedre arbejdsmiljøet.

At influere

- Sikre støtte af de rigtige interessenter – både interne og eksterne.
- At sige de rigtige ting til de rigtige personer.



At skabe autoritet



- At anvende formel autoritet.
- At anvende informel autoritet.
- At skabe gennemslagskraft i organisationen.



Tips til at styrke den effektive forebyggelse

Brug forebyggelses-trappen – jo højere I kommer op, jo bedre.

Styrk fokus på de seks praksisser – og evnen til at skifte imellem dem.

Open space

1. Hvad betyder **ledelsens engagement** for en god forebyggelseskultur?
2. Hvad betyder **medarbejdernes engagement** for en god forebyggelseskultur?
3. Hvad er den **arbejds miljøprofessionelles rolle** i at skabe en god forebyggelseskultur?
4. Hvordan spiller kultur sammen med **struktur/procedurer/regler**?
5. Hvilken sammenhæng er der mellem **værktøjer/virkemidler** og forebyggelseskultur?

Hvad betyder ledelsens engagement for en god forebyggelseskultur?

LEDELSENS ENGAGEMENT

NVAD KAN LEDELSEN
GIBBAGE MED.

KRI - VÆRDI ?	AM HAR VÆRDI
HANDLING ER NØDVENDIG.	HANDLE IFT AM
ANSÆTTELSESSANTALEN.	REDEGER FOR AM-INDSAT VED SAMTALE
OVERLADE AM TIL ANDRE	TAGER ANSVAR FOR KONKRET AM-ARBEJDE SAFETY-WALK MED LEDELSEN

HVORDAN TAGER LEDELSEN
BONKRET ANSVAR FOR AM.?

Hvad betyder medarbejdernes engagement for en god forebyggelseskultur?

MEDARBEJDER ENGAGEMENT

Hvordan lykkes man med at få medarbejderne til at forstå X X X
vigtigheden af en god sikkerheds-og forebyggelses kultur? X X X X

Afhænger medarbejdernes engagement af ledelsens engagement?

Hvordan engagerer man medarbejderne, hvis ledelsen ikke har fokus på arbejdsmiljø? X

Hvilke elementer skal der til for at øge de ansattes engagement? (udover daglige sikkerheds-snakke X X X X X
med ledelsen). X X X X X X

Hvordan gør vi arbejdsmiljø til et fælles ansvar? X X

Hvad er den arbejdsmiljøprofessionelles rolle i at skabe en god forebyggelseskultur?

ARBEJDSMILJØPROFESSIONELLES ROLLE

1
Hvordan motiverer vi ledere til at vente med at tage skumfidusen til de kan tage to?

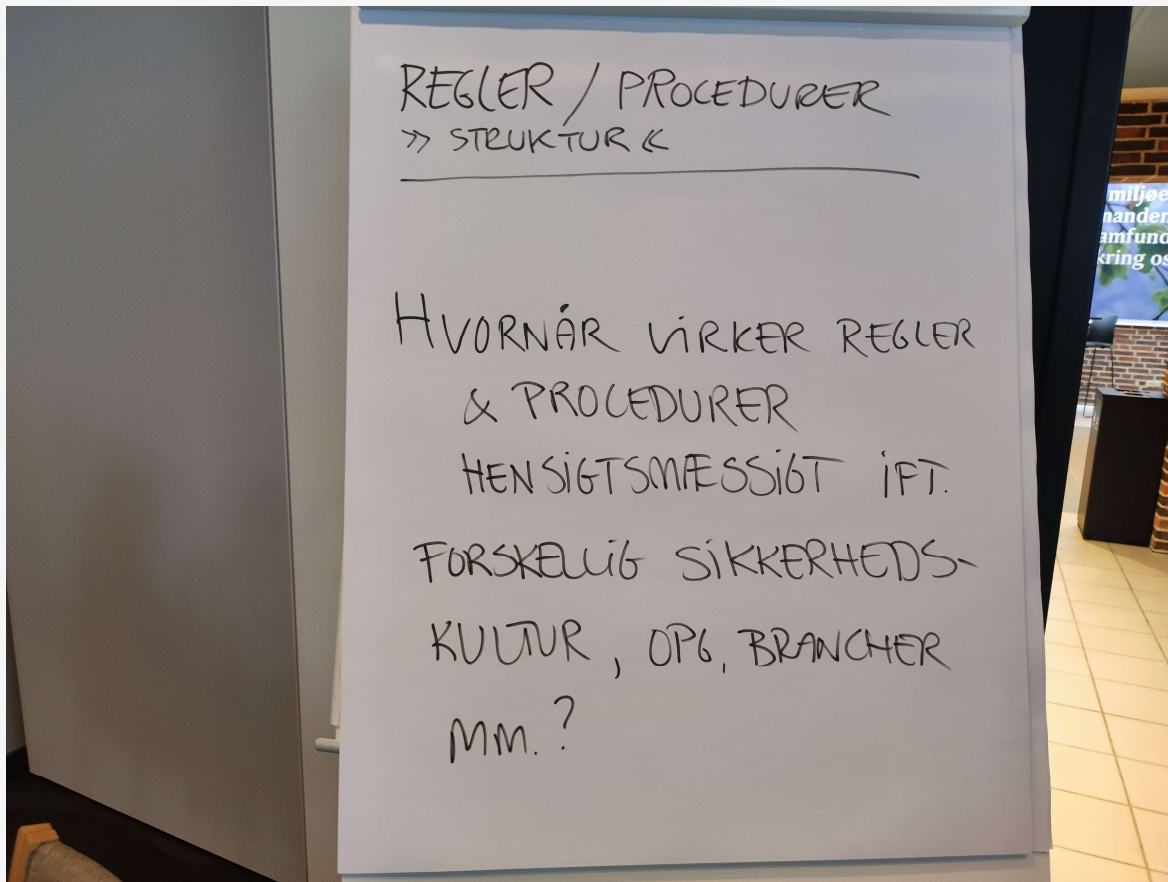
Hvordan man holder sikkerhedskulturen høj, sammen med alle de andre bolde der er i luften

2
Hvordan kommer vi hurtigst på at skabe forebyggelse

ARBEJDSMILJØPROFESSIONELLES ROLLE

- Spændingsfeltet mellem kerneopgaven og arbejdsmiljøopgaven
 - Tilgang og samarbejde med/til AMR
- Hvordan lykkes den arbejdsmiljøopgave, med sin intensjon om Sikkerheds kultur "Tø i tars af organisation" og kvantit "mislykkes" del.
 - "forandring?"
 - GAP analyse? interview?
- HVORDAN KOMMER VI TRETTERE PÅ AT SNAKKE OM FOREBYGGELSESKULTUR?
- Arbejdsmiljø prioritet at ledelsen og tallet indsats og prioritering hos medarbejderne

Hvordan spiller kultur sammen med struktur/procedurer/regler?



Hvilken sammenhæng er der mellem værktøjer/virkemidler og forebyggelseskultur?

VÆRKTØJ / VIRKEMIDLER

HVORDAN SKABER

VI EN REGISTRERINGSKULTUR

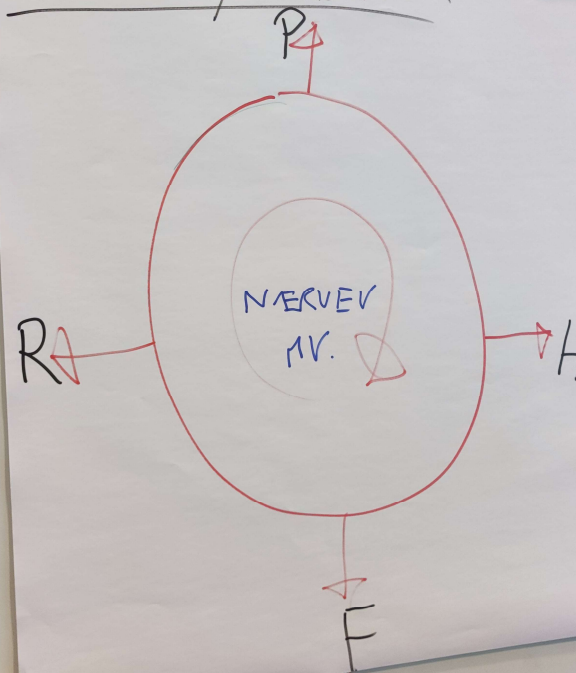
DER GIVER MENING FOR

ALLE I HVERDAGEN

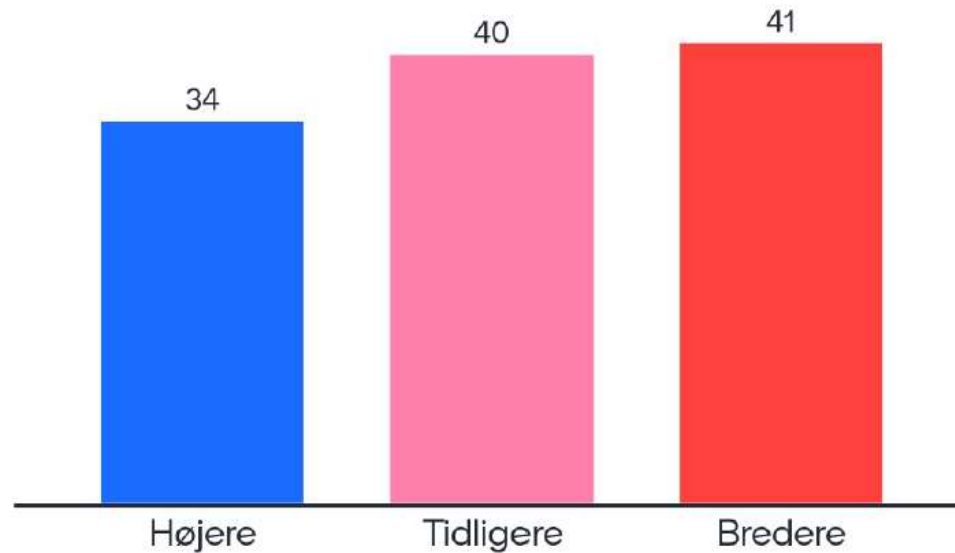
OG SPREDES OG

KAN SES 😊

VÆRKTØJ / VIRKEMIDLER



Fra min position kan jeg medvirke til, at vores forebyggelsesindsats bliver



Tak for i dag