

Lab23, workshop 102:

Vejen til bedre sikkerhed

Erik Nichum og Nis Kjær

12. Oktober 2023



JOB
LIFE

associeret med NIRÅS

lab23

ledelse

arbejdsliv

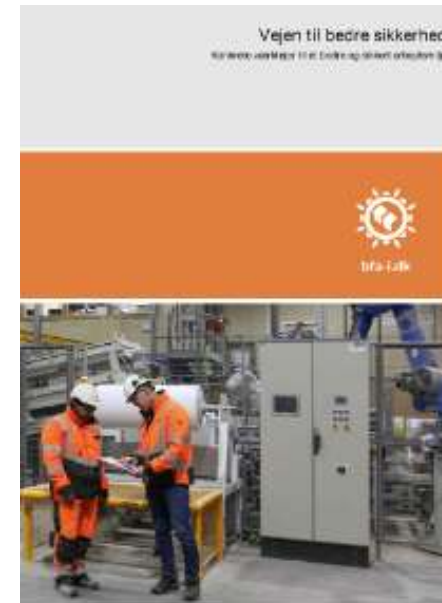
bæredygtighed

Indhold

- Baggrund
- Kortlægningsmetoden
- Hovedkonklusioner
- anbefalinger
- Bilag

Baggrund

Formålet er, at udarbejde en vejledning vedrørende sikkerhedskultur for små og mellemstore virksomheder med konkrete værktøjer, der kan hjælpe virksomhederne med at skabe en sikkerhedskultur uden ulykker.

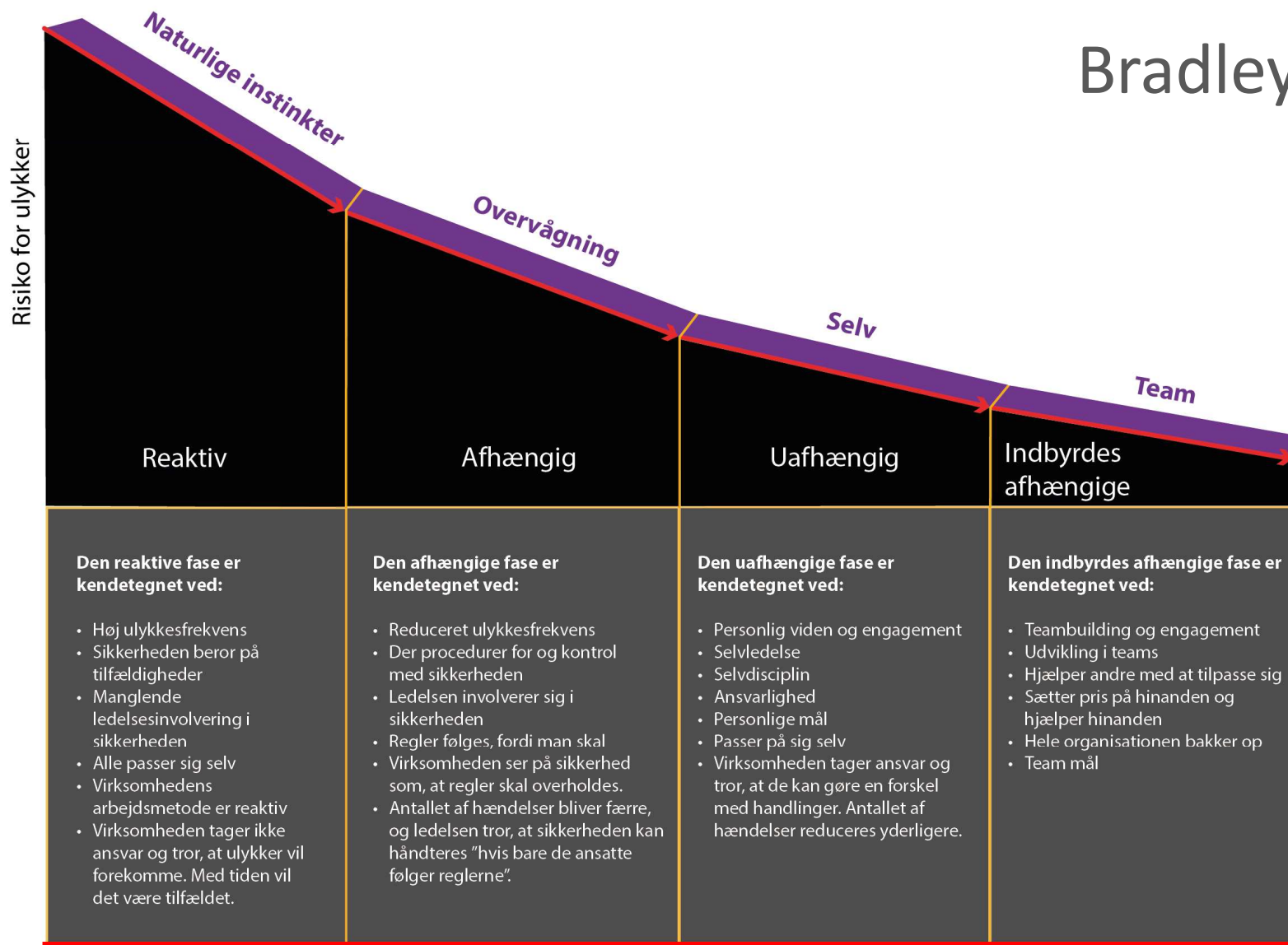


Baggrund

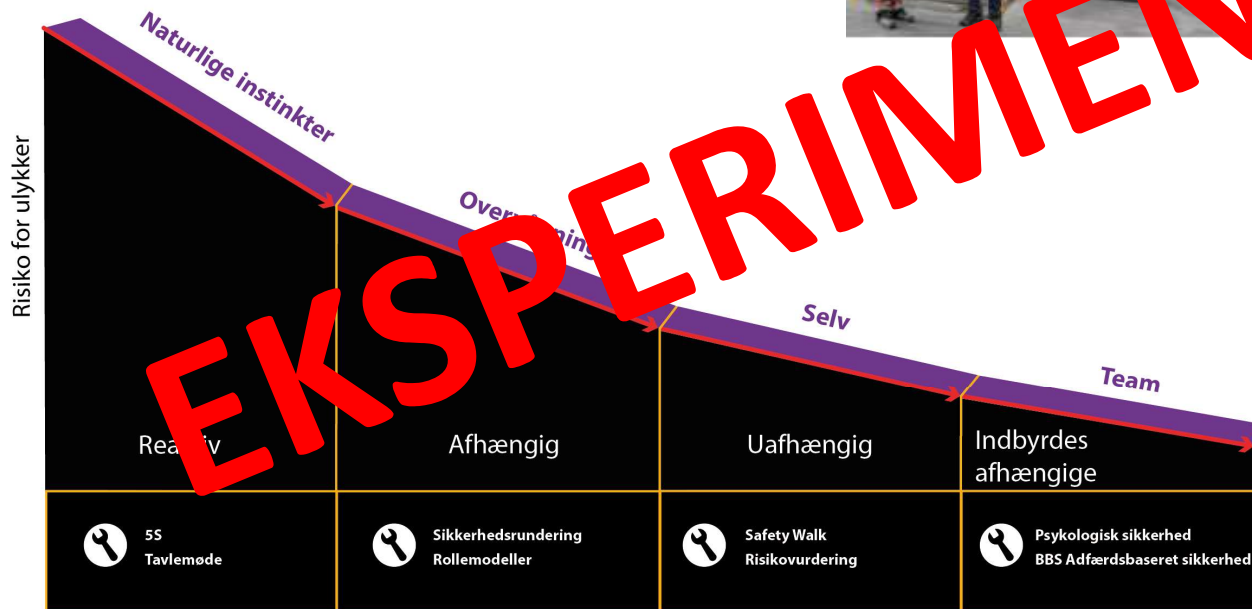
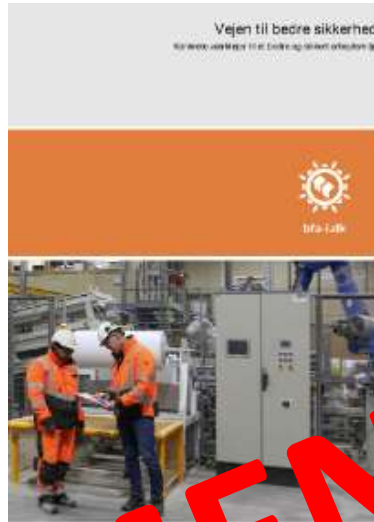
- Websider på BFA-I's hjemmeside med alle materialer, hvor man kan klikke sig rundt mellem sider, manualer, værktøjer og elementer
- 8 værktøjer til at forbedere sikkerhedskulturen
- 8 cases der viser de enkelte værktøjer
- En introfilm, der kommer med en generel introduktion på max 1 min. gerne optaget med indslag/billeder fra 1-2 case-virksomheder.
- Et mindre hæfte (10-12 sider) om vejledningen (kulturændringer, Bradley-kurven, modenhed og grundtanken med vejledningen, samt kort beskrivelse af modenhedsmåling samt 8 værktøjer inkl. kort omtale af en case pr. værktøj. Desuden om, hvilken ny kultur man vil opnå at skabe efter at have arbejdet med de 8 værktøjer).
- En tilhørende modenhedsmåling, der kan downloades, som skaber sammenhæng til de 8 værktøjer



Bradley-kurven



Hjemmesiden



- 5S
- tavlemøder
- sikkerhedsrundring
- Rollemodeller
- Safety Walk
- risikovurdering
- Psykologisk sikkerhed
- adfærdsbaseret sikkerhed

EKSPERIMENT I TEST

Mål niveauet af virksomhedens sikkerhedsarbejde

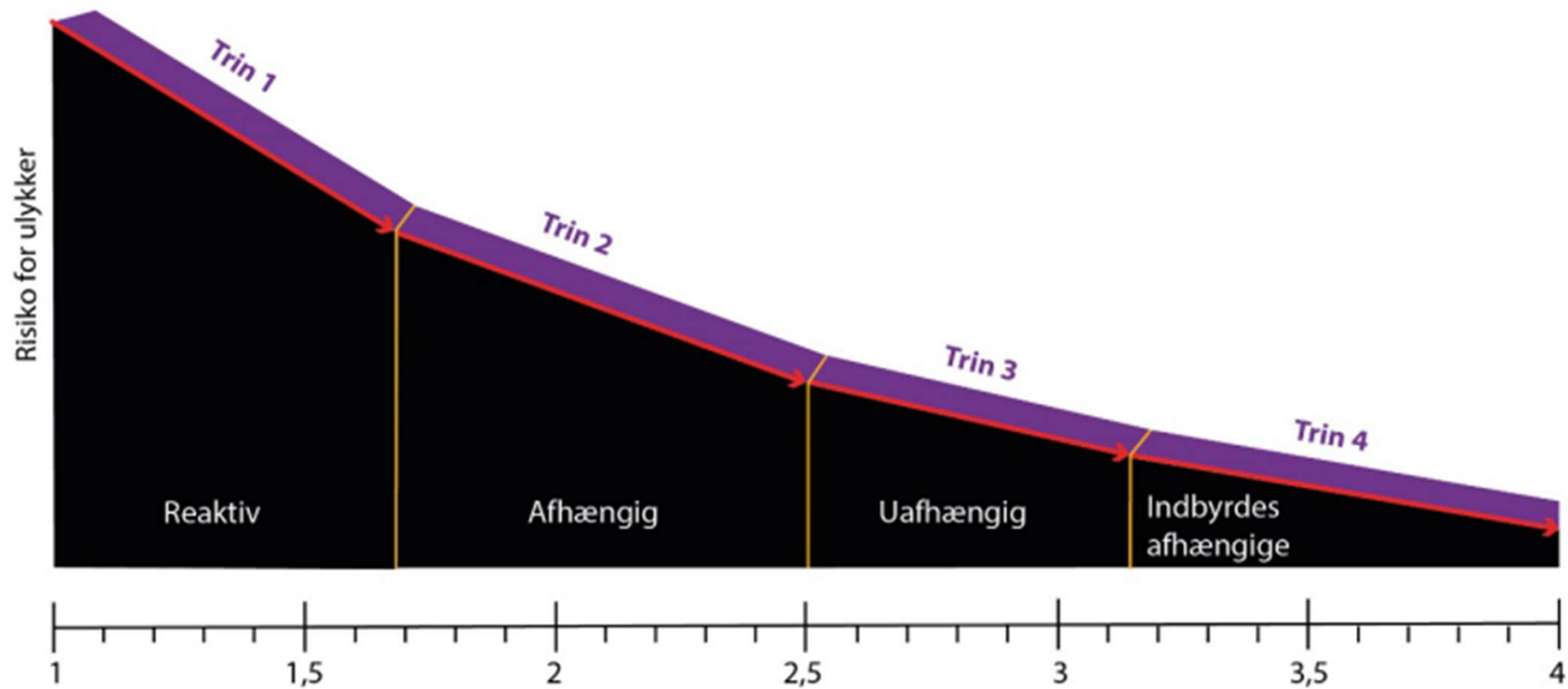
Sæt X i ét af felterne 1, 2, 3 eller 4.

		Sæt kryds (X)	
Emne (1:6) Samarbejde	Samarbejde om sikkerhed er på et lavt niveau	1	<input type="checkbox"/>
		2	<input type="checkbox"/>
		3	<input type="checkbox"/>
	Samarbejde om sikkerhed er på et højt niveau	4	<input type="checkbox"/>
Emne (2:6) Forebyggelse	Forebyggelse af ulykker er på et lavt niveau	1	<input type="checkbox"/>
		2	<input type="checkbox"/>
		3	<input type="checkbox"/>
	Forebyggelse af ulykker er på et højt niveau	4	<input type="checkbox"/>
Emne (3:6) Virksomhedens engagement	Virksomhedens engagement i sikkerhedsarbejdet er på et lavt niveau	1	<input type="checkbox"/>
		2	<input type="checkbox"/>
		3	<input type="checkbox"/>
	Virksomhedens engagement i sikkerhedsarbejdet er på et højt niveau	4	<input type="checkbox"/>
Emne (4:6) Instruktion	Instruktion i sikkerhed er på et lavt niveau	1	<input type="checkbox"/>
		2	<input type="checkbox"/>
		3	<input type="checkbox"/>
	Instruktion i sikkerheds er på et højt niveau	4	<input type="checkbox"/>
Emne (5:6) Ledelsen	Ledelsens fokus på sikkerhed er på et lavt niveau	1	<input type="checkbox"/>
		2	<input type="checkbox"/>
		3	<input type="checkbox"/>
	Ledelsens fokus på sikkerhed er på et højt niveau	4	<input type="checkbox"/>
Emne (6:6) Medarbejderne	Medarbejdernes efterlevelse af sikkerhedsreglerne er på et lavt niveau	1	<input type="checkbox"/>
		2	<input type="checkbox"/>
		3	<input type="checkbox"/>
	Medarbejdernes efterlevelse af sikkerhedsreglerne er på et højt niveau	4	<input type="checkbox"/>

Læg tallene fra dine 6 besvarelser sammen (eks. 3+2+3+4+2+3 = 17). Divider tallet med 6. (Scoren er: $17/6 = 2,8$)

Samlet score: _____

Bradley kurven med måleskala



Casevirksomhed Svendborg Brakes

Kortlægningsmetoder 1

1. Elektronisk spørgeskemaundersøgelse hvor samtlige medarbejdere har haft muligt for at svare. 95% har besvaret undersøgelsen. Undersøgelsen drejer sig om at få medarbejdernes vurdering af niveauet for sikkerhedsarbejdet i Svendborg Brakes

Følgende forhold er kortlagt:

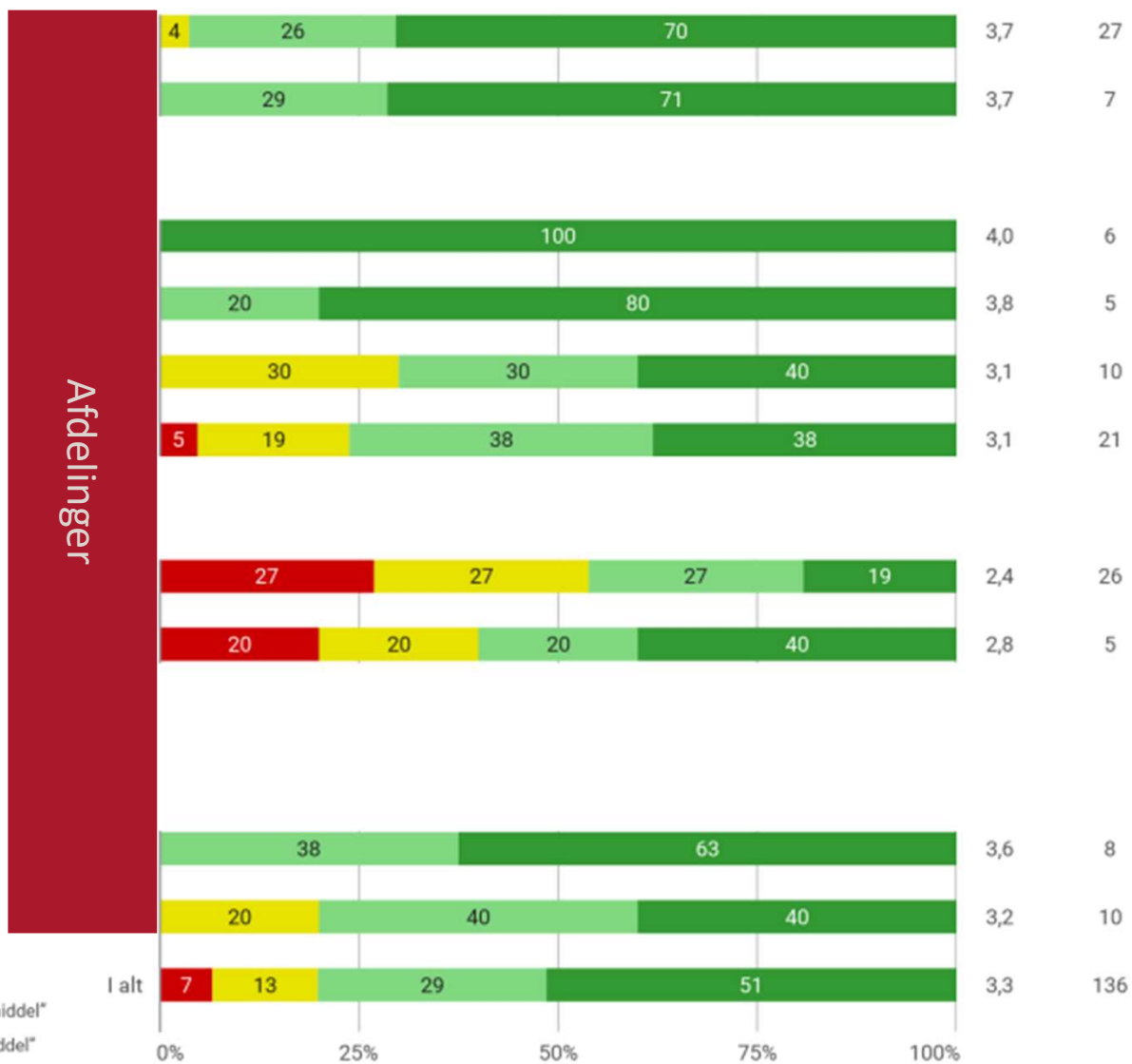
- Samarbejdet om sikkerhed,
- Forebyggelsen af ulykker,
- Virksomhedens engagement i sikkerhedsarbejdet,
- Instruktion i sikkerhed,
- Medarbejdernes efterlevelse af sikkerhedsregler,
- Ledelsens fokus på sikkerhed

Resultat fordelt på afdelinger

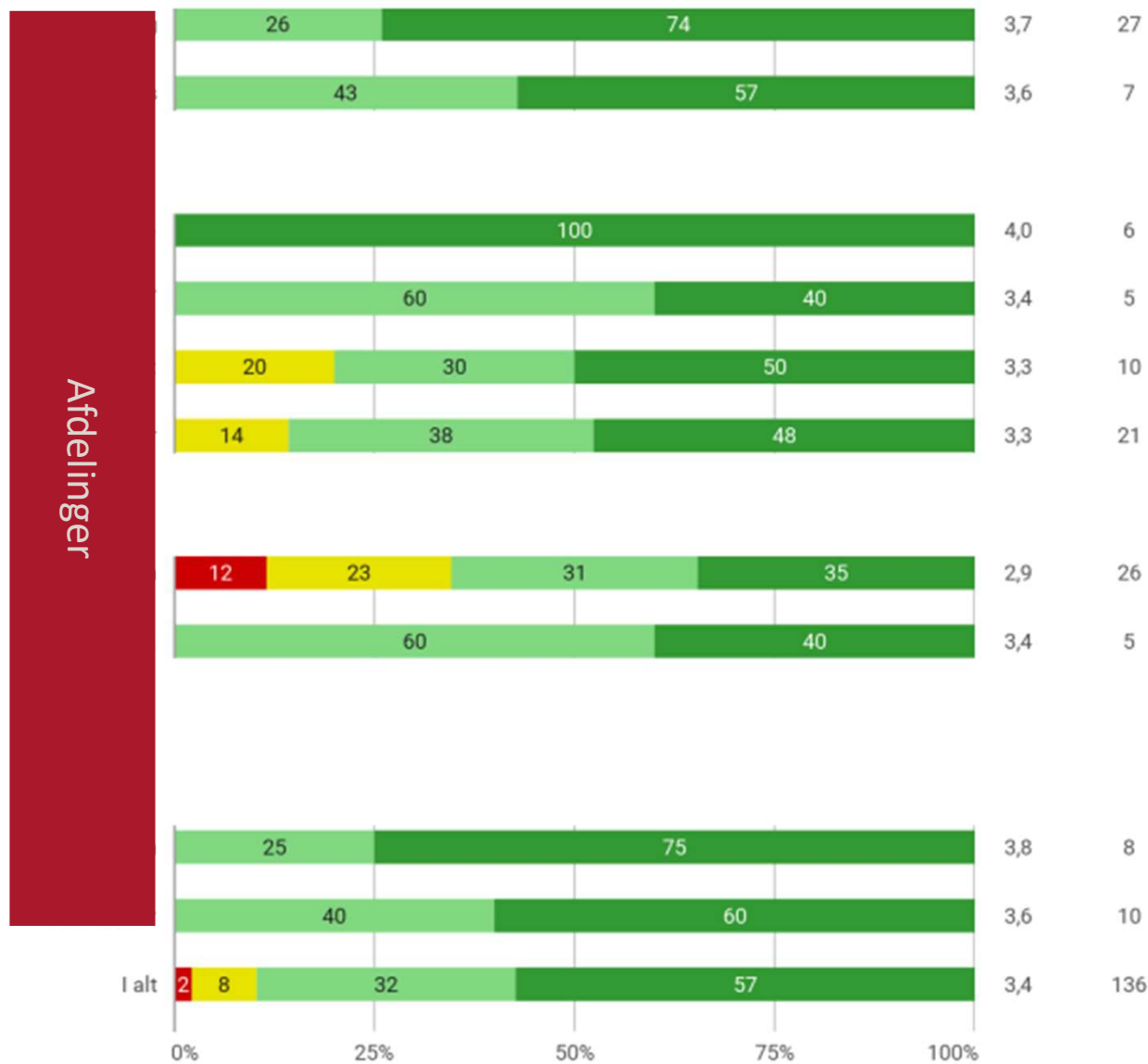
Samarbejde

Krydset med: Afdeling

- 1. Samarbejde om sikkerhed er på et lavt niveau
- 2. Samarbejde om sikkerhed er ikke på et lavt niveau, men dog "under middel"
- 3. Samarbejde om sikkerhed er ikke på et højt niveau, men dog "over middel"
- 4. Samarbejde om sikkerhed er på et højt niveau



Resultat fordelt på afdelinger

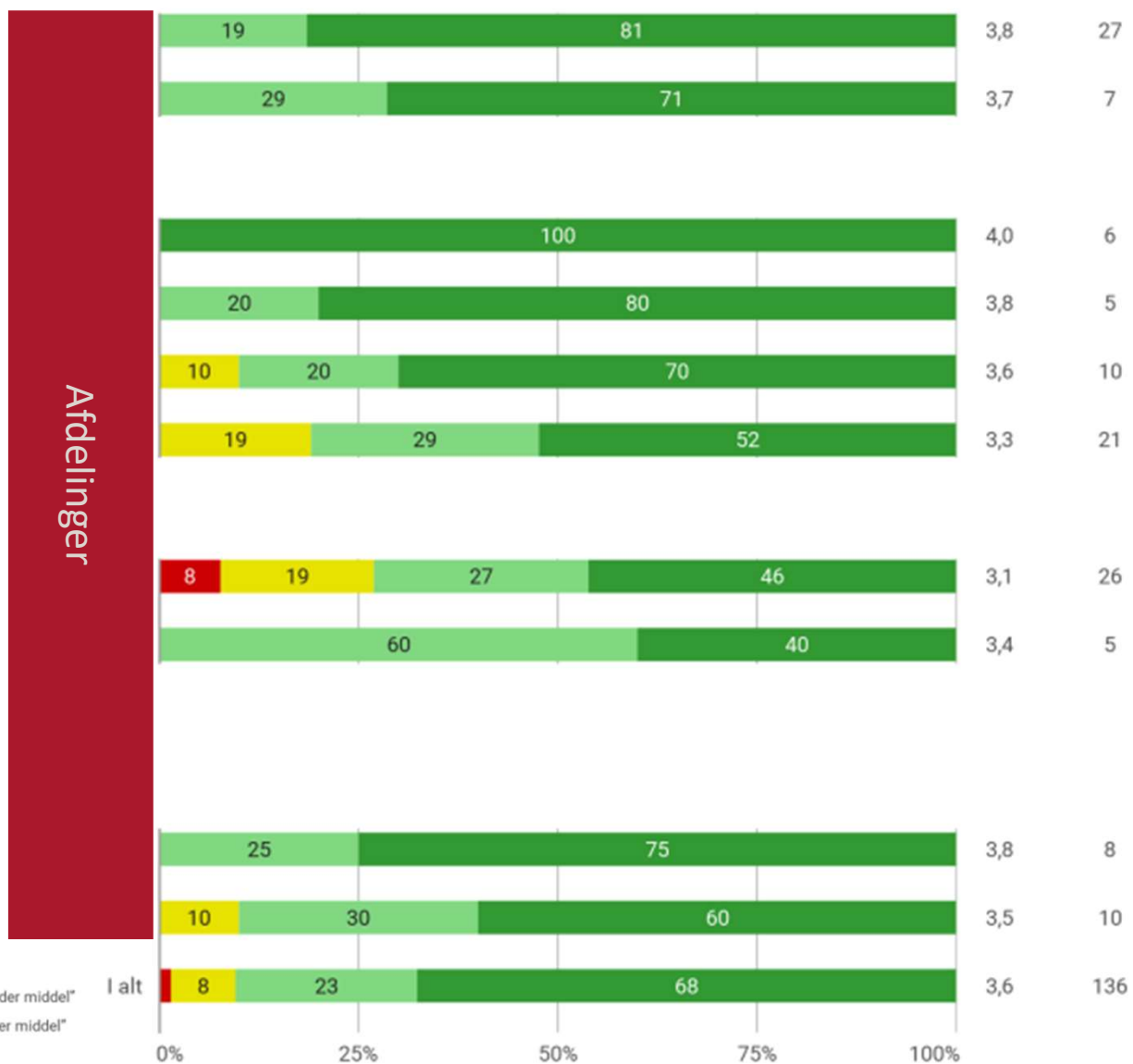


Forebyggelse

Krydset med: Afdeling

- 1. Forebyggelse af ulykker er på et lavt niveau
- 2. Forebyggelse af ulykker er ikke på et lavt niveau, men dog "under middel"
- 3. Forebyggelse af ulykker er ikke på et højt niveau, men dog "over middel"
- 4. Forebyggelse af ulykker er på et højt niveau

Resultat fordelt på afdelinger

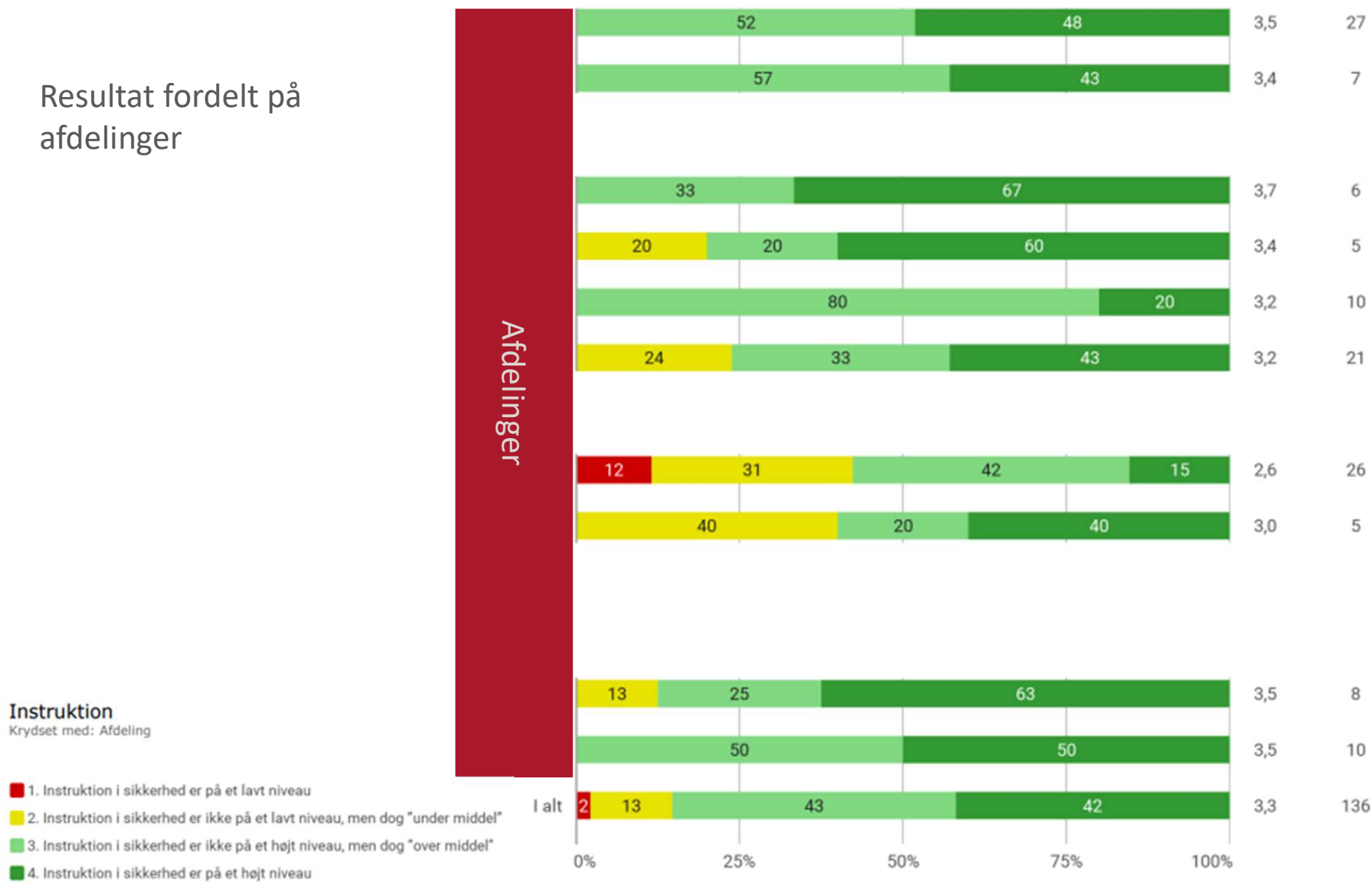


Virksomhedens engagement

Krydset med: Afdeling

- 1. Virksomhedens engagement i sikkerhedsarbejdet er på et lavt niveau
- 2. Virksomhedens engagement i sikkerhedsarbejdet er ikke på et lavt niveau, men dog "under middel"
- 3. Virksomhedens engagement i sikkerhedsarbejdet er ikke på et højt niveau, men dog "over middel"
- 4. Virksomhedens engagement i sikkerhedsarbejdet er på et højt niveau

Resultat fordelt på afdelinger



Resultat fordelt på afdelinger

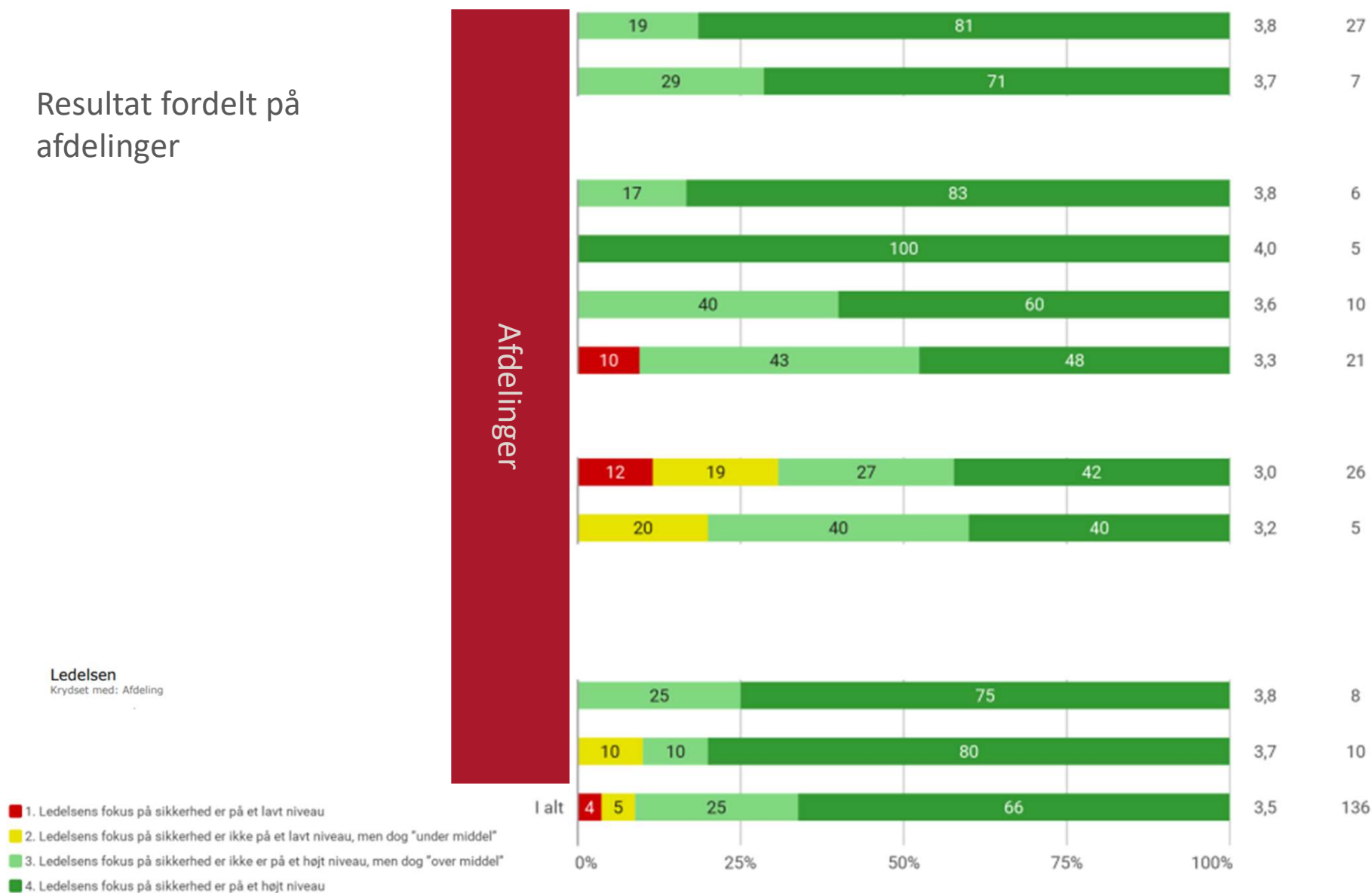
Medarbejderne
Krydset med: Afdeling

Afdelinger



- 1. Medarbejdernes efterlevelse af sikkerhedsreglerne er på et lavt niveau
- 2. Medarbejdernes efterlevelse af sikkerhedsreglerne ikke er på et lavt niveau, men dog "under middel"
- 3. Medarbejdernes efterlevelse af sikkerhedsreglerne ikke er på et højt niveau, men dog "over middel"
- 4. Medarbejdernes efterlevelse af sikkerhedsreglerne er på et højt niveau

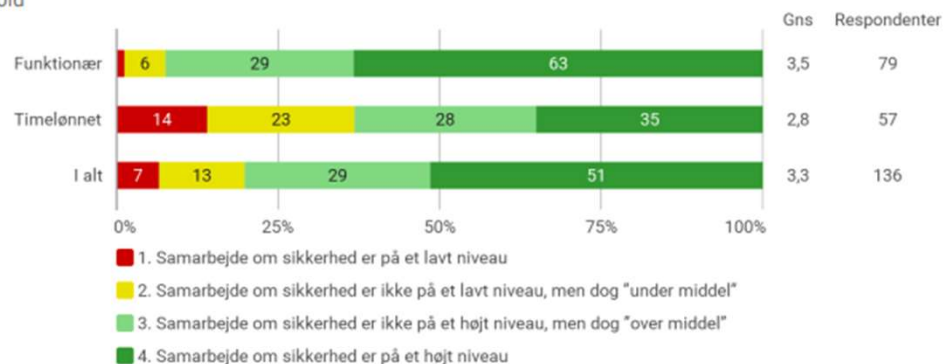
Resultat fordelt på afdelinger



Resultat fordelt på ansættelsesforhold

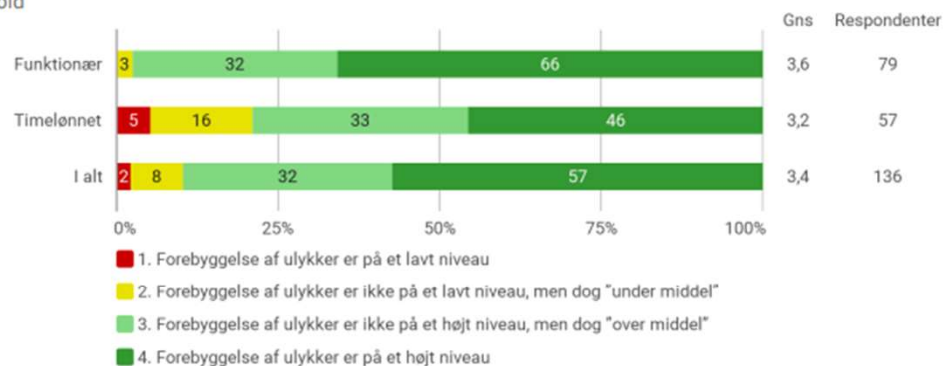
Samarbejde

Krydset med: Ansættelsesforhold



Forebyggelse

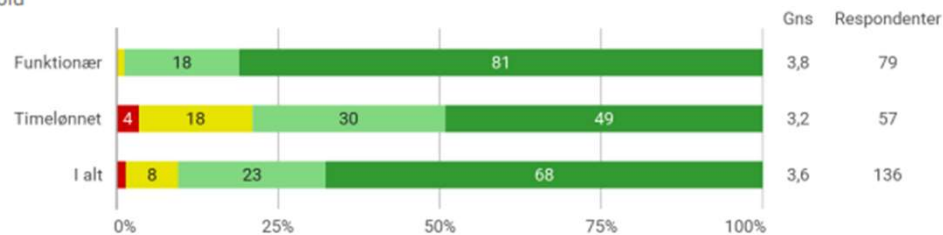
Krydset med: Ansættelsesforhold



Virksomhedens engagement

Krydset med: Ansættelsesforhold

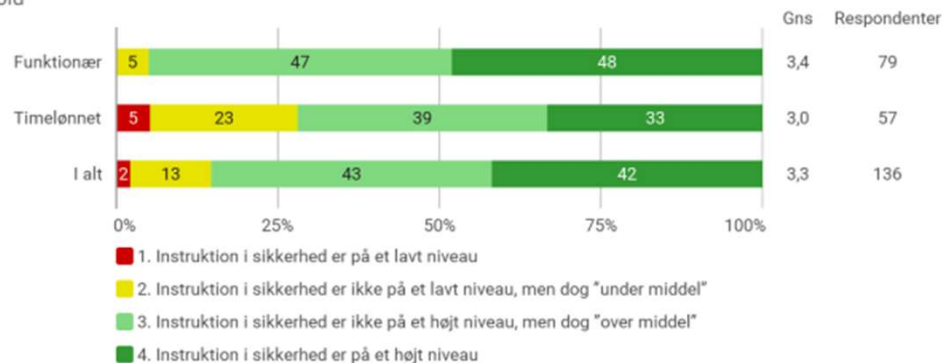
- 1. Virksomhedens engagement i sikkerhedsarbejdet er på et lavt niveau
- 2. Virksomhedens engagement i sikkerhedsarbejdet er ikke på et lavt niveau, men dog "under middel"
- 3. Virksomhedens engagement i sikkerhedsarbejdet er ikke på et højt niveau, men dog "over middel"
- 4. Virksomhedens engagement i sikkerhedsarbejdet er på et højt niveau



Resultat fordelt på ansættelsesforhold

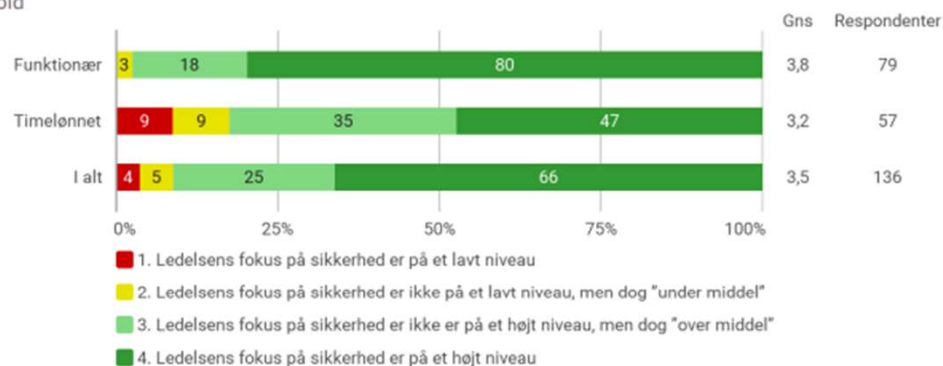
Instruktion

Krydset med: Ansættelsesforhold



Ledelsen

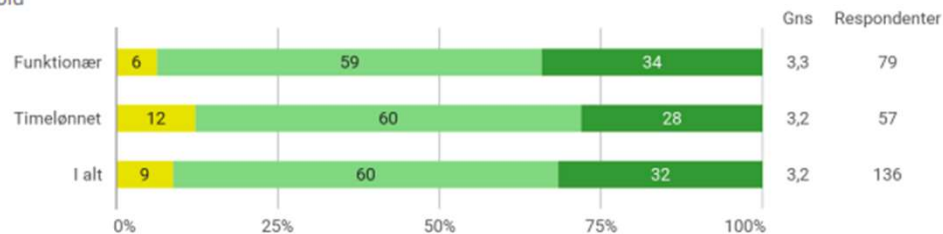
Krydset med: Ansættelsesforhold



Medarbejderne

Krydset med: Ansættelsesforhold

- 1. Medarbejdernes efterlevelse af sikkerhedsreglerne er på et lavt niveau
- 2. Medarbejdernes efterlevelse af sikkerhedsreglerne ikke er på et lavt niveau, men dog "under middel"
- 3. Medarbejdernes efterlevelse af sikkerhedsreglerne ikke er på et højt niveau, men dog "over middel"
- 4. Medarbejdernes efterlevelse af sikkerhedsreglerne er på et højt niveau



Kortlægningsmetoder 2

Som supplement og uddybning er der foretaget 4 fokusgruppeinterviews med følgende målgrupper:

- 2 grupper med timelønnede uden lederansvar
- 1 gruppe med funktionærer med ledelsesansvar
- 1 gruppe med funktionærer uden ledelsesansvar

Rammer for interviewene:

- Gennemføres som fokusgruppeinterviews på tværs af afdelinger.
- Du vil ikke være anonym, men dit navn vil ikke blive nævnt i afrapporteringen efterfølgende.
- Formål: uddybende bemærkninger til den anonyme kortlægning, hvor alle har haft mulighed for at svare.
- Mål: at udpege mulige indsatsområder, der kan styrke det forebyggende arbejde for at undgå arbejdsulykker. Det kan fx handle om systematik, adfærd, ledelsesmæssig fokus, prioriteringer i dagligdagen.
- Ønsker til jer: åben og ærlig dialog med fokus på det væsentlige.

Præsentationsrunde: navn og afdeling.

Interviewet blev gennemført af Nis Kjær, Joblife A/S

Gruppetimeinterviews

Rammer for interviewene:

- Gennemføres som fokusgruppetimeinterviews på tværs af
- Du vil ikke være anonym, men dit navn vil ikke blive nævnt
- Formål: uddybende bemærkninger til den anonyme kvæstionær.
- Mål: at udpege mulige indsatsområder, der kan styrke arbejdsulykker. Det kan fx handle om systematik, adfærd og arbejdsmiljøet på dagligdagen.
- Ønsker til jer: åben og ærlig dialog med fokus på det væsentlige

Hvor ser I det fungerer bedst?

Hvornår bliver I udfordret?

Hvor i virksomheden ser I de største udfordringer?

Hvilke eksempler har I fra hverdagen?

Præsentationsrunde: navn og afdeling.

Hvor tryk er du alt i alt ved at gå på arbejde?

Er der noget der gør det svært?

1 Meget utryk	2	3	4	5 Meget tryk

Interviewet blev gennemført af Nis Kjær, Joblife A/S

Hvad drømme om?

Forventet udbytte

Hvad er jeres største udfordring?

1 Meget utryk	2	3	4	5 Meget tryk

Hvad skal medarbejderne gøre mere af?

Hvad skal medarbejderne gøre mindre af?

Hvad vil være nemmest og have en god effekt?

Hovedkonklusioner

Resultat af interviews

- Store forskelle fra afdeling til afdeling
- Manglende forståelse for visse regler
- Mange idéer der ikke har været bragt i spil
- Risiko for at "dage uden uheld" kan give et misvisende billede.
- Safetywalks giver god værdi
- Flere positive ord til arbejdsmiljøchefen
- Ordren prioriteres frem for sikkerhed, når der er pres på
- Vi er gode til at "vejlede" hinanden om sikkerhed
- Oplever at oplæring/instruktion er blevet mindre systematisk
- Enkeltepisoder bliver til generelle regler

Specifikke forslag til forbedringer

Resultat af interviews

- Mere gennemskuelig opmærkning til kørende og gående trafik
- Intern trafik på området, det går stadig meget stærkt
- Lav brandøvelse
- Mere stabile/gennemarbejdede værktøjer/opstillinger til nye produkter

Hvor tryk er du alt i alt ved at gå på arbejde?

Gruppe	1 meget utryk	2	3	4	5 meget tryk
1			1	3	1
2				1	9
3				3	3
4				1	7

Resultat af interviews

Hvad er dine forventninger til udbyttet af denne indsats?

Gruppe	1 ingen/lille	2	3	4	5 store
1	2	3			
2		7	3		
3				3	3
4	1	4	3		

Resultat af interviews

Anbefalinger

- Fokuser på produktion og PTA og tilbagemeldingerne derfra
- Tænk inddragelse: involvering, forklaring og forventninger
 - Fokus på information og kommunikation
 - Særligt fokus på feed-back og opfølgning
- Introduktion/instruktion/oplæring/træning

Gruppedrøftelse



- Hvor ser I styrkerne i metoden?
- Hvor ser I udfordringerne?

Opsamling i
plenum

ENTER: Nis Kjær og Erik Nichum

ENTER: nikj@joblife.dk, ern@joblife.dk

ENTER: 60 17 62 17 – 27 61 85 25

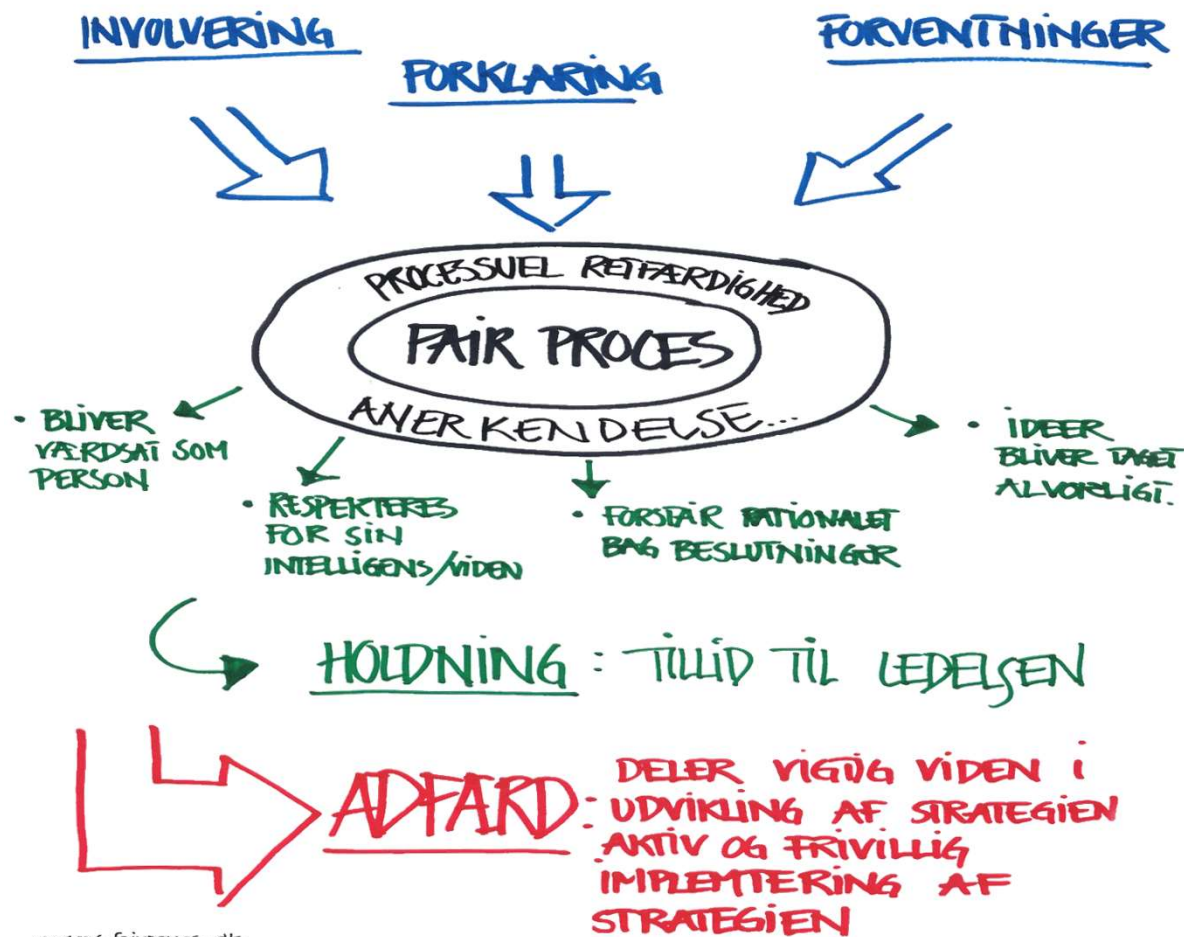
www.joblife.dk

LinkedIn

- better jobs, better results



Processuel retfærdighed



www.fairprocess.dk

Inspireret af Bo Vestergaard