

Workshop 102: Vejen til bedre sikkerhed

Kultur og adfærd – afgørende for et sikkert arbejdsmiljø

Vi hører det ofte: ”det handler om kulturen”, men ofte når vi ikke at dykke dybere ned i hvordan kulturen er på virksomheden. I denne artikel kan du læse om hvordan I kan blive klogere på kulturen i jeres virksomhed og dermed lave målrettede indsatser.

Svendborg Brakes ApS er en produktionsvirksomheden, der producerer bremsesystemer til bl.a. vindmølle-, offshore-, mine- og kranindustrien. Virksomheden arbejder seriøst og systematisk med arbejdsmiljøet, herunder forebyggelse af ulykker. De har dog set en stigning i ulykkerne gennem det seneste års tid, hvilket ikke er tilfredsstillende for ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen. For at vende denne uønskede tendens valgte virksomheden at få kortlagt kulturen på virksomheden.

Spørgeskemaundersøgelse og fokusgruppeinterviews

Kortlægningen blev gennemført i følgende faser:

1. Elektronisk spørgeskemaundersøgelse
2. Fokusgruppeinterviews
3. Analyse og afrapportering

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført ud fra den spørgeramme der netop er udviklet til BFA-Industris vejledning ”Vejen til bedre sikkerhed” <https://www.bfa-i.dk/ulykker/vejen-til-bedre-sikkerhed> .



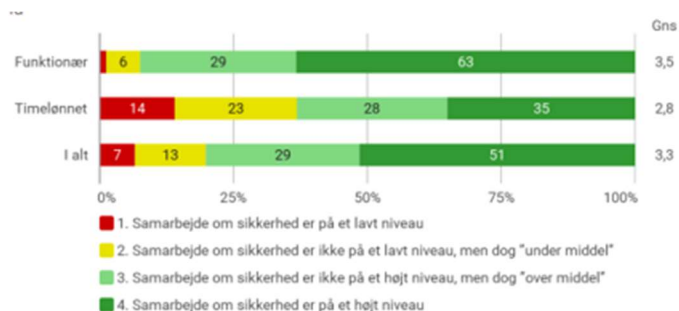
Vedledning tager afsæt i Bradley kurven, der opdeler virksomhedens sikkerhedsniveau i fire trin. Placering på kurven findes ved et simpelt spørgeskema, hvor niveauet vurderes ud fra 6 temaer: samarbejde, forebyggelse, engagement, instruktion, ledelse og medarbejder.

Hos Svendborg Brakes blev spørgeskemaet udsendt til samtlige medarbejdere og der var næste 100% svarprocent. Resultatet viste at virksomhedens sikkerhedsniveauet generelt er i den høje ende, men viste også ret store forskelle fra afdeling til afdeling samt mellem timelønnede og funktionærer.

Dette var dog også forventet, da produktionsarbejde ofte har en anden "Risiko" med truckkørsel, kraner samt processer med højt hydraulisk tryk.



Billedet viser variationen mellem afdelinger på spørgsmålet om "samarbejde".



Billedet viser besvarelsen på samme spørgsmål opgjort for funktionærer og timelønnede.

Med afsæt i undersøgelsesresultatet blev der gennemført fire fokusgruppinterviews, to med timelønnede uden ledelsesansvar, et med funktionærer med ledelsesansvar og et med funktionærer uden ledelsesansvar. Interviewene blev gennemført ud fra en semistruktureret spørgeguide.

På baggrund af den samlede kortlægning blev der foretaget en analyse der pegede på to til tre afdelinger med et særligt behov. Ligeledes pegede undersøgelsen på et stort potentiale i yderligere inddragelse i arbejdsmiljøarbejdet samt ejerskab til de initiativer og indsatser der arbejdes med og de regler og procedurer der indføres. Der blev også nævnt en del positive ting, som det er vigtigt at holde fast i fx at safetywalks giver god værdi og at man er gode til at vejlede hinanden i hverdagen.

Blandt de konkrete anbefalinger var:

- Yderligere inddragelse af medarbejderne i udtænkning af løsninger og indførelse af sikkerhedsprocedurer.
- Øget fokus på instruktion og oplæring.
- Øget fokus på information og orientering om arbejdsmiljøforhold og -initiativer.

Allan Viborg, QA & HSE Manager siger om forløbet:

Kombinationen af spørgeskema og gruppeinterviews har fungeret rigtig godt og der har efter undersøgelsen været en god og åben dialog i virksomheden, hvor der eks. nu bliver lukket mere op på møder i arbejdsmiljøorganisationen, samt på de generelle medarbejdermøder. Derudover har vi efterfølgende kunnet bruge de specifikke handlepunkter som opfølgning i tråd med vores Vision Zero strategi.