

Arbejdsmiljøkulturens betydning for forebyggelse af MSB



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

Lidt om MSB

- Overordnet betegnelse for en række fysiske diagnoser samt smerter og smertelidelser i bevægeapparatet.
- Oplevelser af smerter, sygefravær, livskvalitet
- Risikofaktorer – fysiske krav
 - Bæring og Løft, skub- og træk, vredet eller foroverbøjet ryg, løftede arme, hugsiddende, gentagne armbevægelser, gående og stående, stillesiddende
- Komplekst område – hvordan skabes sundhedsfremmende arbejdspladser.



Risici i relevante brancher

- **Bæring og Løft** (ref. 34,8%) - Rengøring (**58%**), Restauration og bar (**72,9%**), Politi (30%)
- **Skub- og træk** (ref. 25,9%) - Rengøring (**56,2%**), Restaurant og bar (**35,3%**) Politi (21,4%)
- **Vredet eller foroverbøjet ryg** (ref. 43,6%) – Rengøring (**67,7%**), Restaurant og Bar (**63,1%**), Politi (32,4%)
- **Løftede arme** (ref. 24,4%) – Rengøring (**53,0%**), Restaurant og Bar (**42,6%**), Politi (17,5%)
- **Hugsiddende** (ref. 21,8%) – Rengøring (**43,3%**), Restaurant og Bar (17,4%), Politi (19,7%)
- **Gentagne armbevægelser** (ref. 26,8%) – Rengøring (**54,8%**), Restaurant og Bar (**63,5%**), Politi (15,1%)
- **Gående og stående** (ref. 39,3%) – Rengøring (**71,4%**), Restaurant og Bar (**82,9%**), Politi (23,3%)
- **Stillesiddende** (ref. 41,3%) – Rengøring (13,3%), Restaurant og Bar (7,2%), Politi (**46,9%**)

Smerter i relevante brancher

1. Smerter hver dag eller flere gange om ugen:

- a. Rengøring 41,7-45,6%
- b. Køkken og tjenere 33,7-41,5%
- c. Politi og fængselsbetjente 35,2%
- d. Landsgennemsnit 32,5%**
- e. Undervisere/forskere 23,4%
- f. Psykologer 22,6%



Er det godt? Er det skidt? Er det vilkårene for arbejdet?

Hvad tænker I om det?



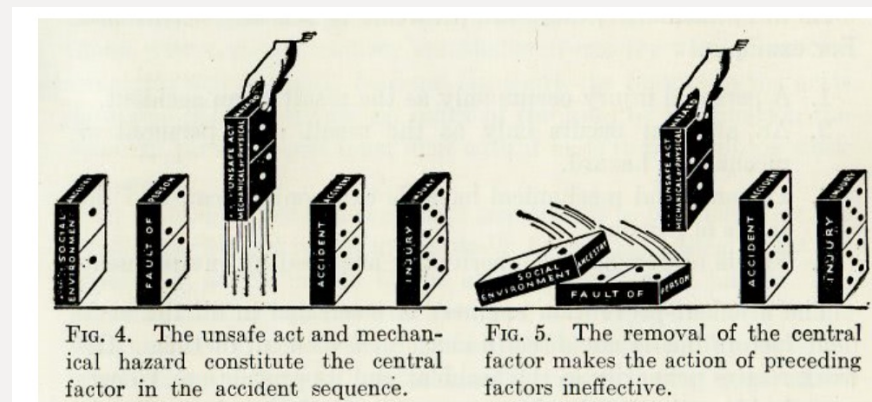
To oplæg – forskellige facetter af samme problem

- Kulturens betydning for organisationers forebyggelsespraksis.
- Habituering af smerte – individets og gruppens internalisering af kultur og struktur
- Ingen er overordnede hinanden men gensidigt (re)konfigurerende



Hvor kommer begrebet arbejdsmiljøkultur fra?

- Tidligere fokus på individet og på maskiner/værktøjer/teknologier.
- Problemer med de beslutninger der tages
- Store ulykkers betydning i sikkerhedsforskningen



Accident prevention by interrupting the accident sequence, from the 1950 edition of the book Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach

Hvad forstår vi ved kultur?



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



Grundlæggende antagelser

1. Hvad er målene for vores arbejde?

- a. At opretholde lov og orden
- b. At skabe en god oplevelse
- c. Sørge for at der er rent og pænt i hjem, virksomheder eller institutioner

2. Findes der nogen særlige præmisser

- a. Vi har den rigtige finansiering
- b. Vi sørger for at tjene penge til virksomheden.

3. Hvordan opnår vi de mål?

- a. Møder op i det rigtige tidsrum og sørger for at gøre arbejdet
- b. Identificerer og pågriber folk der ikke opretholder loven



Ansette værdier

- Hvad gør en dygtig medarbejder/kollega?
 - Er hurtig
 - Kan anvende teknologier/værktøjer
 - God kollega
 - Har godt overblik / Planlægger arbejdet godt

Artefakter

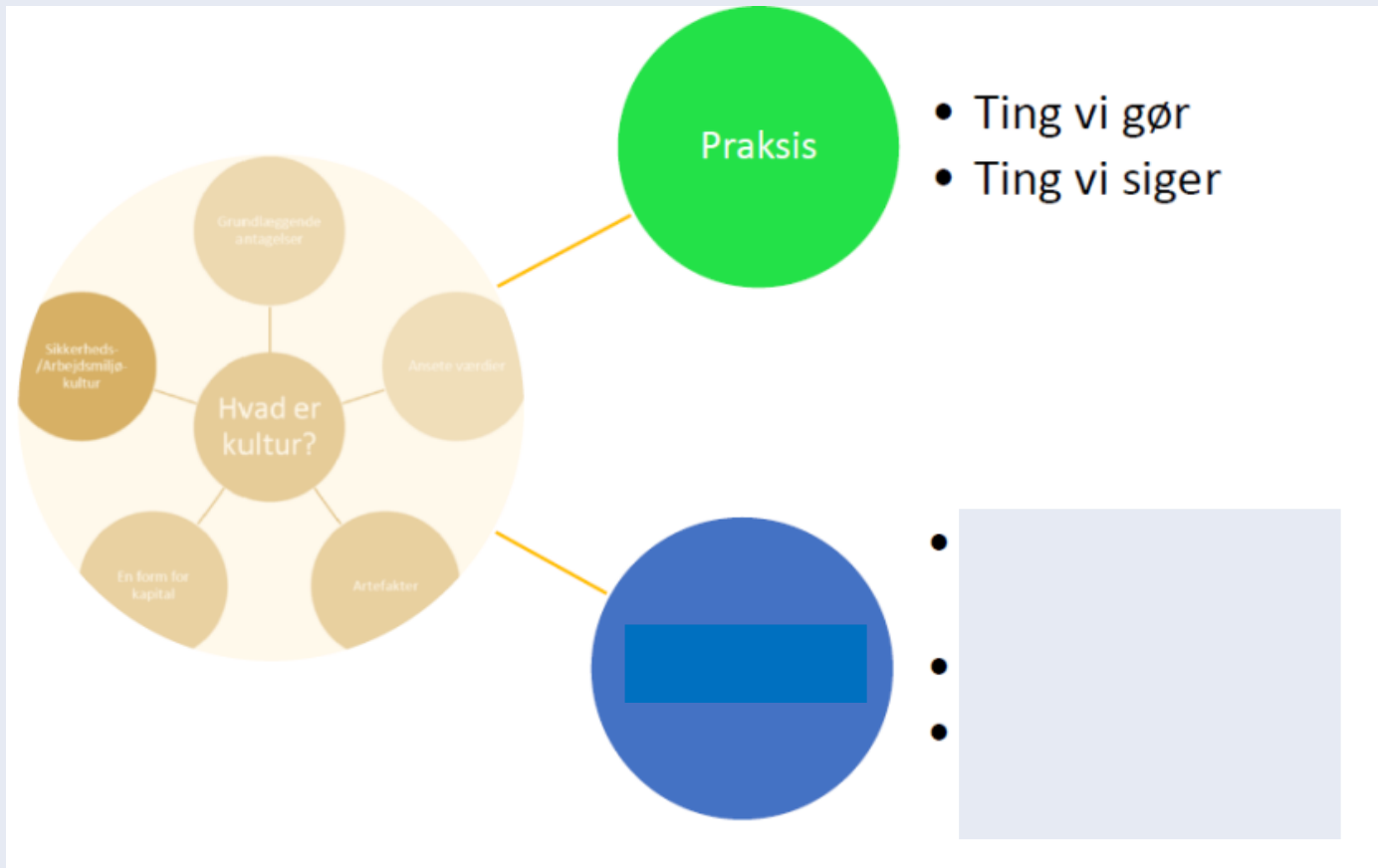
1. Værktøjer
2. Teknologier
3. Computerprogrammer
4. Standarder



Kapitalform

- Mestrer man kulturen – højere status.
- Kan veksles til sociale og økonomiske goder.

Hvad påvirker kulturen?



Arbejdsmiljø i kulturen?

1. Grundlæggende antagelser

- a. Sunde og sikre medarbejdere kan bedre udføre arbejdet?

2. Ansete værdier

- a. Kigger vi efter risici? Kigger vi efter potentialer?

3. Artefakter

- a. Har vi arbejdsmiljøsystemer? AMO? Teknologier?
- b. Sikre og sunde værktøjer?



Hvordan går det med fysisk belastning i vores arbejdsmiljøkultur?

1. Grundlæggende antagelser?

- a. Tænker vi på det fysisk anstrengende arbejde her?

2. Anerkendte værdier

- a. Er vi opmærksomme på fysisk anstengende arbejdsopgaver?
- b. Er vi opmærksomme på muligheder for at forebygge eller forbedre disse?

3. Artefakter

- a. Anvender vi teknologier eller værktøjer der nedbringer anstrengelsen?
- b. Er vi opmærksomme på værktøjer eller teknologier der kunne gøre dette?

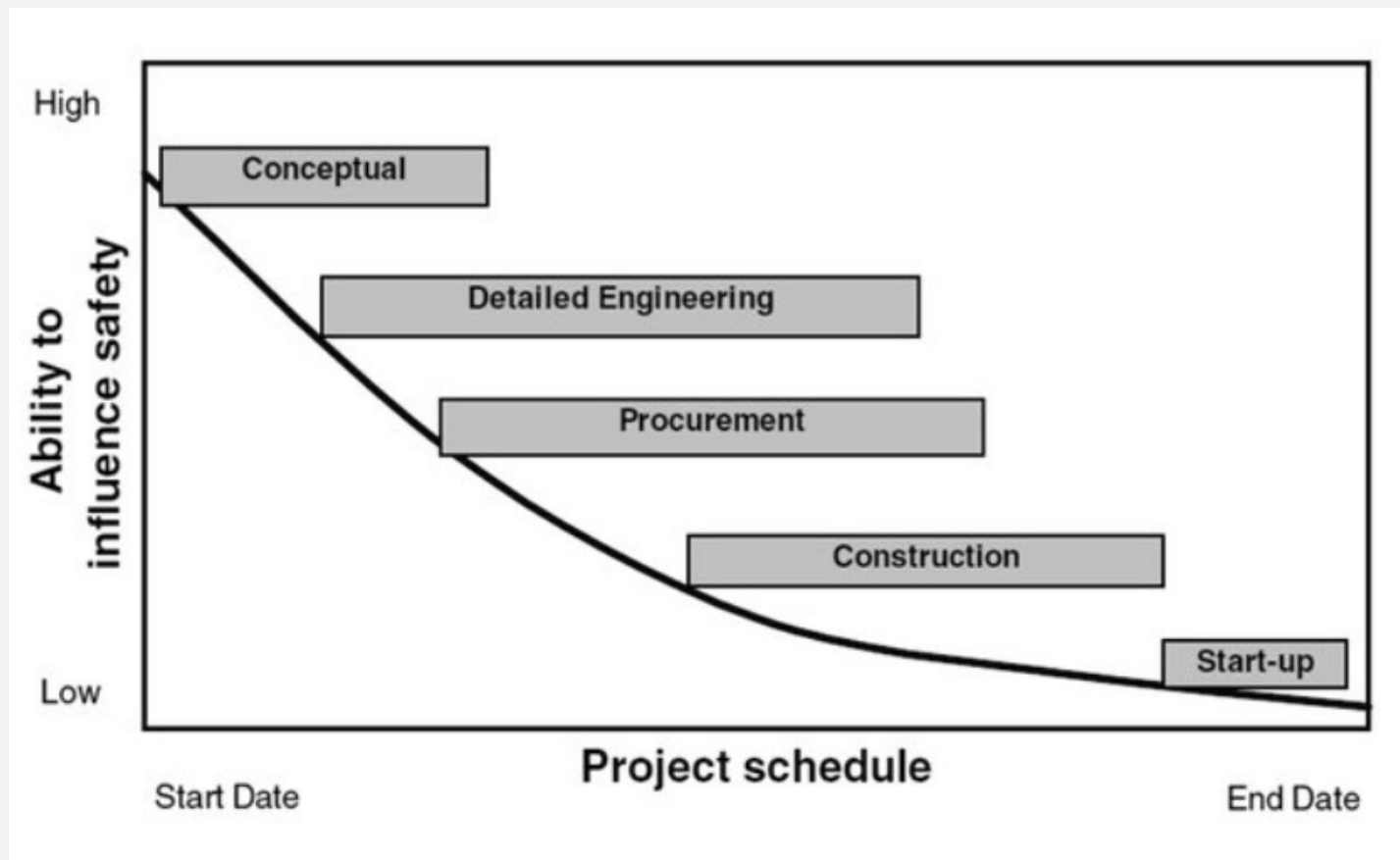


Arbejdet med Arbejdsmiljøkulturen

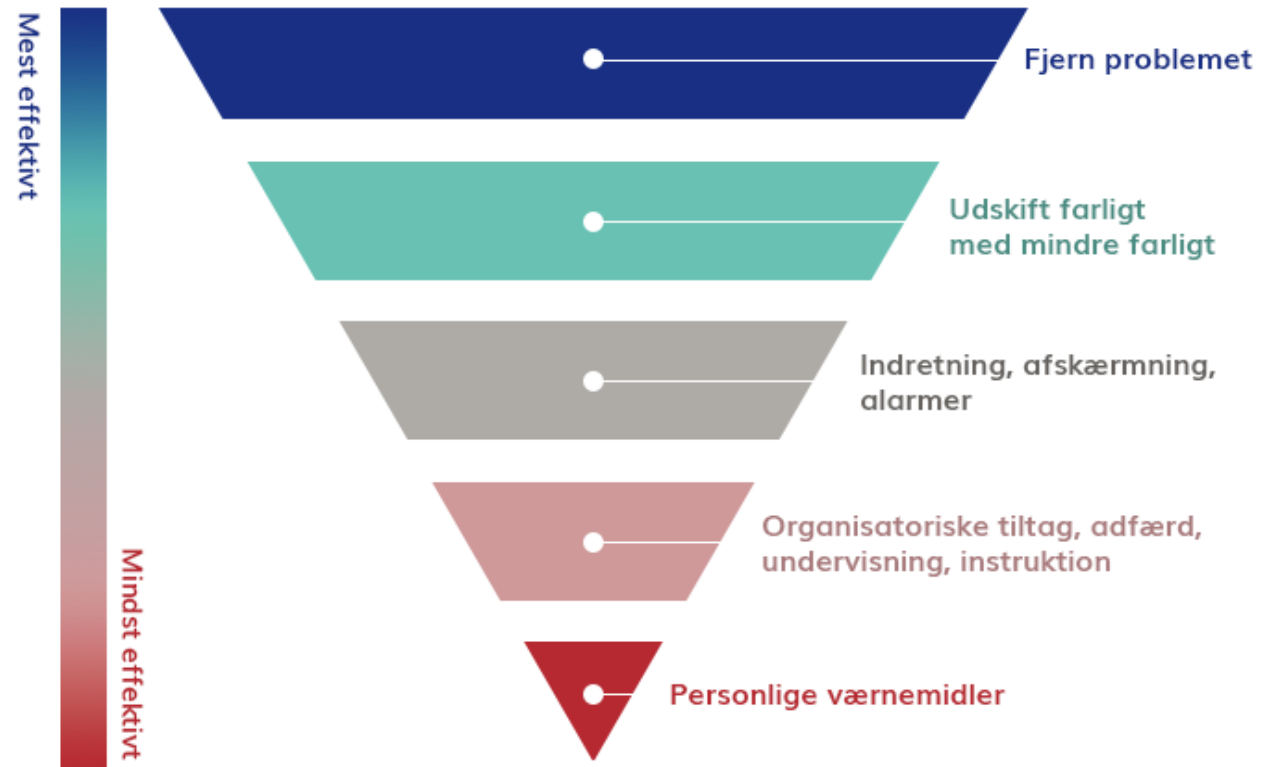
- Tidligere – Højere - Bredere



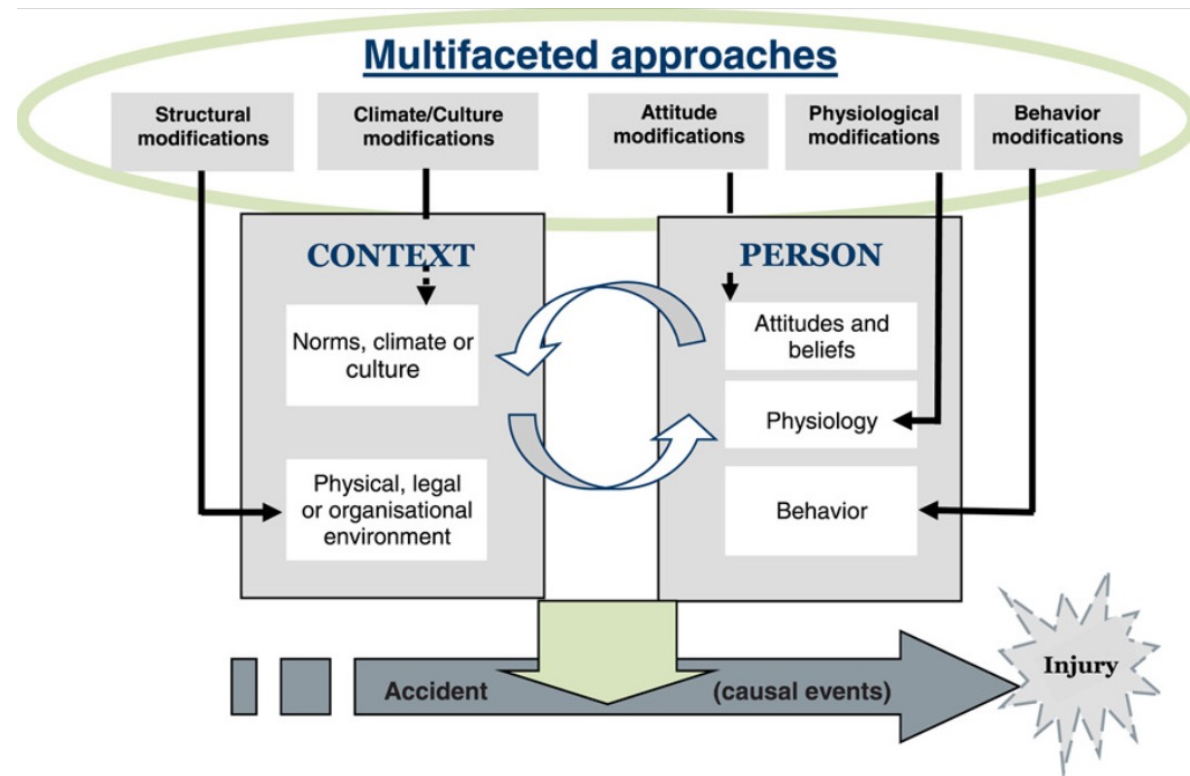
Tidligere – Szymberski-kurven



Højere - Forebyggelsestrappen



Bredere – hele organisationen, flerstrengede indsatser



- Dyreborg et al. 2022

Fokus for arbejdsmiljøkulturen

- Forhindre at noget dårligt sker
- Til at
- Arbejde for at noget godt sker

Arbejdsmiljøkulturens niveauer – vision zero

- **Passiv** – fysisk anstrengelse, hvad har det med os at gøre?
- **Reaktiv** – arh medarbejderne bliver syge med ondt i kroppen, vi burde gøre noget
- **Aktiv** – arbejdet rummer risici, vi har en velfungerende Arbejdsmiljøorganisation der tager sig af den slags.
- **Proaktiv** – vi undersøger hvilke risici der er forbundet med arbejdet, risikovurderer og arbejder strategisk med disse.
- **Skabende** – arbejdsmiljø er en del af hvordan vi tænker alle arbejdsopgaver hvordan kan vi gøre dem mindst muligt fysisk anstrengende – med fokus på at være sundhedsfremmende i stedet. Strategi, planlægning, risikovurdering, praktisk udførelse, opfølgning og kommunikation.

Hvordan skabes en god arbejdsmiljøkultur ude i organisationerne?

- Hvordan bliver det en kapitalform at forebygge?
 - Understøtter vores grundlæggende antagelser forebyggelse af MSB?
 - Understøtter vores værdier...?
 - Har vi nogen artefakter der understøtter...?
- Vi kan tænke Tidligere, Højere og Bredere.
- Kan arbejdsmiljøkulturen rykkes i retning af det skabende?



Hvor er vi henne?

Forebyggelsestrappen og arbejdsmiljøkultur

1. Det vi typisk kalder kultur er langt nede på trappen.

2. Men det er forudsætninger for at kunne lave tiltag højere oppe.

