

Virksomhedens karakteristika

Indholdsfortegnelse:

Indholdsfortegnelse:.....	1
Beskrivelse af virksomheden.....	2
Relationer mellem opgavevirksomheden og konsulentvirksomheden	2
Virksomhedens objektive data	2
Hvilken branche tilhører opgavevirksomheden	2
Hvilken størrelse har virksomheden	3
Er det en enkelt virksomhed eller en koncern.....	5
Hvordan er ejerskabet i virksomheden.	5
Hvad producerer virksomheden..	6
Hvor stor er deres årlige omsætning.	6
Virksomhedens sikkerhedskultur	6
Kendetegn ved en god sikkerhedskultur	7
Værktøjer til kortlægning af sikkerhedskultur.....	7

Virksomhedens karakteristika

Beskrivelse af virksomheden

Det er vigtigt for den ergonomiske konsulent at gøre sig klar:

- Hvilke relationer der er mellem opgavevirksomheden og konsulentvirksomheden
- hvilken branche opgavevirksomheden tilhører
- hvilken størrelse virksomheden har
- hvilket ejerskab opgavevirksomheden har
- hvad opgavevirksomheden producerer
- hvor stor opgavevirksomhedens årlige omsætning er.

Ved at kortlægge dette inden det første besøg, kan dette hjælpe konsulenten med til at identificere typiske problematikker vedr. denne type opgaver/virksomheder og dermed planlægge hvilke data, der især skal indgå i den første ergonomiske screening af virksomheden, som konsulenten foretager før opgaveformuleringen og kontraktindgåelsen.

Relationer mellem opgavevirksomheden og konsulentvirksomheden

Den ergonomiske konsulent bør altid sætte sig ind i hvilke relationer, der er mellem opgavevirksomheden og konsulentens virksomhed.

Har opgavevirksomheden et abonnement hos konsulentvirksomheden, hvad indebærer dette abonnement, og hvor længe gælder abonnementet.

Har opgavevirksomheden gæld eller penge til gode hos konsulentvirksomheden.

Hvor længe har opgavevirksomheden været kunde, hvilke opgaver er løst, hvornår og med hvilket resultatet. Hvordan har samarbejdet fungeret mellem parterne, hvad har fungeret godt, og hvad har ikke – og hvorfor?

Er der relationer mellem de to organisationers medlemmer, via personlige netværk fx familien, venskaber, fritidsaktiviteter, borgerlige hverv, logebekendtskaber m.v.

Virksomhedens objektive data

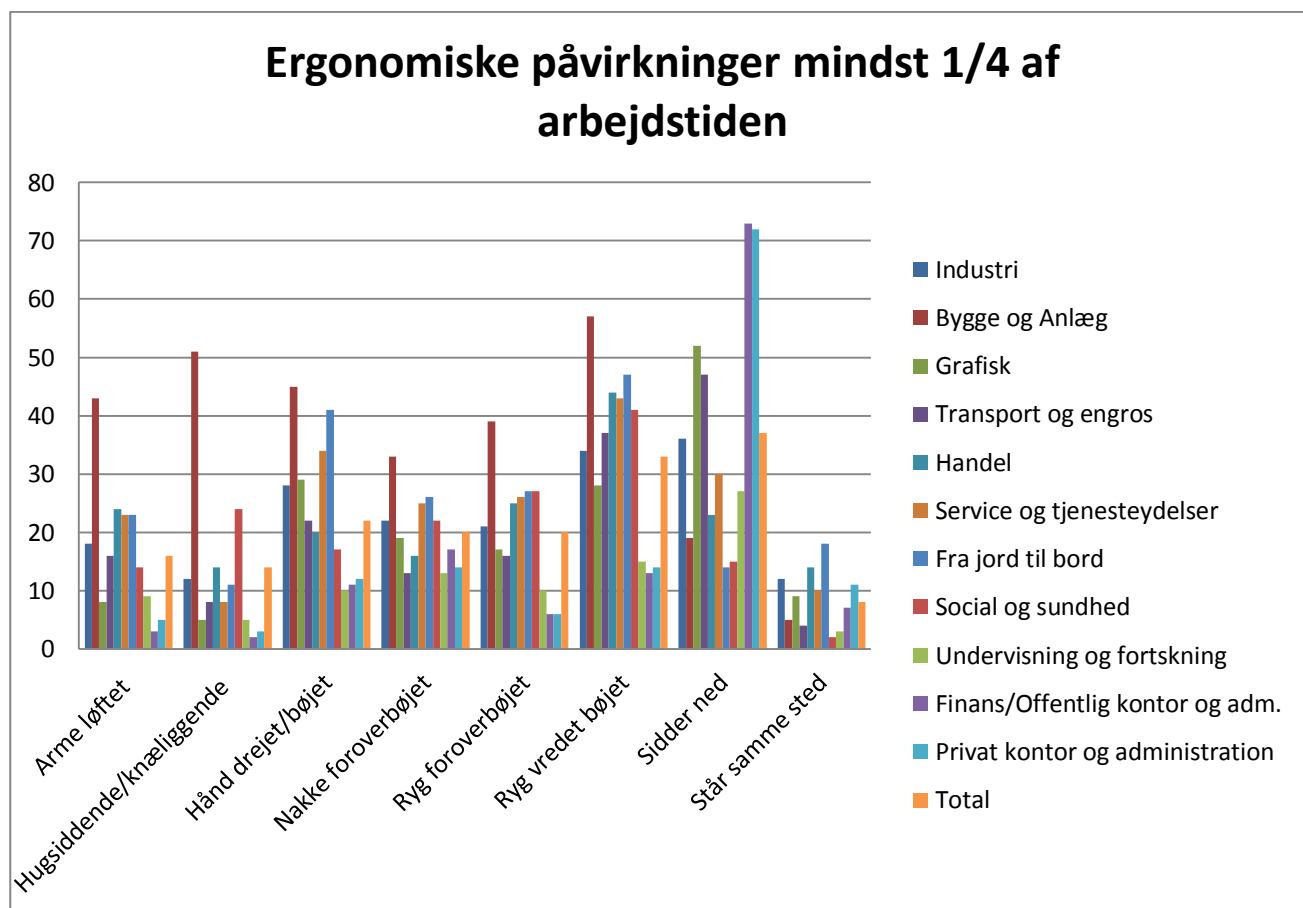
Hvilken branche tilhører opgavevirksomheden

Ved ændringen i 1997 af Arbejds miljøloven blev der oprettet Branchearbejds miljøråd (BAR'er). Rådene, som består af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, kortlægger branchens særlige arbejdsmiljø-problemer og hjælper virksomhederne med at løse dem ved bl. a. information, temamøder, uddannelse og forslag til forskning.

Der er oprettet 11 råd, som dækker følgende brancher: Bygge & Anlæg, Finans/Offentlig Kontor & Administration, Handel, Industri, Jord til Bord, Privat Kontor & Administration, Service- & Tjenesteydelser, Social & Sundhed, Transport & Engros, Undervisning & Forskning samt Grafisk.

På www.nak.dk kan man få et billede af de ergonomiske påvirkninger medarbejderne i de forskellige BAR'er er udsat for. Fx kan man for "Arbejdsstillinger" udtrække flg. tal:

Virksomhedens karakteristika



Figur 1: Ergonomiske påvirkninger fordelt på BAR'er

Som det ses af figur 2, så er der betydelige forskelle i, hvordan de enkelte brancher er udsat for ergonomiske påvirkninger.

Hvilken størrelse har virksomheden

I "Arbejds miljø i små virksomheder – en analyse af forskelle mellem små og store virksomheder"¹

Afdækker forskerne, at der for private selvstændige virksomheder er en sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og arbejdsmiljøet. Således at det ergonomiske, fysiske og kemiske arbejdsmiljø er væsentligt dårligere i de mindre virksomheder.

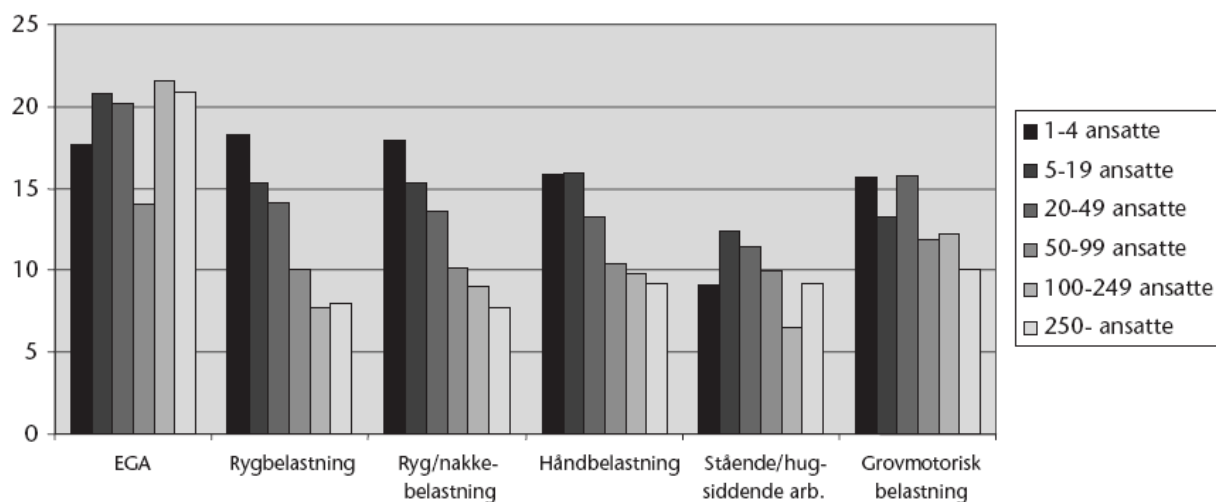
I "Arbejds miljø i små virksomheder – en analyse af forskelle mellem små og store virksomheder" angives sammenhængen mellem de ergonomiske påvirkninger udarbejdet og virksomhedernes størrelse i figur 3.

Her ses fx en betydelig forskel på omkring en faktor to eller mere mellem de største og de mindste virksomheder for hhv. rygbelastning, ryg/nakke og håndbelastninger.

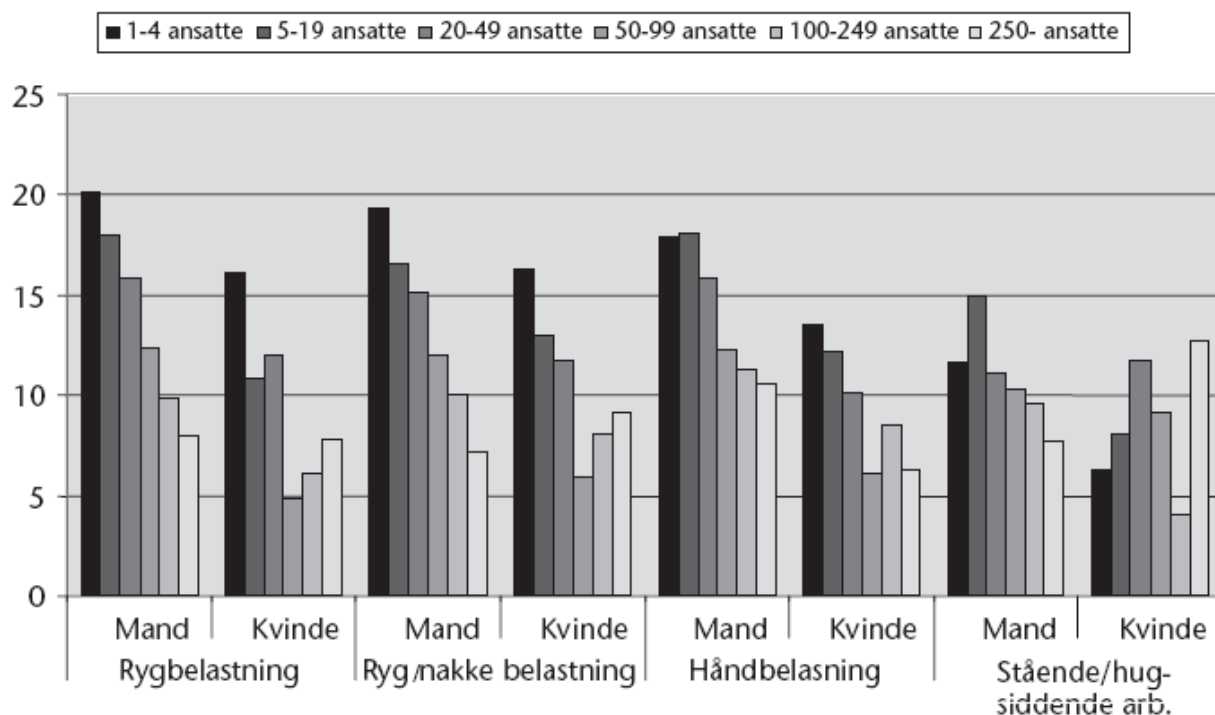
Det viser sig desuden at sammenhængen mellem virksomhedsstørrelse og arbejdsmiljø er stærkere for mænd end for kvinder (figur 4), og der synes således at være et mere belastende arbejdsmiljø for mænd i små virksomheder. For offentlige arbejdspladser findes der ingen klar sammenhæng mellem arbejdspladsens størrelse og det ergonomiske, fysiske og kemiske arbejdsmiljø⁶

¹ www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/smaavirksomheder.pdf

Virksomhedens karakteristika



Figur 2



Figur 3

Arbejds miljøarbejdet viser for alle tre virksomhedstyper en tæt sammenhæng med arbejdspladsstørrelse. Sikkerhedsorganisationen fungerer væsentligt dårligere, og kvaliteten af APV er væsentligt ringere i de små virksomheder. Sammenhængen er stærkest for private selvstændige virksomheder. Den genfindes også ganske klart for private delvirksomheder og for offentlige virksomheder – selvom de har mulighed for at hente støtte i modervirksomheder, er det altså ikke tilstrækkeligt til at kompensere for de manglende ressourcer til at organisere arbejds miljøarbejdet.⁶

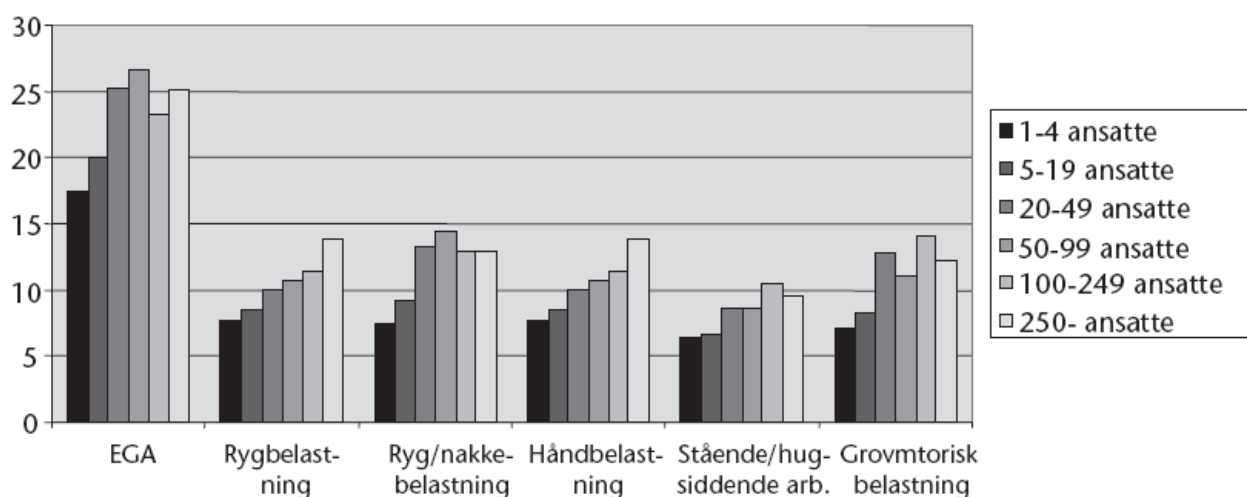
Virksomhedens karakteristika

Er det en enkelt virksomhed eller en koncern.

For private virksomheder, der er en del af en koncern, viser der sig en sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og det ergonomiske arbejdsmiljø, som har en omvendt sammenhæng end ved enkeltstående virksomheder.

Her bliver belastningerne større jo større delvirksomheden er.

Dette fremgår af figur 5.⁶



Figur 4

Min egen erfaring med delvirksomheder er også, at jo længere væk – kulturelt og geografisk – modervirksomheden er fra delvirksomheden, jo sværere er det at argumentere for investeringer i arbejdsmiljøforbedringer for delvirksomhedens ledelse/sikkerhedsorganisation.

Fx var en af mine tidligere delvirksomheder udenlandsk ejet. I delvirksomheden var der en udviklingsafdeling, som sad med meget begrænsede pladsforhold. Delvirksomheden havde ganske vidst et stort lokale lige ved siden af, som havde stået tomt i et par år, men den udenlandske ledelse ønskede ikke dette lokale anvendt til dette formål. Efter sigende fordi de om et par år måske ønskede at udvide en anden afdeling i virksomheden. Så selv om delvirksomhedens ledelse ønskede at anvende dette lokale midlertidigt til en udvidelse af udviklingsafdelingen, så fik de kontraordre fra den udenlandske ledelse.

Hvordan er ejerskabet i virksomheden.

Virksomhedens ejerforhold har også en indflydelse på virksomhedens arbejdsmiljø.

Fx fik Ugebrevet A4 i 2007 Aalund Business Research til at lave en undersøgelse for Ugebrevet, hvor man interviewede 49 tillidsrepræsentanter i virksomheder kontrolleret af kapitalfonde.

Undersøgelsen viste, at 19 ud af 49 medarbejderrepræsentanter – svarende til to ud af fem – mente, at kapitalfonde gjorde arbejdsforholdene værre.

I den tilhørende artikel i Ugebrevet A4 udtalte Arbejdsmarkedsforsker og professor ved Handelshøjskolen Aarhus Universitet Niels Westergaard-Nielsen:

Virksomhedens karakteristika

»Det er karakteristisk for kapitalfondene, at de går ind i de virksomheder, hvor de ser en mulighed for at tjene en pose penge ved professionelt at ændre på en række forhold. De er nok generelt nogle mere skrappe ejere end eksempelvis de familier, der kerer sig meget om medarbejdernes velfærd.«

Hvad producerer virksomheden..

Virksomheder inden for samme branche producerer meget forskellige emner, hvor produktionen ofte er organiseret på forskellig måde.

I en virksomhed, der producerer mange små emner, eller har en afdeling der gør dette, vil produktionen ofte være kendetegnet ved Ensidigt Belastende Arbejde (EBA), som i mange tilfælde endda vil optræde som Ensidigt Gentaget Arbejde (EGA).

I en virksomhed, der producerer større emner vil der ofte være tunge løft og dårlige arbejdsstillinger, fordi emnerne er så store, så det som oftest er mennesket, der bliver nødt til at tilrette sig materiellet, i stedet for at materiellet tilpasses menneskets forudsætninger.

I disse virksomheder er det også arbejdets organisering, der bestemmer, om det er kendetegnet af EGA-lignende arbejdsprocesser.

Det historiske eksempel på dette er Ford Motor Compagny, som i 1908 begyndte at producere den kendte Ford T på samlebånd. Det lykkedes at producere en bil på 2 timer og 40 minutter på denne måde, hvor det tidligere tog 12 timer og 30 minutter at producere en bil.

Dette kunne kun gøres ved at opdele arbejdsprocessen i en række adskilte arbejdsprocesser, hvor den enkelte medarbejder kun lavede én arbejdsproces i en høj frekvens og i et højt tempo.

Hvor stor er deres årlige omsætning.

Virksomhedens årlige omsætning kan umiddelbart se ud, som om det ikke kunne have nogen indflydelse på det ergonomiske arbejdsmiljø.

Men min erfaring er jo større omsætning en virksomhed er, jo større er villigheden til at investere i også dyrere løsninger på ergonomiske påvirkninger. Dermed er virksomheden også mere villig til at vælge nogle mere kvalitative tekniske løsninger, frem for de lavteknologiske eller arbejdstekniske løsninger, som en virksomhed med mindre omsætning må vælge.

Virksomhedens sikkerhedskultur

En særlig vigtig organisationskulturel forståelse af opgavevirksomheden er forståelsen og kortlægningen af virksomhedens sikkerhedskultur.

Sikkerhedskulturen er de værdier, vaner og opfattelser der har betydning for, hvordan ledelse og ansatte på en virksomhed opfatter forebyggelse, risici og ulykker.²

Lige som i den generelle virksomhedskultur med en række underliggende subkulturer, vil der også typisk være forskellige opfattelser af sikkerhed og risici på den samme arbejdsplads – og dermed forskellige subsikkerhedskulturer.

² www.arbejdsmiljoviden.dk/Din_arbejdsplads/Virksomhedens_indsats/Sikkerhedskultur.aspx

Virksomhedens karakteristika

Hvis den ergonomiske konsulent er opmærksom på de forskellige sikkerhedskulturer samt de uskrevede regler og normer for den daglige arbejdspraksis, bliver det muligt at kortlægge og forstå, hvilke barrierer der er for sikkerhedsarbejdet i de forskellige kulturer.

Sikkerhedskulturens værdier kan være indarbejdet i - eller i modstrid med den generelle virksomhedskultur/subkultur.

Sikkerhedskulturen indeholder ikke kun de fysiske aspekter af arbejdsmiljøarbejdet, men i lige så høj grad også de mere holdningsmæssige sider af arbejdsmiljøarbejdet:

- hvad er acceptabel ³risiko?
- Hvad er rimelig adfærd?
- Hvordan samarbejdet vi om arbejdsmiljøproblemer?
- Hvordan kan arbejdsmiljøet påvirkes?

Kendetegn ved en god sikkerhedskultur

Videncenter for Arbejdsmiljø (en del af det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – NFA) beskriver en god sikkerhedskultur på flg. måde:

En god sikkerhedskultur er bl.a. kendetegnet ved, at arbejdslederne instruerer i de risici et givet job indeholder, mens de ansatte:

- Rapporterer om farlige situationer
- Er aktive ved møder om arbejdsmiljø og i sikkerhedsgruppen
- Nægter at udføre farligt arbejde (hvilket de har ret til)
- Beder om at få oplyst, hvilke risici et specielt job indeholder
- Kommer med forslag til sikkerhedsforanstaltninger

Derudover gør en række andre forhold sig gældende i forhold til en god sikkerhedskultur. Disse forhold beskrives nærmere på

www.arbejdsmiljoviden.dk/Din_arbejdsplads/Virksomhedens_indsats/Sikkerhedskultur.aspx

Værktøjer til kortlægning af sikkerhedskultur

Der er udarbejdet en række forskellige værktøjer til kortlægning af sikkerhedskulturen:

1. NFA's metode fra forskningsprojektet "Sikkerhedskultur & Arbejdsulykker"
2. Analyse af sikkerhedskulturer fra "NUL ARBEJDSULYKKER"
3. Ændring af sikkerhedskulturer fra "NUL ARBEJDSULYKKER"
4. Kulturanalyse fra projektet: "Teknologiske forandringer og arbejdsmiljø – et kulturperspektiv"
5. Safety Climate Tool. Spørgeskema udviklet af det engelske Health and Safety Executives (HSE)

NFA's metode:

Spørgeskema der indeholder 27 spørgsmål om 7 forskellige temaer:

- Sikkerhedsrepræsentants engagement i sikkerhed
- Sikkerhedsledelse (nærmeste leder)
- Instruktion i sikkerhed

³ www.arbejdsmiljoviden.dk/kultur/side55.htm

Virksomhedens karakteristika

- Generel ledelse
- Efterlevelse af sikkerhedsregler
- Opmærksomhed på sikkerhed
- Involvering

Metoden kan downloades fra

www.arbejdsmiljoforskning.dk/Sp%C3%B8rgeskemaer/Unders%C3%B8gelse%20af%20virksomhedens%20sikkerhedskultur.aspx

Analyse af sikkerhedskulturer (NUL ARBEJDSULYKKER)

Metoden består af 5 faser:

- Forberedelsen
- Kortlægning af virksomhedens sikkerhedsarbejde
- Kortlægning af opfattelser
- Analyse af sikkerhedskulturer
- Udvikling af sikkerhedskulturer

Metoden kan downloades fra www.arbejdsulykker.dk/pdf/met_4_2.pdf

Ændring af sikkerhedskulturer (NUL ARBEJDSULYKKER)

I metoden arbejdes med:

- Sikkerhedskultur
- Bedømmelse af sikkerhedsklimaet
- Metoder til at ændre sikkerhedskulturen
- Ledelse af sikkerhedsadfærd

Metoden kan downloades fra www.arbejdsulykker.dk/pdf/met_4_1.pdf

Kulturanalyse fra "Teknologiske forandringer og arbejdsmiljø"

Metoden sammenfører anbefalinger fra de to hovedretninger indenfor kulturanalyse – funktionalismen og symbolismen. Analysen arbejder sig frem til at beskrive organisationskulturen gennem de menings-systemer/subkulturer, der henholdsvis forener og adskiller forskellige grupperinger i organisationen.

Som appendiks til metoden er udarbejdet en beskrivelse af de to hovedretninger:

- Funktionalistisk kulturanalyse (Scheins metode)
- Symbolistisk kulturanalyse

Metoden kan downloades fra www.arbejdsmiljoviden.dk/kultur/pdf/Kulturanalyse.pdf

Safety Climate Tool. (HSE)

Metoden indeholder et spørgeskema, hvor ledere, mellemledere og medarbejdere på en skala fra 1 – 5 erklærer sig enige i 71 spørgsmål.

Materialet kan købes på HSE's hjemmeside og giver endvidere mulighed for benchmarking (sammenligne sig med lignende virksomheder).