

Cerva-undersøgelsen

Hvornår kan certificering stimulere arbejds miljøarbejdet i virksomheden?

Lise Granerud & Pernille Hohnen
**Det Nationale Forskningscenter for
Arbejds miljø**



DET NATIONALE
FORSKNINGS CENTER FOR ARBEJDS MILJØ

Cerva-undersøgelsen 2006-2009

DTU, CBS, NFA

**Resultater og spørgsmål fra
undersøgelse om arbejds miljøledelse i
certificerede danske
industrivirksomheder.**



DET NATIONALE
FORSKNINGS CENTER FOR ARBEJDS MILJØ

Disposition

- CERVA projektets formål og design
- CERVA projektets resultater – arbejdsmiljøledelsessystem på virksomhederne.
- Fire typer arbejdsmiljøledelse.
- Potentialer og mulige faldgruber.
- Forbedrer arbejdsmiljøledelse arbejdsmiljøet?
- - Pause-
- Diskussion: Hvad kan certificeret arbejdsmiljøledelse bruges til?



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Hensigten med certificering

- Synliggørelse af arbejdsmiljø overfor omverdenen.
- Fokus på virksomhedernes egen-indsats.
- Måltrettet brug af ressourcer.
- Dynamisk arbejdsmiljøledelse gennem kontinuerlig forbedring.
- System til forbedring og forbedring?



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

CERVA: Projektdesign

- Litteraturstudie.
- Rekruttering af 13 produktionsvirksomheder med arbejdsmiljøcertifikat i mindst tre år.
- Casestudier over mindst et år
 - Vurdering af arbejdsmiljøet og –arbejdet (Rådgiverfirma)
 - Afdækning af implementeringsforløbet
 - Undersøgelse af driftssituationen
- Caseanalyse.
- Tværgående analyse.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Forskningsspørgsmål i CERVA

- Hvordan kan virksomheder gennemføre en effektiv implementering og efterfølgende drift af certificerede arbejdsmiljøledelsessystemer?
- Hvordan påvirkes virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde og deres arbejdsmiljøperformance af arbejdsmiljøledelsessystemet?
- Hvilken betydning har samspillet mellem arbejdsmiljøledelsessystemet og de øvrige fungerende ledelsessystemer for arbejdsmiljøarbejdet og –performance?



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Yderligere spørgsmål

- Sikkerhed som dominerende diskurs?
- Hvordan kombineres af OHSMS med andre managementstrategier og –mål?
- Hvad er certificeringsbureauernes rolle?
- Hvordan håndteres interessemodsatninger og konflikter mellem medarbejdere og ledelse?
- Fokus på sikkerhedsorganisationen - dræning af indhold?
- 'Continuous improvement' hvad indebærer det i praksis og hvad indebærer det ikke?



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Resultater: Hvad sker der på virksomhederne?

Hvad betyder certificering for arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejdet?

Løfter certificering arbejdsmiljø internt i virksomhederne?

Forskellige veje i arbejdsmiljøledelse:
Fire illustrative cases.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

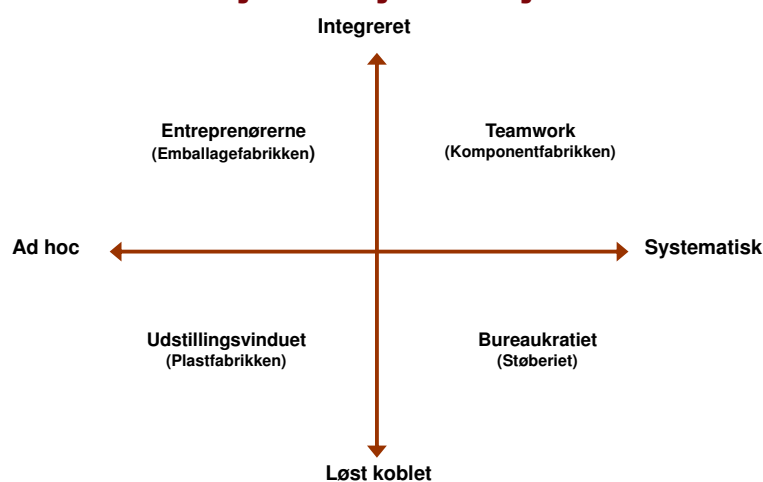
Hvad kræver et system?

1. Procedurer for at rapportere hændelser (ulykker/næved ulykker).
2. Arbejdsrutiner for at diagnosticere og finde årsager, som kan afsløre hvorfor fejl sker.
3. Måder at formulere og gennemføre svar på udfordringerne.
4. Måder at diffundere det lærte på tværs af organisatoriske grænser, involvere flere hierarkiske niveauer, m.m. i samarbejde omkring løsning af problemer.
5. Overvågning af overvågelsessystemet så selve systemet kontinuerligt forbedres og lærer af fejl.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmiljøarbejdet



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Velfungerende system i teorien

- AM integreret i organisationen
- Virksomheden arbejder systematisk
- Medarbejdersynsvinkler inddrages

Øger muligheden for at systemet understøtter kontinuerlige forbedringer og innovation af arbejdsmiljøområdet gennem organisatorisk læring.

Bedst mulige system indebærer tilbagevendende refleksion over arbejdsmiljø og udvikling af forståelsen.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Systemer i praksis

Teamwork: Komponentfabrikken

- AM integreret i organisationen bl.a. gennem Lean
- Virksomheden arbejder systematisk (kan forbedres)
- Medarbejdersynsvinkler inddrages

Systemet understøtter kontinuerlige forbedringer og innovation af arbejdsmiljøområdet gennem organisatorisk læring.

Refleksion over arbejdsmiljø og udvikling af forståelsen.

Det gode arbejdsmiljø med udviklingspotentiale.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Systemer i praksis

Bureaukratiet: Støberiet

- AM ikke integreret i organisationen
- Virksomheden arbejder systematisk
- Medarbejdersynsvinkler inddrages begrænset

Systemet understøtter kontinuerlige forbedringer af sikkerhed.

Fravær af refleksion over arbejdsmiljø og udvikling af forståelsen.

Det gode arbejdsmiljø med begrænset udviklingspotentiale.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Systemer i praksis

Entreprenørerne: Emballagefabrikken

- AM er integreret i organisationen (delvist)
- Virksomheden arbejder ad hoc, ikke systematisk
- Medarbejdersynsvinkler inddrages indirekte

Systemet understøtter ikke kontinuerlige forbedringer og innovation af arbejdsmiljøområdet gennem organisatorisk læring.

Refleksion over arbejdsmiljø og udvikling af forståelsen begrænses til Sikkerhedslederen.

Det gode arbejdsmiljø med begrænset udviklingspotentiale.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Systemer i praksis

Udstillingsvinduet: Plastfabrikken

- AM ikke integreret i organisationen
- Virksomheden arbejder ikke systematisk
- Medarbejdersynsvinkler inddrages ikke

Systemet understøtter ikke kontinuerlige forbedringer og innovation af arbejdsmiljøområdet gennem organisatorisk læring.

Fravær af refleksion over arbejdsmiljø og udvikling af forståelsen.

Det dårlige arbejdsmiljø, nu med certificering.
Uden udviklingspotentiale.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Begrundelser for certificering

Kan ændre sig over tid.
Men gør det ikke nødvendigvis.

- Fra omverdens-relateret
- Til virksomhedsinternt

Begrundelse siger ikke noget arbejdsmiljøpraksis.
Certificering er sjældent anledningen til en indsats.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Velfungerende system i praksis

Ikke én bedste vej.

Certificering kan være et værktøj, men ikke alene.

Certificering har potentialer og faldgrupper for forbedringer af arbejdsmiljøet.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Potentialer

Øget bevågenhed, handlemuligheder og økonomisk råderum for at udvikle arbejdsmiljø.

Øget prestige for området, lettere rekruttering.

AM samarbejdsområde.

Udvikling af interne processer.

Styrke fastholdelse og rekruttering.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Faldgrupper

Sikkerhed og ulykkesforebyggelse versus en bredere forståelse af arbejdsmiljø.

Psykosocialt arbejdsmiljø.

AM samarbejdsområde mellem SIO/SU og HR.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

1. Arbejdsmiljøforståelse

Vi har sat et ekstra fokus ind på rapportering af næsten-skader. ... Vi har lavet målsætningen om, i stedet for at have det på hele virksomheden, så har vi det på hver enkelt afdeling, hvor mange de skal rapportere. ... Det kan måske får lidt sjove næsten-skader frem, sådan nu skal jeg jo finde på nogen, men det får dig til at tænke på sikkerheden. Du tvinger folks bevidsthed over i arbejdsmiljøet. Jeg er helt bevidst om og tror på, at det har en effekt...

(adm. Direktør støberiet)



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

2. Hvilket arbejdsmiljø?

"Jeg synes vi går for lidt op i arbejdsmiljø. Dvs personligt arbejdsmiljø, hvordan folk har det herude... man mobber hinanden herude og der er mange ting, der kunne tages hensyn til...fx arbejder vi hurtigere og hurtigere...Når vi engang skal have en fyringsrunde så bliver der jo også kigget på, hvem, der følger med... hvem, der måske ikke er så hurtige eller er lidt mere slidte..." (Tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant Støberiet)



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

3. Fortolkning af data - uenighed

Nogle ser stigning som at 'systemet' udvikler sig, at man bliver bedre til at opfange farlige situationer og minimerer risikoen for 'rigtige' ulykker.

Andre ser stigning som at man ikke er god nok til at følge op på rapporter. Indsatsen er dårlig når der optræder flere nærvedulykker

Rapportering af nærvedulykker opfattes stadig som værdineutralt.



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Ekstern udvikling: Certificering og Arbejdsmiljøforståelse

Arbejdsmiljø ændres

- Fra et krav fra medarbejdere.
- Til et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere
- Virksomhedens ansigt udadtil.

Påvirker prioriteringer og forståelser af arbejdsmiljø.

Systemet er ikke værdineutralt.

Systemet sætter rammerne for arbejdsmiljøforståelsen og arbejdsmiljøarbejdet.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Interne processer

Certificering påvirker og påvirkes af:

Ledelsessystemer, f.eks Lean

Relationer mellem SIU, SU, AM og HR



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Forbedrer certificering arbejdsmiljøet? Cerva:

Udvikling af arbejdsmiljø behøver en bred og kompleks forståelse.

Certificering er en vurdering af arbejdsmiljø inden for systemets rammer.

Derfor fanges ikke alle arbejdsmiljøproblemer.

Certificering garanterer ikke højt niveau. Mangel på indsigt i kvaliteten af certificeringen.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Forbedrer certificering arbejdsmiljøet? Cerva:

Casene viser at langsigtet udvikling af AM kræver systematik og integration.

Certificering kan understøtte systematik, men skaber det ikke og sikrer det ikke.

Potentiale for udvikling kræver:

- inddragelse af medarbejdersynsvinkler.
- opgradering af viden.
- bred forståelse af arbejdsmiljø.



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Fremtidens arbejdsmiljøledelse behøver

- Integration i øvrige organisation
- Kontinuert at udvikle sig
 - gennem medarbejderinput/ inddragelse
 - gennem at reflektere over og udvikle forståelsen af begrebet

Udvikle kompetence hos ledelse og medarbejdere ift at forstå problemstillinger og sammenhænge, og forbedre refleksion og feed back muligheder.

Nye former for organisering og konstant forandring giver:

- Nye muligheder gennem nye former for samarbejde



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Problemfelter

Hvad betyder det

- at certificering fokuserer på afvigelser?
- ingen konsekvens ikke at leve op til egne planer?



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Pause



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Spørgsmål



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmiljøledelse er ikke løsningen men et værktøj.

Diskussion:

Hvad kan certificeret arbejdsmiljøledelse bruges til?

Hvordan påvirkes arbejdsmiljøarbejdet formelt og uformelt af certificeringen?



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Spørgsmål

- **Hvordan sikres inddragelse af psykosociale problemstillinger? Gode eksempler?**
- **Hvordan sikres medarbejderinddragelse? Gode eksempler?**
- **Hvordan sikres samarbejde mellem SU/HR og SIO?**
- **Kan og bør certificering indebærer et bredere arbejdsmiljøperspektiv fx inddragelse af tempo, ledelsesformer, organisering af arbejdet?**



DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ