



# Helse og arbeidsmiljø – en del av HMS-kulturen.

Innlegg på Konferanse om HMS-kultur 24.-25. Nov. 2003

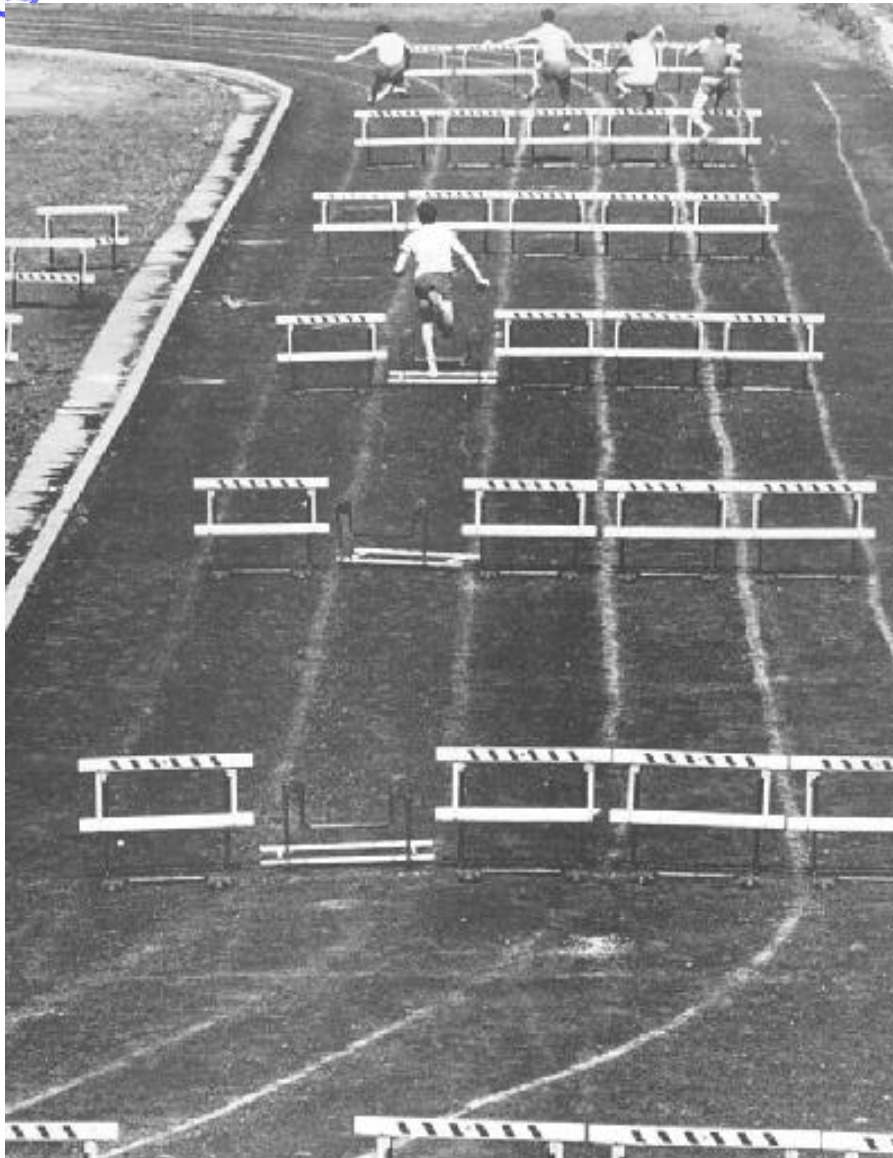
Halvor Erikstein

Yrkeshygieniker/organisasjonssekretær

Oljearbeidernes Fellessammenslutning OFS

[Halvor@ofsa.no](mailto:Halvor@ofsa.no)

[www.ofsa.no](http://www.ofsa.no)



- Forebygge, eller komme løpende etter?
- Forebygge, eller vente til rekken av offer blir for stor?



# Naturlov; Den menneskelige begrensning; **Yte- og tålegrenser**

- Mennesket er underlagt naturlover, men har en vilje som kan overstyre det meste
- Vi tåler bare en viss mengde av fysisk belastning, støy, kjemisk eksponering, informasjon, søvnmangel og mangel på fritid.
- Verktøy som benyttes for vurdering av arbeidsmiljøbelastning er utarbeidet for normalarbeidsdagen.


 **Naturlov;** Mennesker kan bare utføre en viss mengde fysisk arbeid før belastningen blir helseskadelig.



Foto: HalvorErikstein



## Naturlov; Mennesker tåler bare en viss mengde støy

- **Støynivå**

- 85 desibel
- 88 dBA
- 91
- 94
- 97
- 100
- 103
- 106

OSV

+ impulsstøy

- **Støydose**

- 8 timer
- 4 timer
- 2 timer
- 1 time
- 30 minutter
- 15 min.
- 7,5 min

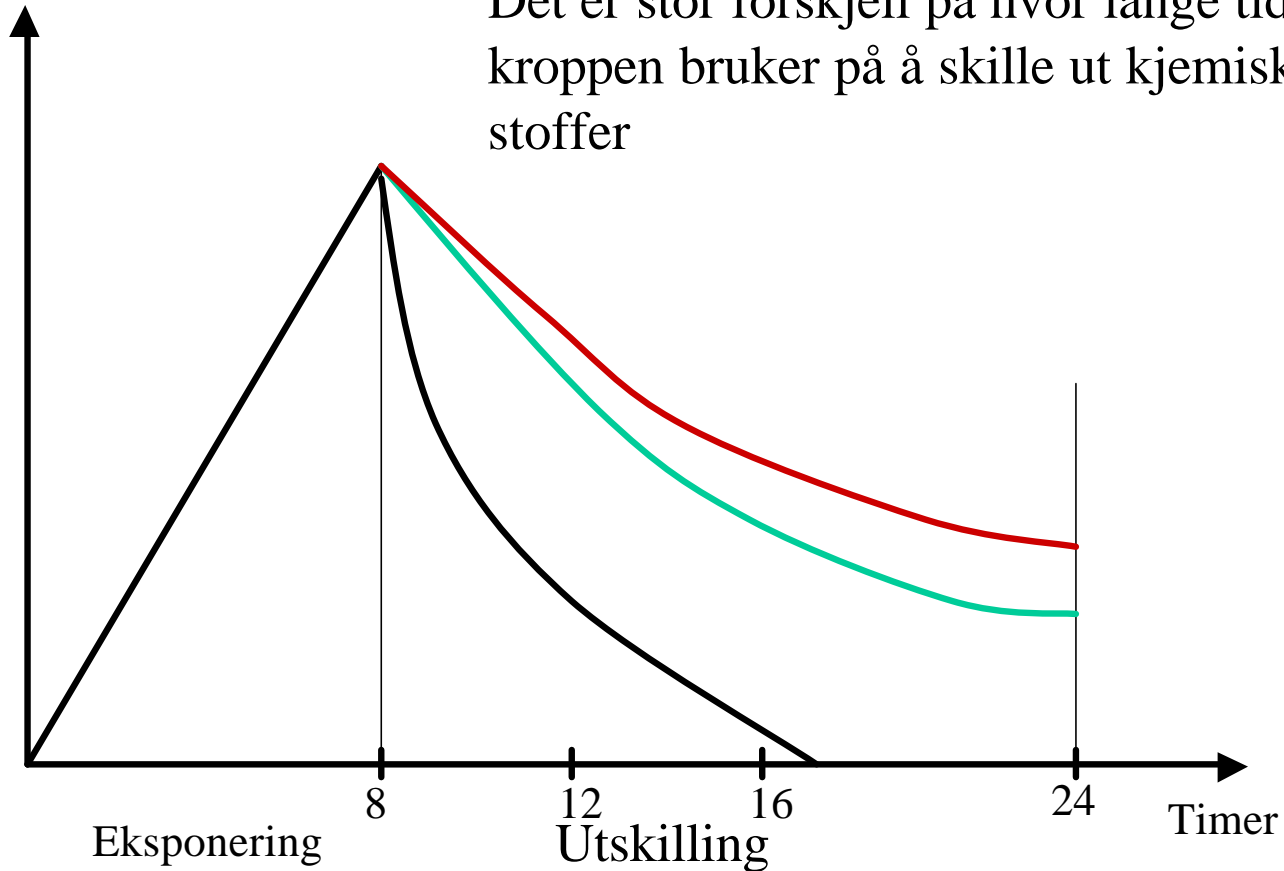
**Hva er effekten av 12, 14, 16 timer over 7, 14, 21 dager...?**



**Naturlov:** Mennesker tåler bare en viss mengde kjemisk eksponering;

Opphopning i kroppen

Det er stor forskjell på hvor lange tid kroppen bruker på å skille ut kjemiske stoffer





# Naturlov: Kortvarig høy eksponering kan gi varig skade

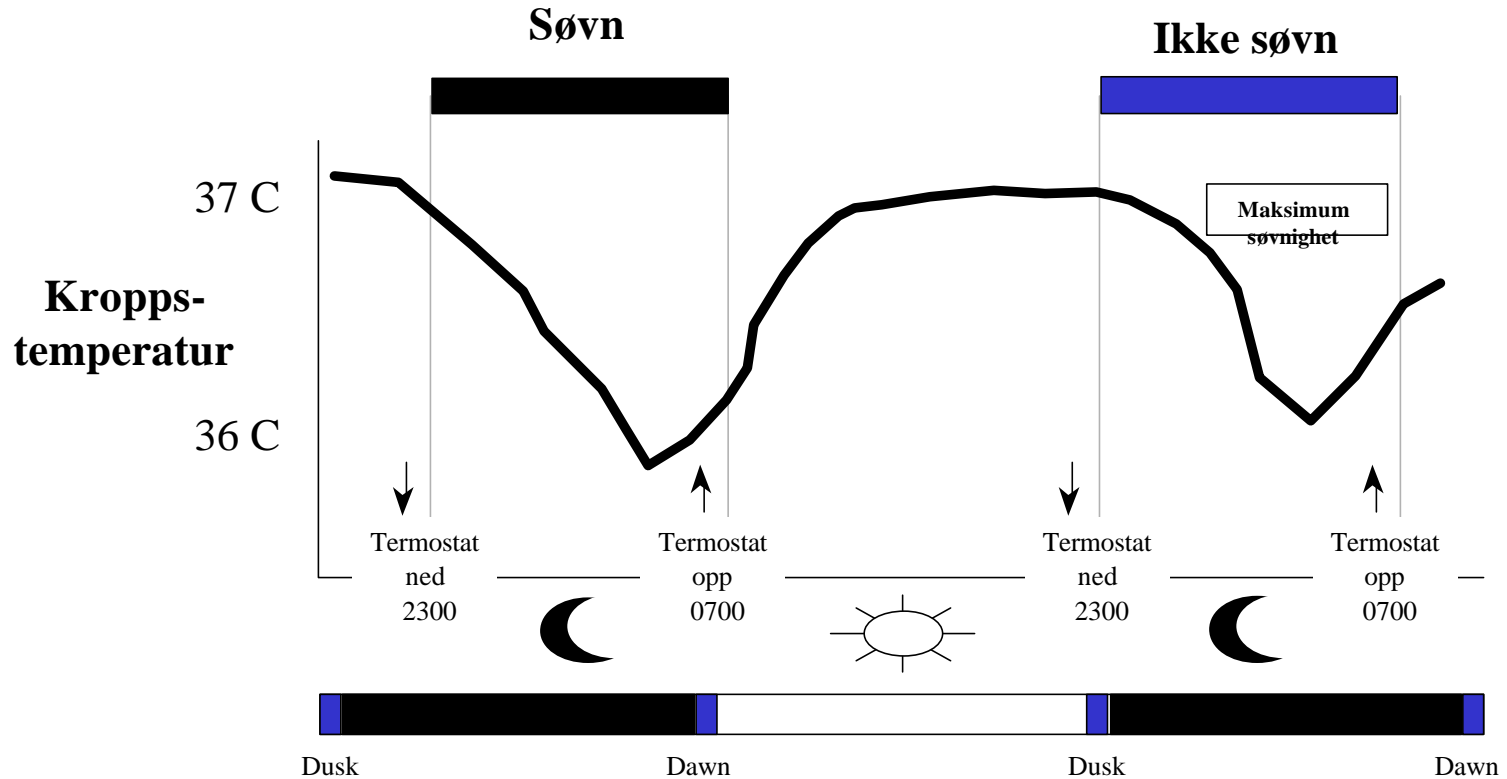


- Brannrøyk og branngass
- Kortvarig høy eksponering for kjemikalier
  - Maling, sveising, boring, uhell, søl, hudkontakt, ulykker,
    - Eks. isocyanter, organofosfater
- Ekstremstøy
  - impulsstøy
- Dårlig ergonomi
  - Tunge løft

<http://tux1.aftenposten.no/nyheter/iriks/d36682.htm>



# Naturlov; Menneskene er underlagt en circadisk rytme

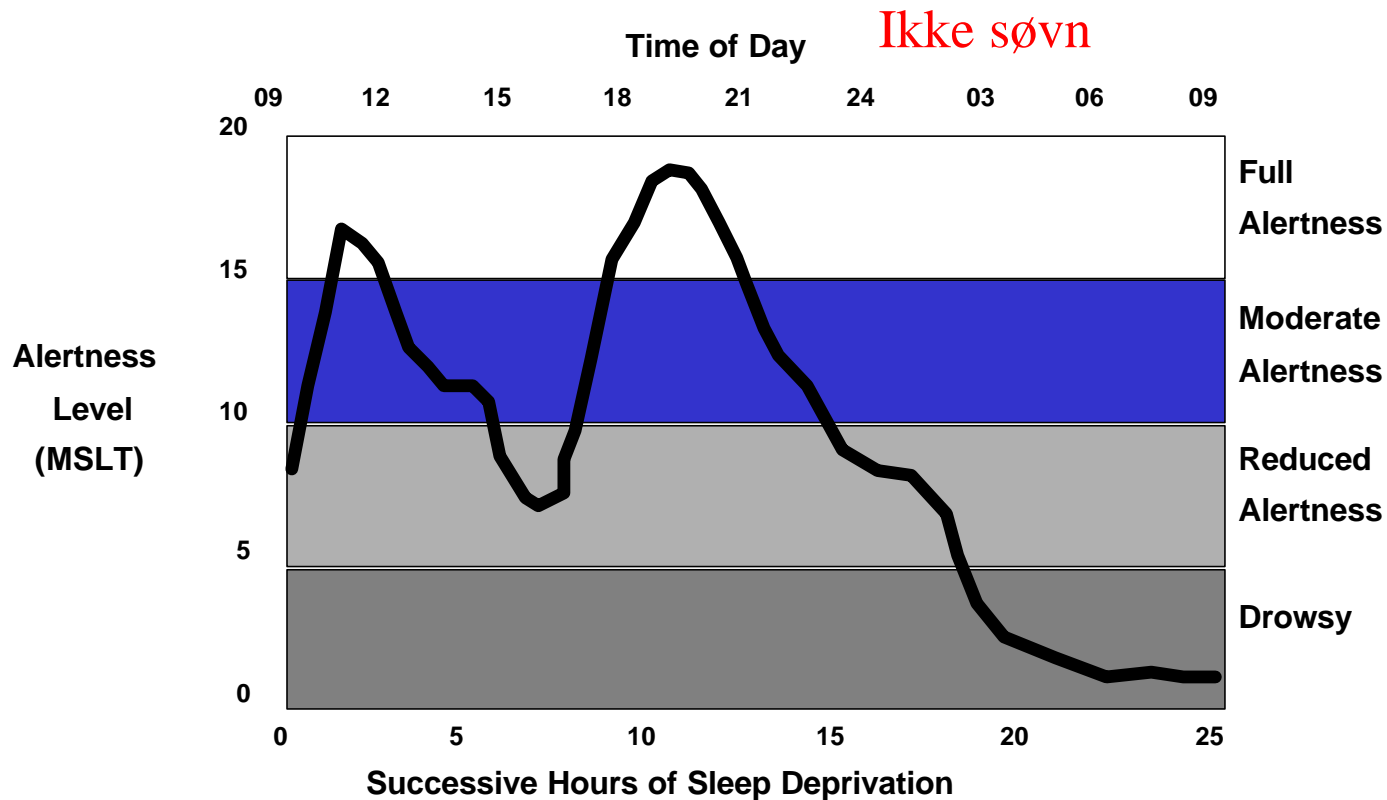


**Uansett om vi er våken eller sover, kroppstemperaturen følger den circadiske rytmen**



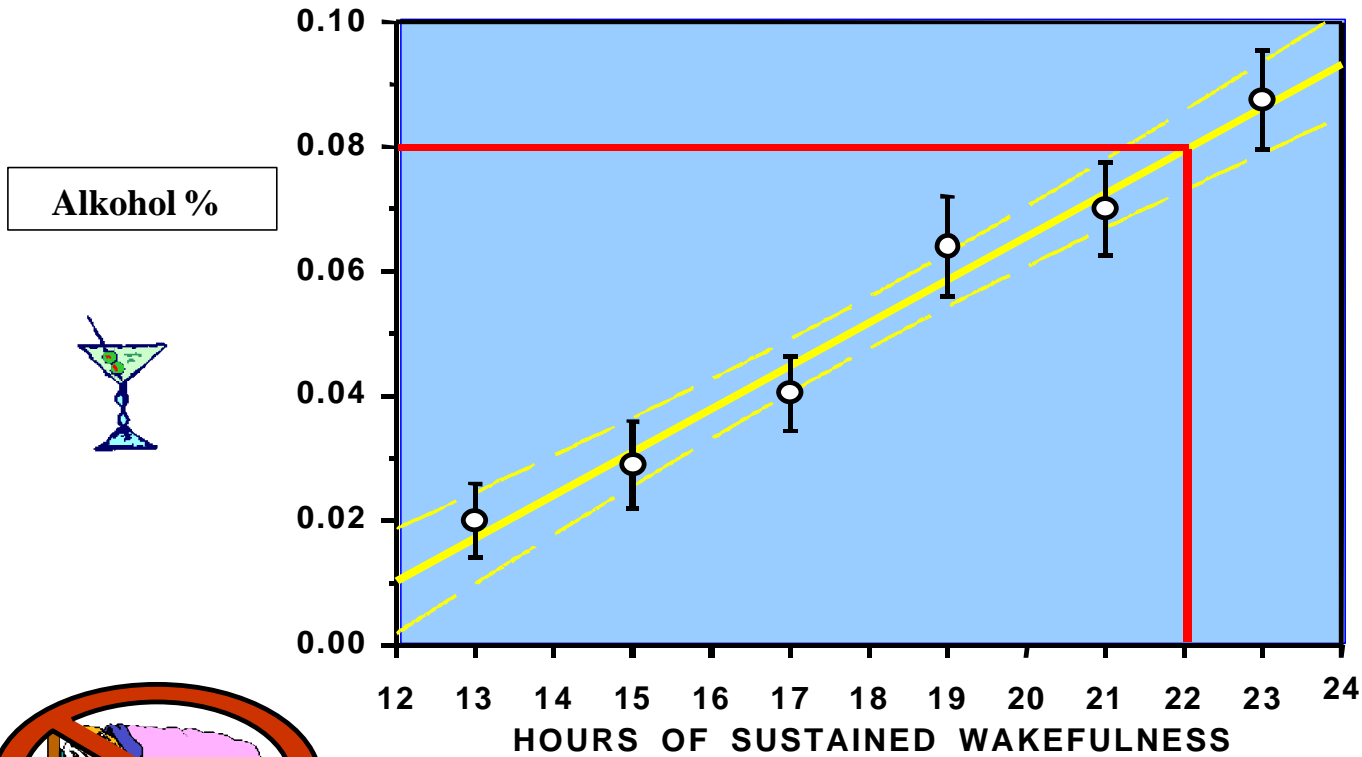


# Naturlov; Årvåkenhet er avhengig av søvnmengde og søvnkvalitet. Den er ikke et holdningsspørsmål

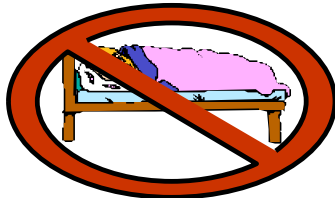


Source: Circadian Technologies, Inc. (1993)

**Naturlov;** Mangel på søvn kan gi reaksjonsmønstre som kan sammenlignes med alkoholpåvirkning. Slike reaksjoner er ikke viljestyrte (holdningsbaserte)



Alkohol %



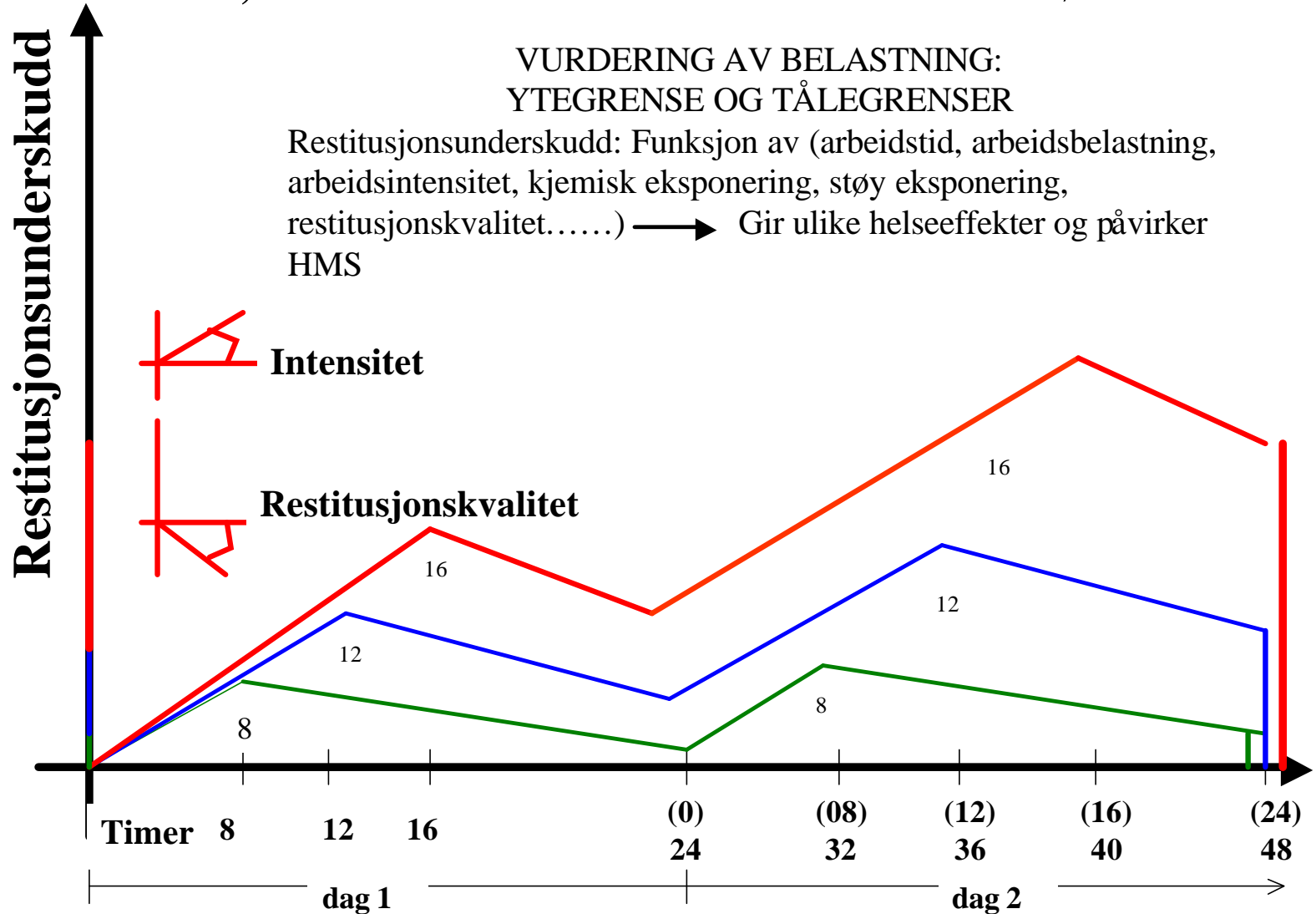
Adapted from Dawson and Reid, 1997



# Naturlov; Naturen er slett ikke så enkel som vi kunne ønske

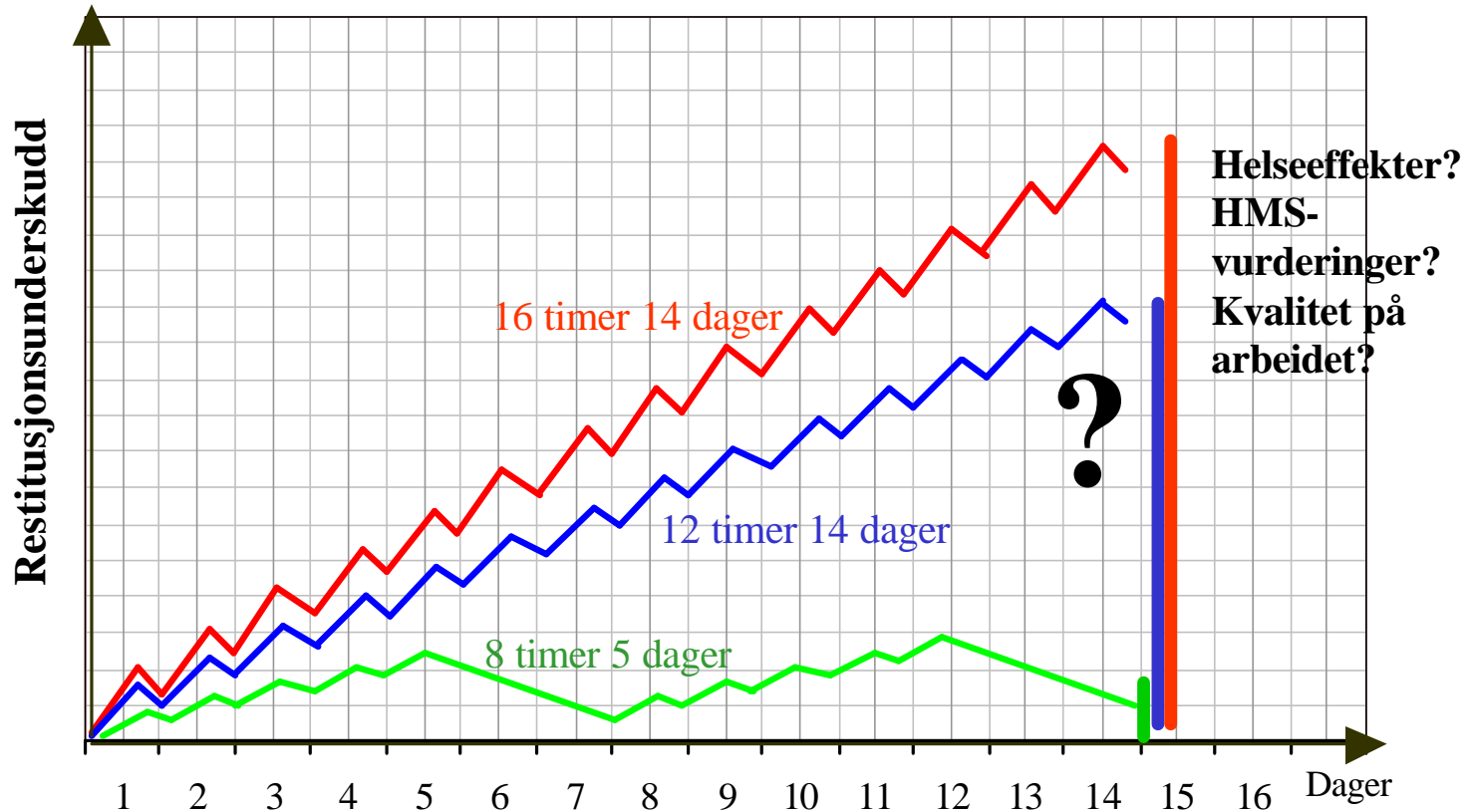
## VURDERING AV BELASTNING: YTEGRENSE OG TÅLEGRENSER


Restitusjonsunderskudd: Funksjon av (arbeidstid, arbeidsbelastning, arbeidsintensitet, kjemisk eksponering, støy eksponering, restitusjonskvalitet.....) → Gir ulike helseeffekter og påvirker HMS

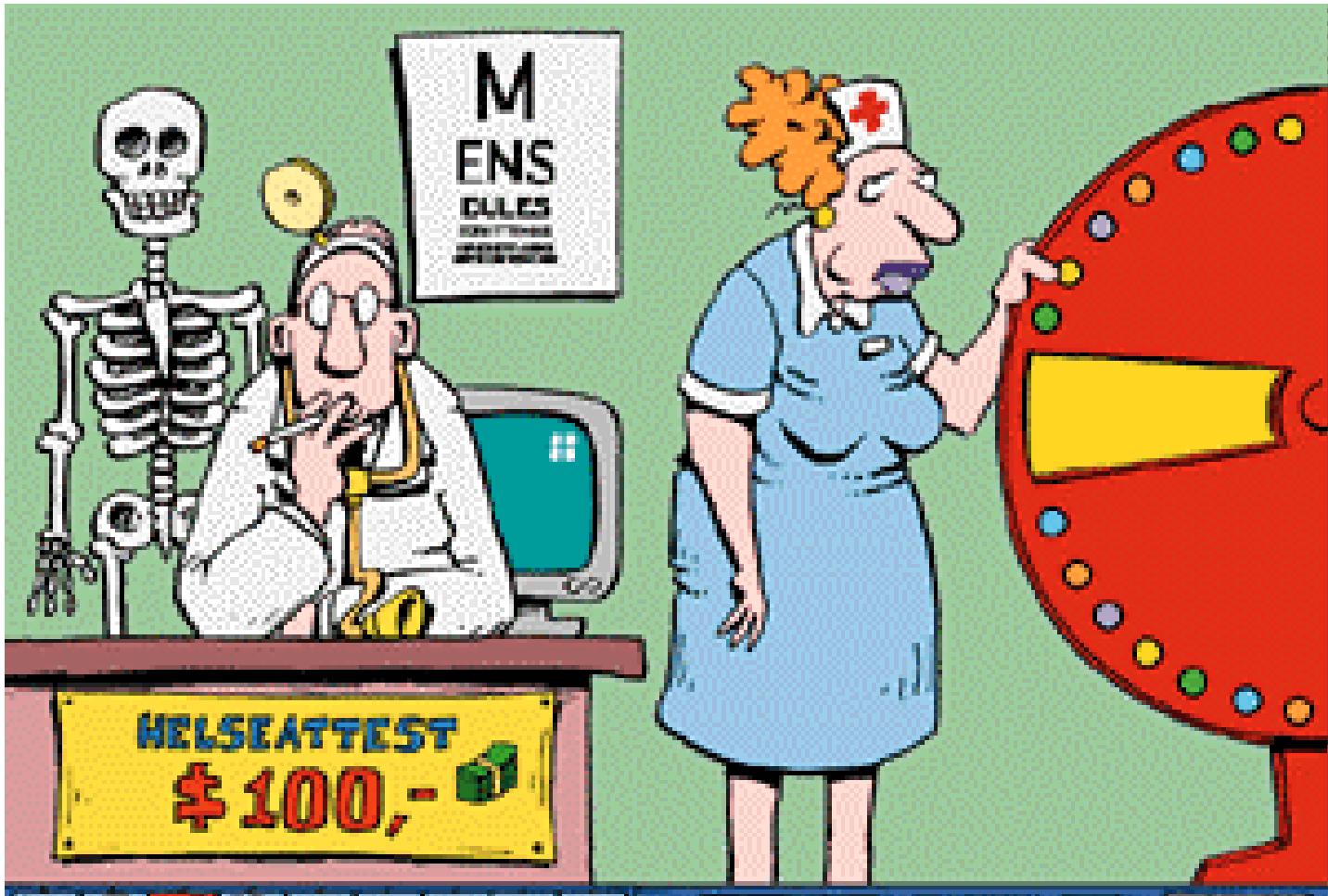




# Vurdering av belastning; Hvilken effekt har mange dagers belastning på helse og sikkerhet?



 HMS-kultur uten vurdering av yte- og tålegrenser er ukultur





## BBS er slett ikke løsningen for alle

- At the workplace the move toward behavior-based safety and incentive programs is particularly alarming. Rather than examining how core work processes affect health and safety, behavior-based safety programs claim that an overwhelming majority of job injuries and illnesses are the result of the unsafe acts of workers themselves. Behavior-based safety programs attempt to place the responsibility for a safe workplace squarely on the backs of workers, rather than addressing workplace hazards.

The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) is a voluntary federation of 64 national and international labor unions. Today's unions represent 13 million working women and men of every race and ethnicity and from every walk of life. We are teachers and teamsters, musicians and miners, firefighters and farm workers, bakers and bottlers, engineers and editors, pilots and public employees, doctors and nurses, painters and laborers—and more.

<http://www.aflcio.org/yourjobeconomy/safety/tools/factsaboutwsh.cfm>

# Symbolsafety kan importeres fra USA



Også omtalt som;

- **Behavior Based Safety (BBS)**

eller

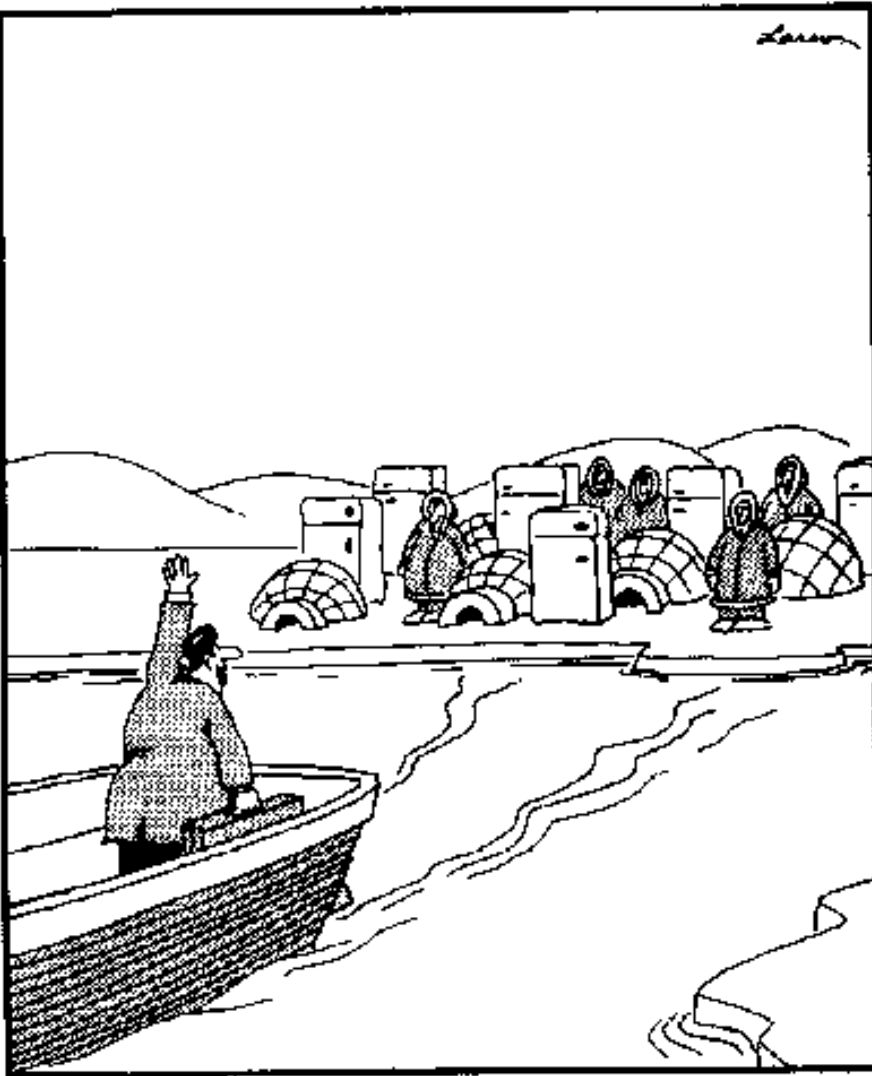
- **Fixing the workers, not the workplace**

eller

- **Blame the Workers Culture**

Foto: Omslagsillustrasjon  
til boken Norge – Helt Texas  
1992, ISBN 82-530-1556-9





**Ralph Harrison, king of salespersons**

Trenger vi virkelig å kjøpe adferds- og holdnings-programmer fra USA?

Eller er vi offer for systemer som ikke tåler/likes/klarer og leve opp til Arbeidsmiljøloven?



## AML vs. 0-visjonen

- **Arbeidsmiljølovens målsetting er;**

å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og med en verneteknisk, yrkeshygienisk og velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet

- å sikre trygge tilsettingsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstaker
- å gi grunnlag for at virksomhetene selv kan løse sine arbeidsmiljø-problemer i samarbeid med arbeidslivets organisasjoner og med kontroll og veiledning fra offentlig myndighet.

# 0

NULL-visjonen dreier fokus over på ”målbare” parametre.

Disse kan i tillegg være knyttet opp til belønning eller straff.

**Det som enkelt kan veies på kjøttvekt får større betydning.**



# Kjennetegn på en symbolseiftiker

- Symbolseiftikeren;
  - har et stort behov for å snakke om adferd og holdninger, tror kompetanse kan erstattes med fokus på den enkeltes holdning og adferd
  - viser sin dedikasjon for sikkerhet med stor omsorg for at du ikke skal falle i trappene.
  - har ofte liten innsikt i arbeidsmiljøfaktorer som ikke kommer med på sikkerhetsstatistikken
  - viser til statistikk som ”beviser” at deres selskaper gjør det mye bedre på sikkerhet i andre land, og hvor de ikke plages av unødvendige arbeidsmiljøbestemmelser.



# Kjennetegn på en symbolseiftiker

- Symbolseiftikeren
  - bruker granskningsprosesser etter hendelser slik at folk kvier seg for å rapportere. Dermed forbedres også statistikken.
  - lar enkelthendelser bli brukt opp mot kontraktsfornyelse, eller der terminering av kontrakt er hensiktsmessig.
  - Avviser diskusjon om rammebetingelser med at dette er mellom kontraktsavdelingen og leverandøren



## Framvising av offer (skadde)

### **Viser fram skader av typen;**

- Det er min skyld
- Fall i trapper
- Uoppmerksomhet
- Dårlig holdning
- Personlige feil
- Slapphet

### **Men viser ikke fram;**

- Utbrente
- Skader fra kjemisk arbeidsmiljø
  - Lungeskade
  - sentralnervesystem
  - allergi
- Støyskadde
  - Ødelagt hørsel
  - tinnitus
- Belastningsskadde



# Sikker strategi

NN i   kjenner seg trygg når han maler rør til   plattforms   dekk. Han følger selskapenes sikkerhetsrutiner. X har laget en kjemikaliestrategi blant annet for å redusere vedlikeholdskostnader til overflatebehandling. Dessuten videreutvikles god praksis for helse, miljø og sikkerhet.

Side 8-9

## Jakter på leteområder

Side 2-3

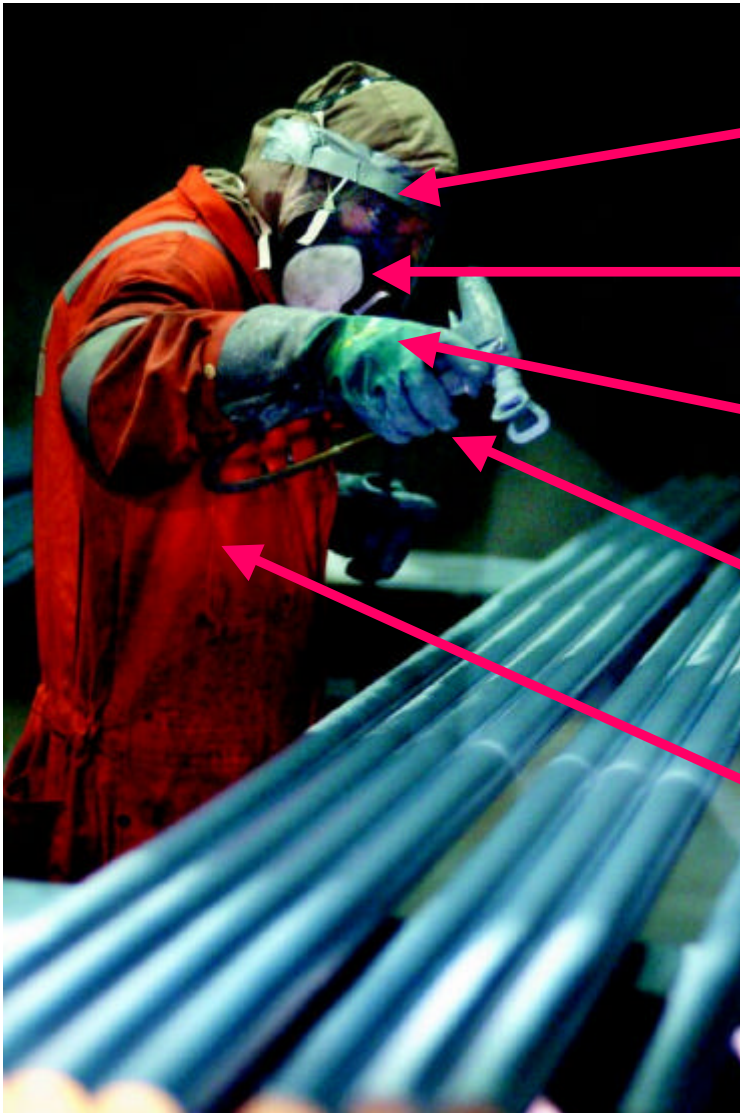
---

## Investeringer bærer frukter

Side 7

---





## God holdning- dårlig opplæring:

**Finn fem feil**

**Øyevern?**

**Filtermaske ved  
sprøytemaling**

**Ikke laminathansker**

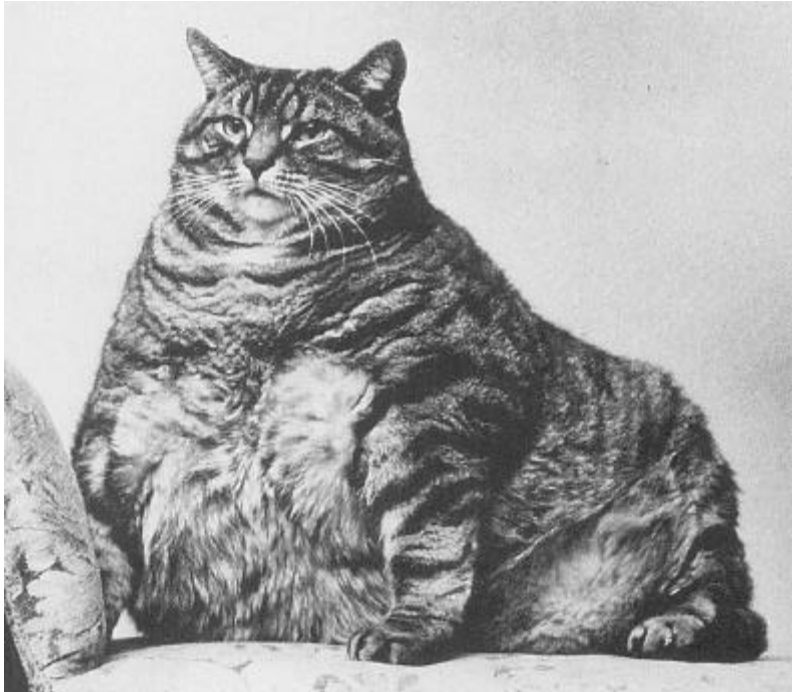
**Sikkerhetsbøyle  
mangler**

**Ikke bruk av  
kjemikaliedress**





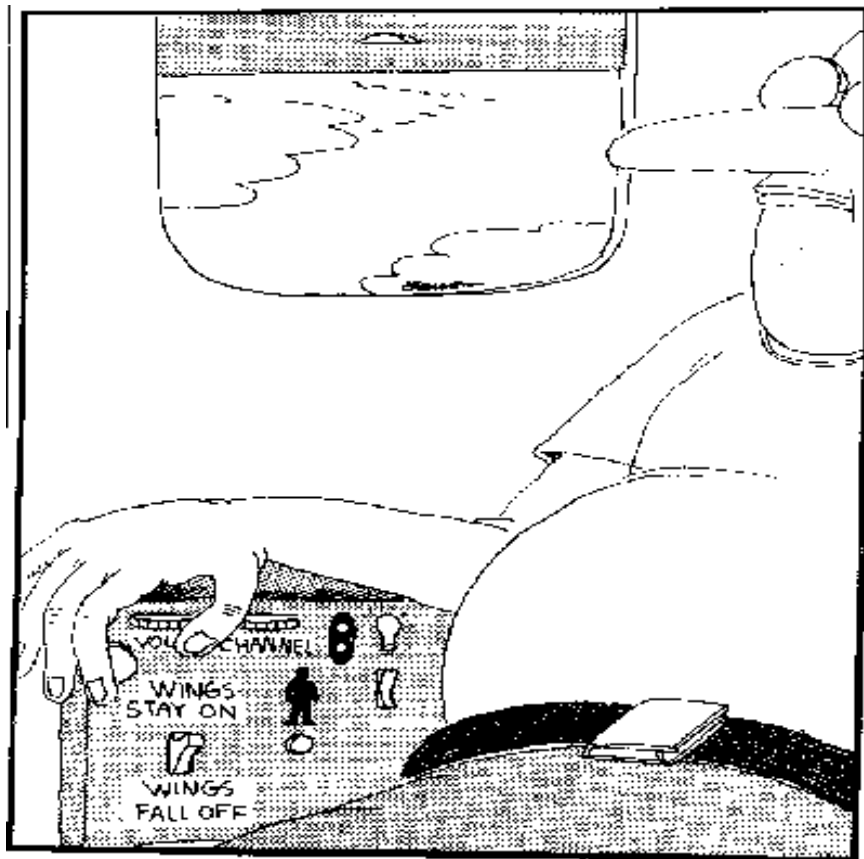
# Incentivprogrammer



- Bonus knyttes til ”målbarhet”, og det enkleste er kanskje oppfylging av ”sikkerhetsstatistikk”
- Kan gi feil fokus, men feitere lønninger
- Framtvinger mindre fokus på arbeidsmiljøproblemer som ikke så enkelt gir uttelling i penger



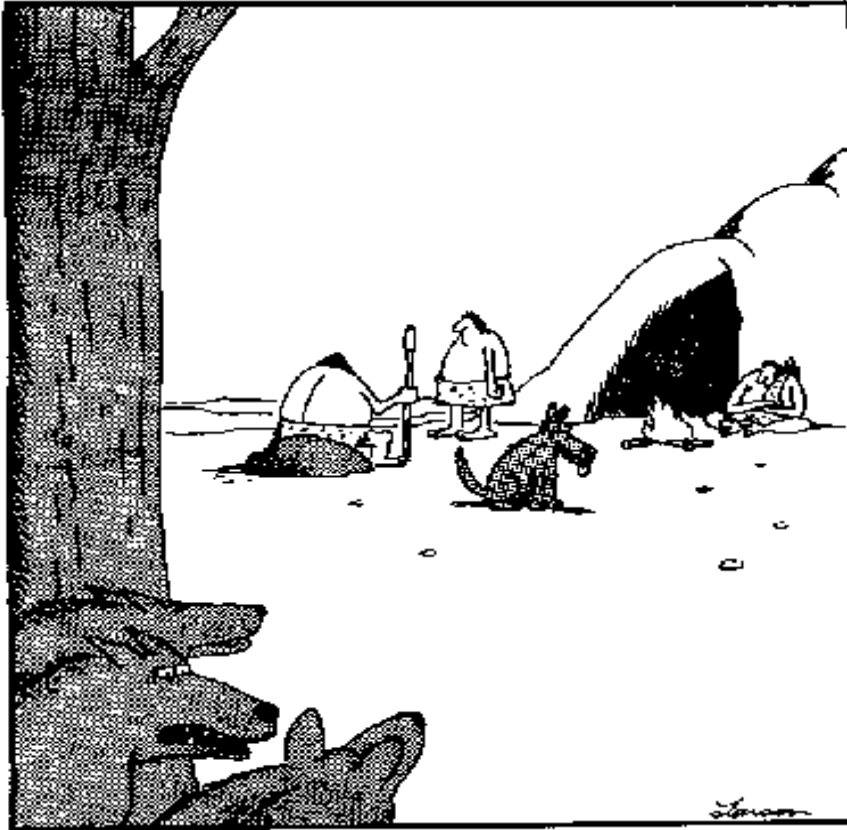
## Det er dårlig HMS-kultur og overlate anbuds konkurransen til kontraktsavdelingene



Fumbling for his recline button, Ted unwittingly instigates a disaster.

- **Bruke E-anbud innen boring**
- **Bruke globale anbud innen forpleining.**
- **Frikopler kontraktsforhold fra HMS-ansvar**
- **Outsource de farlige**
- **jobbene**
- **Ha korte kontraktsperioder for de farligste jobbene**
- **Bruke kampanjevedlikehold slik at tiden blir viktigste faktor**

## En god HMS-kultur skal tåle at du;

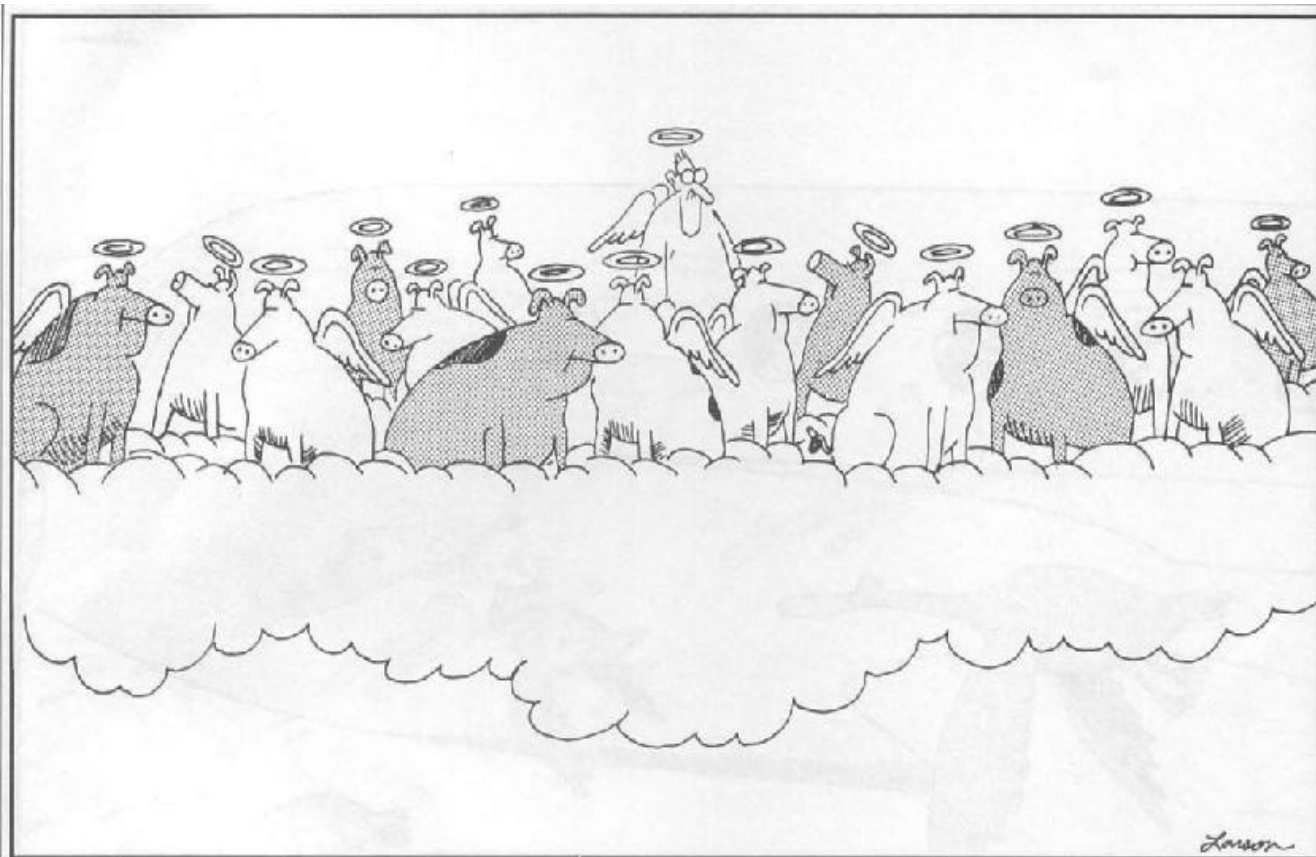


"It's Bob, all right ... but look at those vacuous eyes, that stupid grin on his face—he's been domesticated, I tell you."

- sier i fra uten at det koster deg jobben
- kommer med "dårlige" nyheter og er villige til å gjøre noe med problemet
- har omsorg for menneskene
- bryr deg om trivselen på arbeidsplassen
- sier i fra uten at du skal ende opp som Whistleblower
- Setter arbeidstakerne selv i stand til å forstå risiko i arbeidsmiljøet



# Med dårlig HMS-kultur blir kanskje dette belønningen?



Through some unfortunate celestial error, Ernie is sent to Hog Heaven.