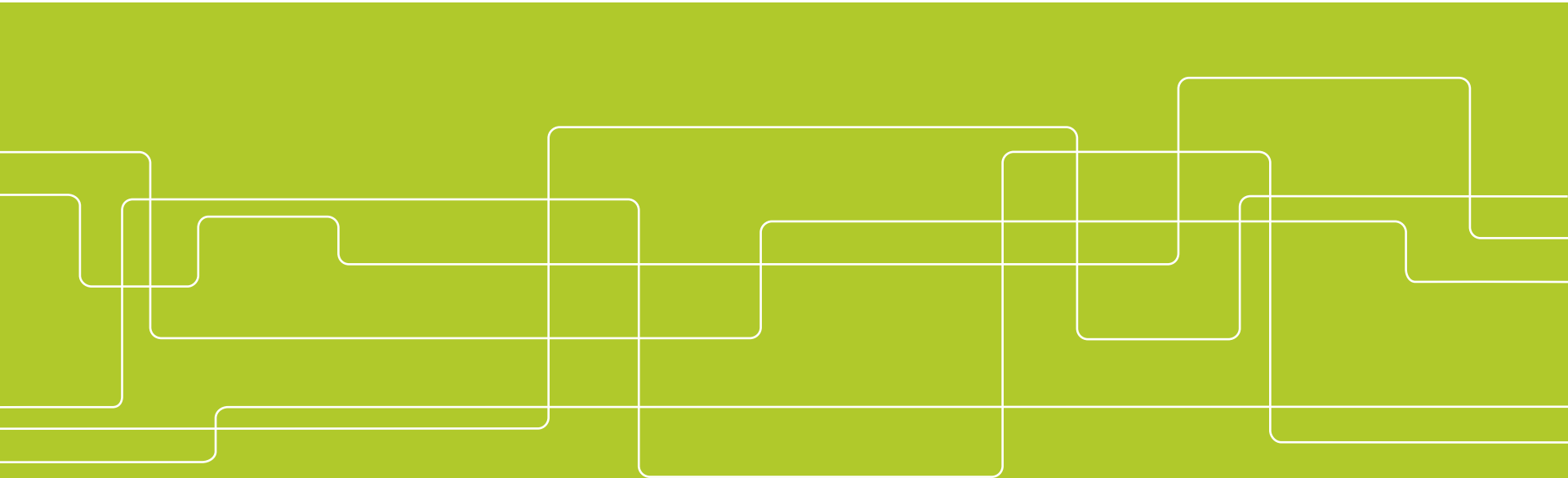


Arbetssskador

Finns organisatoriska förutsättningar för en
säker arbetsmiljö??





Organisationens roll – integrera säkerhetskultur och produktionssystem

- Hur är arbetet organiserat? Finns utrymme för lärande? Finns utrymme för att fråga om råd och hjälp? Kan vi lära av våra misstag?
- Skapa lärande inom organisationen mellan yrkesarbetare, skyddsombud och platsledning. Identifiera gemensamt vilka de största riskerna är, och varför de uppstår. Vad kan vi gemensamt implementera för verktyg för att undvika dessa?
- Skapa inte nya strukturer och processer (för arbetsmiljöarbetet) vid sidan av produktionen. Utan bygg in och utveckla arbetsmiljöarbetet i de befintliga systemen och i det vardagliga arbetet.
- Arbetsmiljöingenjörer och ergonomer verksamma inom verkstadsindustrin önskar arbeta mer proaktivt och integrerat, tillsammans med olika aktörer i verksamheten, samt medverka från start i förändringsprojekt. (Nord Nilsson and Vänje 2018).

En förändring vid en arbetsstation på linan, kan generera nya arbetsskador vid senare arbetsstationer...

**A HEALTHY
WORKPLACE IS
A PRODUCTIVE
WORKPLACE**

Individ och organisation i samspel



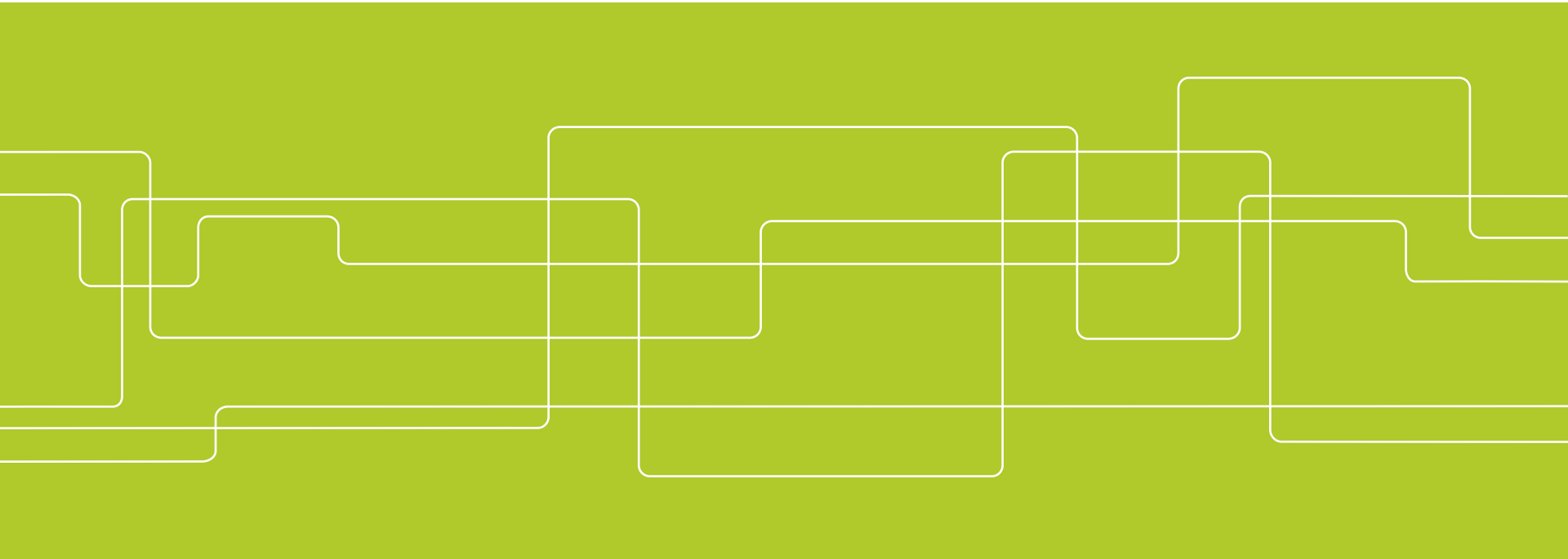
Se medarbetare som en resurs i säkerhetsarbetet och inte som en risk (Dekker 2014). De är experter på sin arbetsmiljö!

Arbetsmiljörisker uppstår när tid för medarbetares kompetensutveckling saknas, då arbetet här och nu prioriteras och inte den hållbara arbetsmiljön, långsiktiga effektiviteten och säkerheten.

En machokultur med normer som att vara stark och dominant kan generera ett beteende hos medarbetare som påverkar arbetshälsan ([Artazcoz et al., 2007](#)), bland annat utifrån svårigheter att sätta gränser för psykisk och fysisk belastning i arbetet.



Tack!





Anpassningsstrategier som motverkar förändring som syftar till ökad jämställdhet

Coping strategier:

- ✓ Agera och vara som en av grabbarna.
- ✓ Acceptera diskriminering.
- ✓ Få ett gott rykte.
- ✓ Att anta en “anti-kvinnor” attityd.

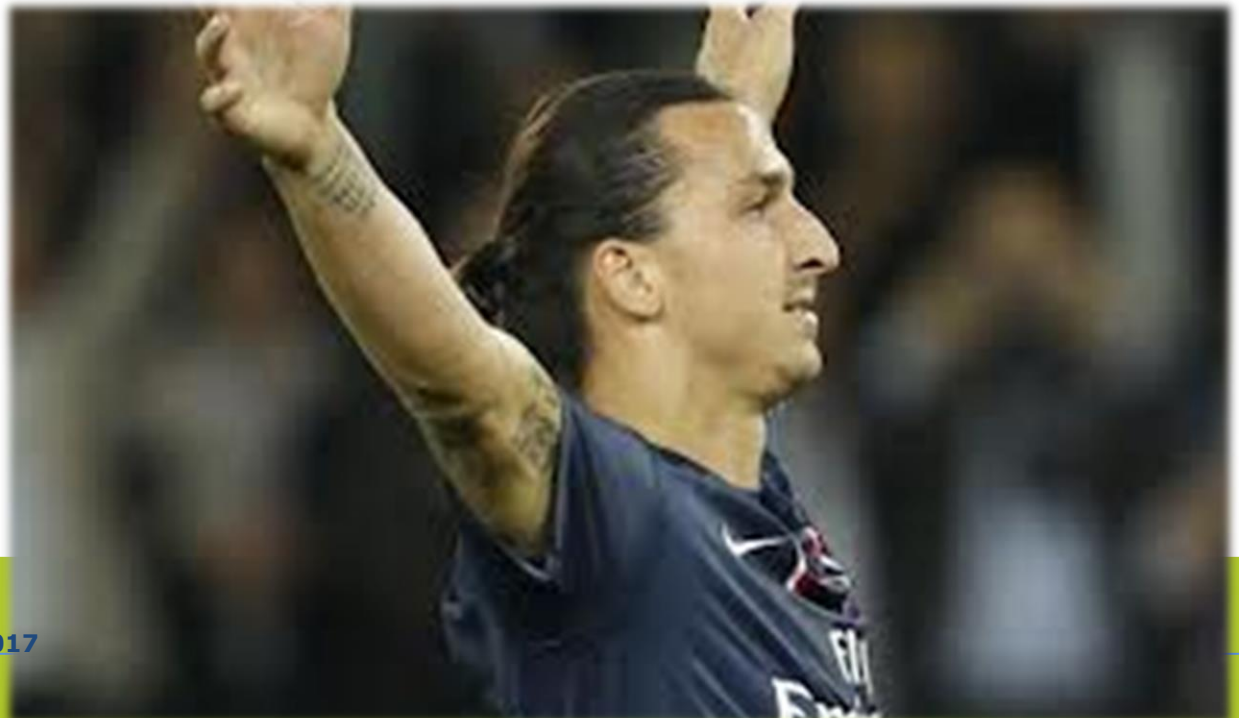
Viktigt!

Strategierna motverkar möjligheter till förändring!

(Powell et al 2009)

Maskulinitet och hälsa...

Den hegemoniska maskulinitetens normer som att vara stark och dominant kan även sägas inrymma ett beteende som påverkar arbetshälsan ([Artazcoz et al., 2007](#)), bland annat utifrån svårigheter att sätta gränser för psykisk och fysisk belastning i arbetet.



Inom byggsektorn...



- Egna företagare, 96 % män.
- Snickare, murare och anläggningsarbetare 99 % män.
- Kvinnors medellön är 91 % av mäns medellön.
- Besvär pga arbetsolycka;
 - bygg och anläggningsarbete 11%
 - undersköterskor och sjukvårdsbiträden 12%
 - säljare, inköpare, mäklare; kvinnor 2,2 % män 1,6 %