

Referat från säkerhetskulturseminariet: Så lyckas du med beteendebaserad säkerhet!

Dagens talare Göran Bengtsson är mejerichef på Kalmar Mejeri, Arla Foods, där har man gjort en mycket lyckosam satsning på beteendebaserad säkerhet, där säkerhetsmedvetandet höjts och olyckstalen sjunkit. Hur Arla Foods har lyckats med berättade Göran Bengtsson mer om under detta seminarium.

Beteendebaserad säkerhet på Kalmar mejeri

Kalmar Mejeri började för många år sedan rapportera in och följa upp tillbud samt genomförde olika kampanjer för att få till stånd ett säkerhetskulturtänk, men det fungerade inte bra. Det var därför viktigt att få till stånd en förändring i kulturen som skulle sätta sig i ryggmärgen hos de anställda. Vid varje möte bör man lyfta frågan ”har ni haft något tillbud?”. När Kalmar Mejeri började arbeta med beteendebaserad säkerhet började det också komma in rapporter om tillbud. Det var inte heller någon som behövde be om rapporterna, det gjordes ändå.

Vad är beteendebaserad säkerhet?

Beteendebaserad säkerhet handlar om att förändra människors attityder och medvetenhet i grunden. Göran Bengtsson påpekar att det handlar om att värna om varandra - det går inte att se på människor som maskiner och byta ut dem när de är slut. En fråga som man kan ställa som en temperaturmätare på hur säkert det är på den egna arbetsplatsen: ”Skulle du låta dina egna barn sommarjobba i produktion på din arbetsplats?”

Hur få in beteendebaserad säkerhet på en arbetsplats?

Nyckeln är att få med sig ledarna. Ledning ska gå först. Göran får frågan från deltagarna vid seminariet om han brinner för beteendebaserad säkerhet? Han uppger att det gör han, men att han ifrågasatts, och då måste man brinna för det. Första punkten som tas upp med arbetarna är alltid arbetsmiljö.

Så här gjorde vi i Kalmar

- Definitionen på allvarligt olycksfall? Borta mer än en dag/sjukskriven.
- Började med en pilot på en avdelning.
- Utbildning, använde en extern konsult. Mycket bra att använda en extern person, man kan inte bli ”profet i eget hus”. Man bestämde att det även skulle genomföras utbildning i ledarskap.
- Gjorde en lokal utbildning på plats kompletterat med en enkätundersökning där man bland annat frågade medarbetarna; ”hur tycker ni säkerheten är... ”.

Referat från säkerhetskulturseminariet: Så lyckas du med beteendebaserad säkerhet!

Efter projektet genomförts och beteendebaserad säkerhet implementerats i verksamheten skulle det hållas levande, det var svårt. Göran gjorde en uppföljning med Huvudskyddsombudet och miljöarbetsamordnaren, då hade de inte fortsatt med arbetet som tänkt. Sedan skedde en ny uppföljning, då hade det hänt något. Det visar på vikten av kontinuitet och att inte ge upp.

Samtalet är kärnan i kulturförändringen

Om man ser något som är säkert och bra ska man förstärka det positivt, avsluta alltid med muntlig överenskommelse.

Exempel:

Göran gick in på en avdelning - där stod Ingvar vid en maskin:

- Hur går det här då, undrade Göran? Händer det några olyckor eller tillbud?
- Näe, säger Ingvar.
- Det har aldrig hänt några tillbud?
- Jo, förresten för fyra månader sedan stänkte det upp vax när gasbindan på osten var för lång. Jag hade läsglasögon på mig, inte skyddsglasögon, påminner sig Ingvar.
- Kan du göra något åt att fixa det?
- Näe.
- Kan du göra något, upprepar Göran?
- Ja, jag kan ju skära bort gasbindan på osten, avslutar Ingvar.

Viktig punkt för att understödja och få in säkerhet, hälsa och miljö

Arbetsmiljöfrågor är ALLTID överst på agendan.

Roller, ansvar

Chefer:

Man får som chef aldrig blunda eller titta åt andra hållet! Exempel: Göran upptäckte själv en nödlösning vid en anordning/lucka. Han höll på att gå därifrån, men då kom han på sig själv och gick tillbaka och sa ifrån. Därefter åtgärdade personalen. Släpp inte en enda gång, menar Göran.

Ledare:

Mejeriet hade ett allvarligt olycksfall i oktober. Göran tog ett steg tillbaka och såg hur det gick för skiftesledaren. Skiftesledaren rapporterade in olyckan. Produktionschefen tog emot rapporten från skiftesledaren, de hanterade händelsen och visste vad de skulle göra. Göran behövde inte lägga sig i.



25 nov 2010

Referat från säkerhetskulturseminariet: Så lyckas du med beteendebaserad säkerhet!

Skyddsombud vs. Säkerhetscoach:

Alla skyddsombud passar inte automatiskt som säkerhetscoacher. Görans erfarenhet är att vissa personer som utsetts till coacher inte passar som det. Om det ska bli bra ska det finnas en frivillighet.

Det har tagits fram en speciell inrapporteringsmall som ligger på hemsidan. Här anger coachen om man sett något osäkert eller säkert fall och vad det gällde. Så kan det enkelt följas upp det sedan.

Utbildningsdagar beteendebaserad säkerhet

Erfarenheter från utbildningen: Innan man genomförde utbildningen var Göran ute och ”predikade” i nära anslutning till utbildningen. Det gav en signaleffekt att detta är viktigt!

Att tänka på, eventuella problemområden

Göran blev länge ifrågasatt av övrig ledning för att man skulle göra observationer och jobba med beteendebaserad säkerhet. Men Görän höll på sig. Det tog två år tills det märktes en förändring hos personalen. Då vad en person i ledningen helt plötsligt om att få en temadag för att prata personlig säkerhet. Det tar tid, var uthållig!

Exempel: Görän har en anställd -- Per - som alltid är överallt och ingenstans. Han har gjort sig illa massa gånger. Nyligen skedde en olycka nere i en maskin, där Per skadades på en kniv. Efter denna händelse har man använt skyddsoverall, när det inte var möjligt på grund av värme ringde Per till Görän och påtalade problemet. Men Per själv hittade för första gången också en säker lösning på problemet själv. Det finns ännu en avdelning som inte gått utbildningen, det är underhållsavdelningen. Men nu ska en svetsare som råkat ut för en skada bli observatör och man har börjat rapportera tillbud på avdelningen.

Mål och planer för 2010 samt uppföljning

Mål ”olycksfallsfrekvens” står för de händelser där en olycka inträffar som leder till frånvaro. 2009 har utfallet varit fyra olycksfall utan frånvaro och ett med.

Vid uppföljningen skriver man ned vad som varit bra och vad som bör förbättras. Så väljer man ut tre punkter av det som ska förbättras, de kommuniceras till ledningsgrupp och stoppas in i verksamhetsplanen. I uppföljningen ingår kontroll ute i verksamheten. Vid denna poängsätts varje avdelning och det genererar en lista på förbättringsområden. Löpande uppföljning sker. Om man skött sig totalt sätt ger det en viss peng till de anställda.



25 nov 2010

Referat från säkerhetskulturseminariet: Så lyckas du med beteendebaserad säkerhet!

Agenda coaching

Göran viker två dagar i månaden för denna genomgång. Coacherna ska se till att de bokar in mötet och förbereder det. De tycker det är bra, för då tar de sig tid och sätter sig ned och tittar på hur månaden varit.

Erfarenheter

På mejeriet har man genom arbetet med beteendebaserad säkerhet lyckats åstadkomma ett lugn ute i arbetet och lägre olyckstal. Man hade revision senast i veckan, och revisorerna de sa att de aldrig sett något så bra. Kalmar mejeri lyckades reducera olyckstalen med 75% från 2006 till 2009, vilket också var målet.

Referat från säkerhetskulturseminariet: Så lyckas du med beteendebaserad säkerhet!

Frågor och svar Göran

Bild med olycksfall och tillbud. Skiljer sig mycket mellan olika avdelningar - är det för att det är olika kultur?

Ja, det har mycket med ledarna och göra. Beror även på vilken typ av avdelning det är och vilken riskbild som finns. Teknikavdelningen har man haft mest jobb med. Trender för tillbud - gick upp 2006 när man började fråga efter det, och nu har den börjat falla, man har inte lika många tillbud.

Har ni tittat på trender avseende vad det beror på?

Nej, endast vid samtalen.

Påverkar detta lönen?

Ja, om det inte funkar kommer det påverka lönen. Man ronderar varje månad och poängsätter varje avdelning, detta överförs till en bonusskala och gäller lika för alla anställda. De som är sämre får också extra pengar, för då får de som är bra anledning att hjälpa dem att bli bättre. Göran kan dock inte säga om det är mer framgångsrikt än något annat sätt.

Hur länge är man coach?

Det finns ingen bestämd tidsperiod, men det märks att vissa passar bättre än andra. Därför byter man nu ut vissa.

Blir det tillbudsrapportering av osäkert beteende?

Nej, men man lägger in det på ett speciellt ställe. T.ex. att man har varit dålig med hörselskydd, då skapas det en kampanj av det, som coacherna inriktar sig på.

Finns det även kvalitetskrav på den tillverkade osten?

Ja, även de är kopplade till bonussystemet. Men ronderingen avseende arbetsmiljön ger mer pengar än kvalitet.

Tar man kontakt med den som rapporterat tillbudet?

Ja, man gör en handlingsplan (i princip samma rapport för olyckshändelse). Det är dock svårt att värdera/finna vad som är orsaken. Det kanske inte alltid är objektivt, men det är bättre än att det inte görs alls.

Har "beteendebaserad-säkerhet-tänket" smittat av sig även till de som inte är coacher?

Ja, det har det. Det är stor skillnad idag. Göran har pratat med anställda, de tycker det är bra att det händer något när man gör en tillbudsrapportering.

Hur stor andel är utbildade till coacher?

20% av de anställda.

