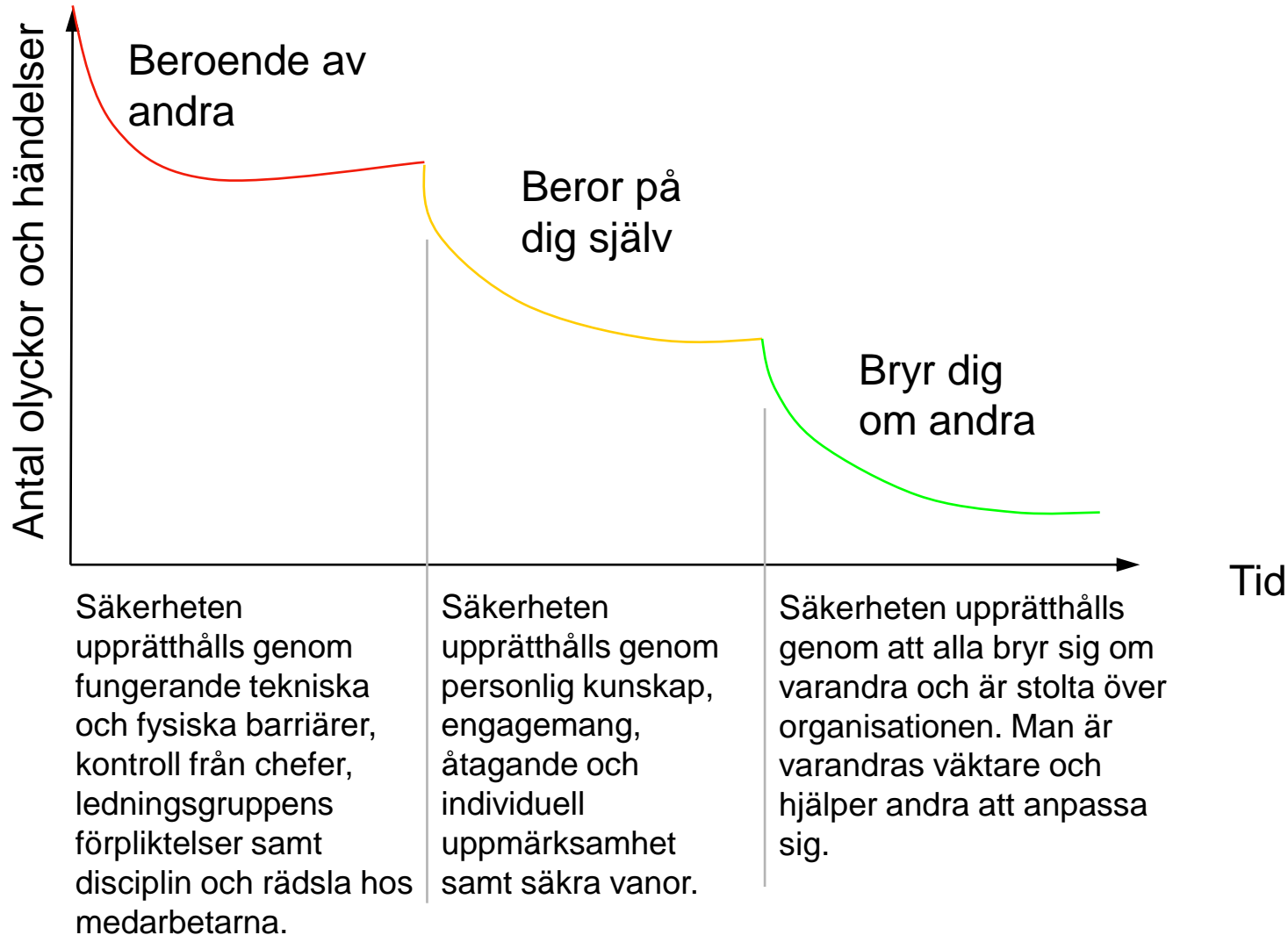


Att mäta Säkerhetskultur – eller inte?

Matilda Runefelt – matilda.runefelt@eon.se

Safety F1RST

E.ON's tolkning av "Bradley kurvan"



Ledningsgruppen ville agera

- Ville gärna mäta
- Ville kunna följa upp
- Ville se att vi blev bättre med de insatser vi gör.

- Ville kunna sätta mål
- Ville kunna jämföra

Ville få en säkrare arbetsplats!

Ville få medarbetare att sätta säkerheten först!

Säkrare arbetsplats - Säkerheten först

- Hur har andra bolag inom E.ON arbetat?
- Vad och hur gör andra bolag?
- Är det verkligen meningsfullt att mäta kultur?
- Kan man verkligen mäta ett beteende och därmed få ett mått på kultur?

Göteborgs Universitet i samarbete med OIG

Frågor inom de 7 dimensionerna i Polardiagrammet med fokus på Kärsäkerhet samt frågor tillhörande stapeldiagrammens resultat.

Dim 1. Ledningens prioritet av Kärsäkerhet:
Syner på ledningens agerande i prioritet kärsäkerhet/produktion, uppmanat att prioritera kärsäkerhet..., information, bristande kärsäkerhet, etc .

Ledningen uppmanar medarbetarna att prioritera kärsäkerhet - också när tidschemat är pressat

Ledningen ser till att alla får nödvändig information om kärsäkerhet

Ledningen reagerar inte när någon bortser från kärsäkerhetsaspekter i sitt arbete

Ledningen sätter kärsäkerhet före produktion, t ex hålla tidsramar, budget.

Ledningen accepterar att medarbetarna tar risker eller nedprioriterar säkerhetsaspekter som kan äventyra kärsäkerheten när tidschemat är pressat

Vi som arbetar här har förtroende för ledningens förmåga att hantera kärsäkerhet

Ledningen ser till att problem, som kan ha betydelse för kärsäkerheten, som upptäckts vid exempelvis inspektioner, granskningar, observationer etc. korrigeras omedelbart

När en risk för kärsäkerheten upptäckts ignoreras den av ledningen

Ledningen skapar förmåga att hantera kärsäkerheten på ett bra sätt

Dim 2. Rättvisa i kärsäkerhetsledarskapet:
Syner på ledningens agerande i händelser/avvikelser i våra anläggningar

I följande avsnitt avses fortfarande kärsäkerhet. Med betoningen "händelser" avses oönskade händelser och eller avvikelser i våra anläggningar.

Ledningen ser till att tillgänglig och tillförlig information samlas in vid utredning av händelser

Oro för negativa konsekvenser från ledningen avskräcker medarbetarna från att rapportera avvikelser

Utredningsteamet tussnar noga på de som har varit inblandade i en händelse

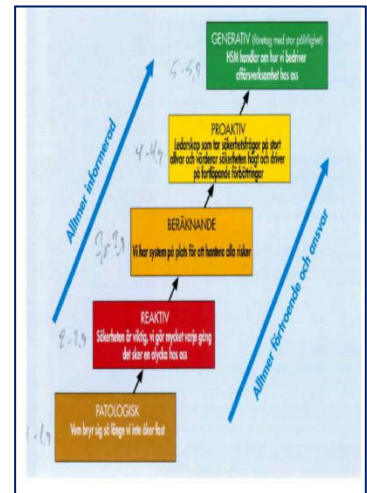
Ledningen söker orsaker, inte skyldiga personer, när en händelse inträffar

Ledningen lägger alltid skulden för händelser på de anställda

Ledningen behandlar medarbetare som är inblandade i en händelse rättvist

		1	X	2
1. Vad ingår i Safety FIRST?				
1) Vi bryr oss om våra kollegor X) Vi avbryter arbete som utgör fara 2) Vi lär oss av våra tillbud och misslag		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vem ansvarar för att avbryta färdiga arbeten?				
1) Skyddsombuden X) Anläggningssamarvaret 2) Vår och en		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Vad ska rapporteras i C2?				
1) Rådfrågningsförslag X) Incidenter 2) Avvikelser		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Vad är bryt och lås?				
1) Bristsäkerhetsprojekt för säkyladdet, för att förhindra inledning X) En extra barriär för ett säkylram arbete 2) En rutin för att förhindra inledning i drifttrum		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Vad gör ett skyddsombud?				
1) Bärkar med arbetsgivaren X) Arbetar med miljöutsläpp 2) Arbetar med att förbättra arbetsmiljön tillsammans med arbetsgivaren		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Hur många arbetsmiljöutsläpp rapporteras in på EDN Värme följa året?				
1) Fler än 100 X) Mellan 100 och 300 2) Fler än 300		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Patologisk	Reaktiv	Reviderande	Proaktiv	Generativ
A. In ledningen utreder vad en kommuniktionsfel har för konsekvenser för verksamheten?	Ledningen kommuniktionsfel utreder vad konsekvenserna är för verksamheten.	Efter incidenter utreder den ledningen konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.
B. Arbetsmiljön uppmärksammas och utreds om behövs	"Yes, bryr sig om tillgången men inte om kvaliteten". "Yes, bryr sig om tillgången men inte om kvaliteten".	"Yes, bryr sig om tillgången men inte om kvaliteten". "Yes, bryr sig om tillgången men inte om kvaliteten".	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.
C. Vilka är ledningens förhållningssätt till händelser?	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.
D. När utredning utgår från ledningen?	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.	Utredningen utreder konsekvenserna för verksamheten. Utredningen är begränsad till att se till att konsekvenserna inte upprepas.



Skapa förändring

- Bygga på egen vilja.
- Var och en måste förstå eller hitta sin egen mening/vinst med förändringen.
- Förståelse för resan och vilja uppnå målet.
- Alla måste vara med och påverka resan.

Vi måste skapa en organiserad dialog, där alla kommer till tals.



Dialogkartan

Ett verktyg för att skapa

- Bra och skarpa dialoger
- Ge möjlighet att bidra till förändring
- Delaktighet och engagemang

Lämpliga användningssituationer

- Stora och/eller geografiskt spridda organisationer
- När verksamheten inte kan samla alla medarbetare vid ett och samma tillfälle
- När man måste nå ut till många människor under kort tid



Skapa dialog och delaktighet

Fundera över och diskutera:

- Våra beteenden
- Vårt ansvar som medarbetare
- Vår relation till risker och risktagande

Skapa engagemang som består



..... lyft på alla stenar och synat alla sömmar. Var öppna, ärliga och konstruktiva.

*Karin Jarl-Månsson, VD E.ON Värme Sverige AB
2012*

17 intensiva veckors arbete

Vecka 2: Implement presenterar kartan för HR & HSSE

Vecka 5: Beslut i Värmes ledningsgrupp

Vecka 6: Projekt gruppen påbörjar arbetet

Vecka 10: Arbetsgruppen identifierar olika tillbud, dilemman och situationer i den dagliga verksamheten

Vecka 11: Arbetsgruppen testar tre övningar på dialogkartan

Vecka 13: Hela kartan testas i Sollefteå och Norrköping

Vecka 15: Kartan testas av ledningsgruppen

Vecka 16: Dialogkartan till tryck

Vecka 20: Cheferna genomför kartan

Vecka 21: Utbildning av "kartinstruktörer"

Vecka 22: SÄKERHETSVECKA

Obligatoriskt att genomföra innan årsskiftet!



Innehållet och framtagande

Togs fram av medarbetare

- Medarbetare från hela verksamheten
- Skyddsombud & fackliga representanter



Säkerhetskartan

Verksamhetsnära frågeställningar på ett och samma tema. - Säkerhet

- Arbetsflöde som främjar dialog/diskussion och förändring
- Ordnade i logisk, pedagogisk följd
- Tidsbegränsade övningar
- Självinstruerande
- Varierande övningar
- Rolig pedagogik



Vilka var framgångsfaktorerna?

- Stöd från ledningen – trovärdighet
 - Samarbete med medarbetare – engagemang
 - Verksamhetsnära tema – hög igenkänningsfaktor
 - Metodiken – enkelt att ta till sig budskapet
 - Från allvar till skratt
-
- Prioritering
 - Långsiktighet
 - Återkoppling

