Säkerhetskultur i nationell kontext

EVOLVING ENERGY CONSORTIUM 2EC

Copyright ©2019 2EC All rights reserved

“National culture”

- Hofstede described national culture as “the collective programming of the mind acquired by growing up in a particular country.”
- The term denotes a particular shared propensity institutionalized in various ways to favor certain values or state of affairs over others.
- But such a simple conception hides many difficulties.

Source: Prof Stan Deetz

Ett par personliga reflektioner…

- Fukushima och nationell kultur – Diet Report
- För snäva slutsatser kan utgöra en säkerhetsrisk – polarisering / bias

The National Diet of Japan Fukushima Nuclear Accident Independent Investigation Commission

CHAIRMAN Kiyoshi Kurokawa

”What must be admitted – very painfully – is that this was a disaster “Made in Japan.” Its fundamental causes are to be found in the ingrained conventions of Japanese culture: our reflexive obedience; our reluctance to question authority; our dev to ‘sticking with the program’; ou our insularity. Had oth the shoes of those wh ity for this accident, the resu have been the same. Following the 1970s oil shocks,” Japan”

Alltför snäv slutsats

OBS – Detta står endast i engelska förordet. Denna slutsats dras ej i själva rapporten

The IAEA Fukushima Daiichi Accident Report

Human and Organizational Factors Team

The Human and Organizational Factors (HOF)Team consisted of 11 experts:

- Kathleen Heppell-Masys, Team Lead, CNSC, Canada
- Monica Haage, Technical Lead, IAEA
- Amanda Donges, INPO, U.S.
- Hanna Kuivalainen, STUK, Finland
- Sonja Haber, IAEA
- Cornelia Ryser, ENSI, Switzerland
- Birgitte Skarbø, IAEA
- Per Chaikiat, SSM, Sweden
- Luigi Macchi, Dedale, France /VTT, Finland
- Kunito Susumu, TEPCO, Japan
- Takafumi Ihara, TEPCO, Japan

Broad experience, vast knowledge and various competencies

EVOLVING ENERGY CONSORTIUM 2EC

Ett par personliga reflektioner…

- Känsligheten med Nationell kultur inom IAEA / FN
- Fukushima och nationell kultur – Diet Report
- För snäva slutsatser kan utgöra en säkerhetsrisk – polarisering / bias
- Men visst finns det något som är gemensamt och unikt…

Hjärtligt välkomna till det första

Country Specific Safety Culture Forum

Strål säkerhets myndigheten
Swedish Radiation Safety Authority

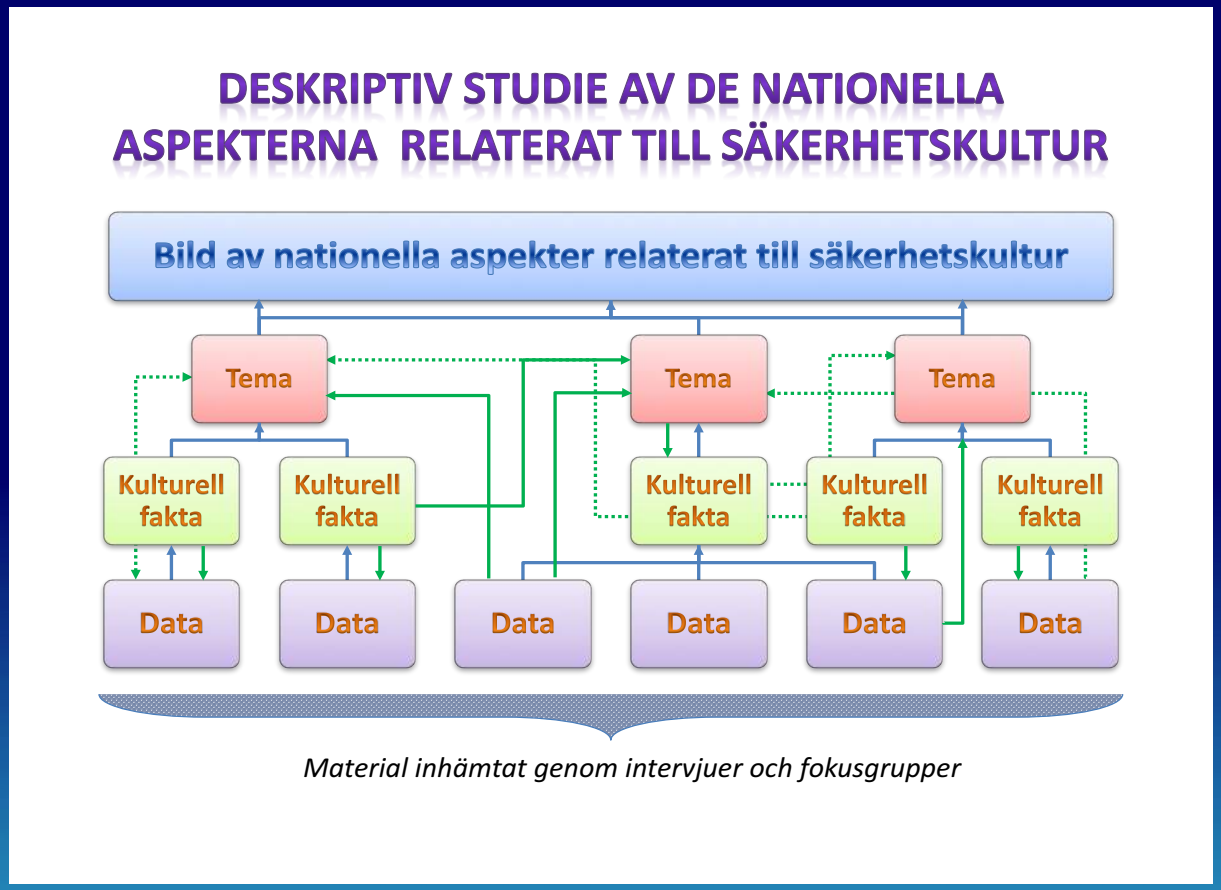
NEA
Nuclear Energy Agency

global leadership in nuclear safety
WANO

Metoden för analysen

En kvalitativ tematisk analys genomfördes av materialet. Analysen bestod av tre iterativa steg:

1. Genomgång av data, det inhämtade materialet från intervjuerna och fokusgrupperna, för att identifiera kulturella fakta
2. Tematisk analys av kulturella fakta
3. Sammanställning av en övergripande bild av nationella kulturella aspekterna



Nationella attribut

- Samskap
- Allskap
- Trygghet/Tillit
- Frihet
- Självbelåtenhet eller nationell stolthet
- Gemensam förståelse som drivkraft

http://www.oecd-nea.org/hans/pubs/2018/7420-cssc-sweden.pdf
http://www.oecd-nea.org/hans/pubs/2018/7445-cssc-sweden-sv.pdf

Hur många ord i svenska språket kan du komma på under 30 sekunder som består av …SAM…?

Samsyn
Samvaro
Samband
Samarbete
Samverkan
Samhörighet

Sammanhållning
Sammanhang
Samtycke
Ovarsam
Samvete
Sams

Samtal
Sambo
Samlag
Omtänksam
Verksam
Följsam

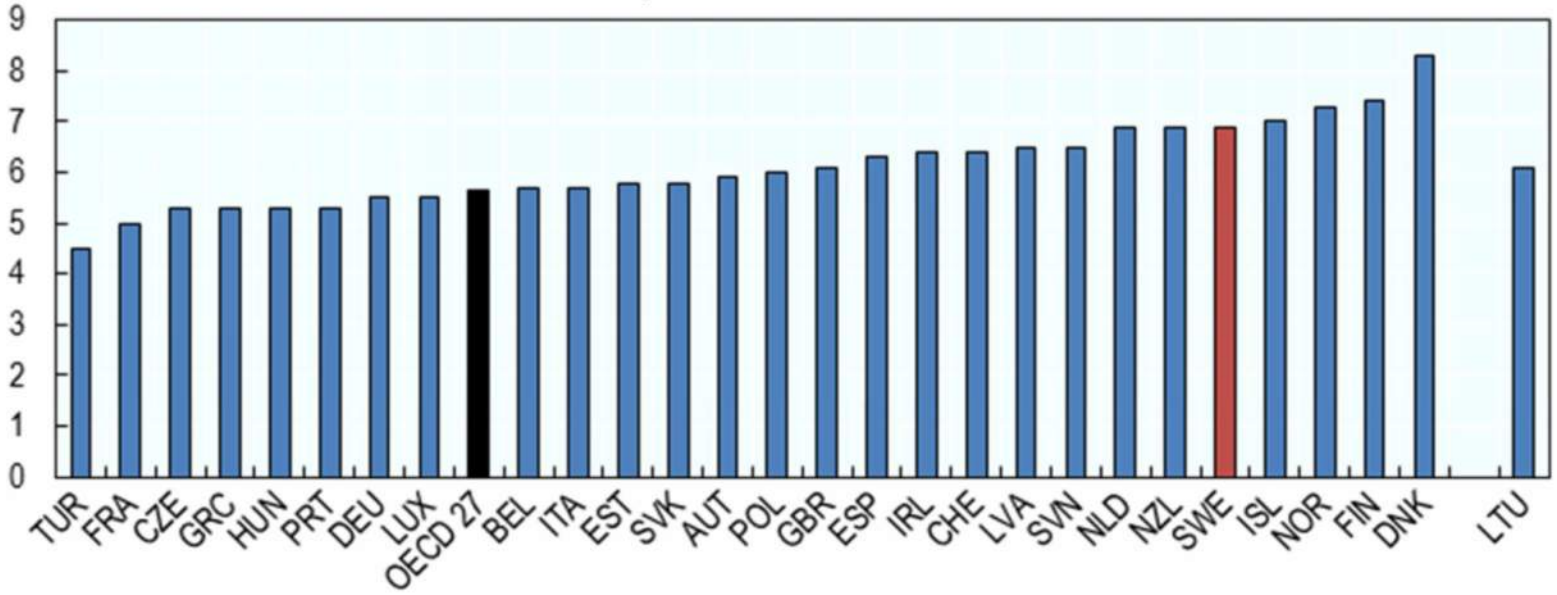
Samråd
Samhälle
Sammankomst
Sambandscentral
Sammanträde
Samtid

EVOLVING ENERGY CONSORTIUM 2EC

Tillit och trygghet

Bild 3: **Förtroende för medmänniskor**

Genomsnittsvärdet på en skala från 0 (man litar inte på någon annan person) till 10 (man kan lita på de flesta människor), 2013



OBS: OECD-snittet är befolkningsviktat; det exkluderar Australien, Kanada, Chile, Israel, Japan, Sydkorea, Mexiko samt USA.

Källa: EU:s statistik över inkomst och levnadsförhållanden (EU-SILC), Statistik Nya Zeeland.

Manifestering i organisatorisk beteende

- Medarbetarskap/ledarskap/chefskap
- Beslutsfattande
- Ansvarstagande
- Återkoppling
- Lärande

”Samskap”

- Viktigt att vara sams och inte bli osams
- Feedback
- Att känna av
- Problem = solution
- Vara sams på ett generellt plan

”Allskap”

- Alla ska ha samma rättigheter
- Rättvisa
- Jämställdhet
- Jante-lagen
- Transparens – alla ska ha tillgång till all information

Självbelåtenhet eller nationell stolthet

- Litet land som hävdar sig internationellt
- VOLVO, IKEA, H&M, Spotify, Skype, ABB, Scania, Ericsson, JAS Gripen
- ”The Swedish Model” – välfärdssamhället

De nationella attributens manifestation i organisatoriskt beteende

- Viktigt att vara sams och inte bli osams
- Alla ska vara med, samma rättigheter
- Kollektiv grundvärdering
- Höga krav på beslutsfattandet
- Arbetsklimatet ska vara bra – att jobbet ska vara kul är en självklarhet
- Öppenhet i vissa avseenden
- Syn på problem
- Ledarskap
- Innovationskraft

Ledarskap och organisations trender

Engelska Buzzwords & trender

- Empowerment
- Transparency
- Co-creation
- Participatory decision-making
- Curiosity
- Dialogue
- Collaboration
- Empathy
- Innovation
- Resilience
- Leads by example
- Self awareness

Svenska Buzzwords & trender

- Inkluderande
- Dialog
- Samskapa
- Resilience
- Inspirera
- Transparens
- Utveckla teamets förmåga
- Ha översikt men inte gå in i detaljstyrande
- Skapa förtroende omkring sig
- Öppenhet, våga visa brister och dela med sig av känslor
- Nytänkande, välkomnar nya idéer

Mycket i linje med svenskt ledarskap och organisationskultur

EVOLVING ENERGY CONSORTIUM 2EC

Frågor att reflektera och samtala om

Tabell 1: **Utforskande frågor**

Nationella attribut	Organisatoriska beteenden: Medarbetarskap /ledarskap/ chefskap	Beslutsfattande	Ansvarsskyldighet	Återkoppling/ uppföljning	Lärande
Samskap	Hur kan *samskap* påverka relationer mellan chef-medarbetare, chef-chef eller medarbetare-medarbetare?	Hur kan säkerheten påverkas av en strävan efter konsensus i beslutsfattandet? Vilka typer av beslut resulterar ur *samskap*?	Hur kan säkerheten påverkas av *samskap* med avseende på ansvarsskyldighet?	Hur kan *samskap* påverka återkoppling och uppföljning av aktiviteter?	Hur kan *samskap* stödja eller motverka lärande?
Allskap	Hur kan säkerheten påverkas av *allskap* med avseende på medarbetarskap? På ledarskap?	Hur kan säkerheten påverkas när allas åsikter ska beaktas?	Hur kan säkerheten påverkas av *allskap* med avseende på ansvarsskyldighet?	Hur kan man ge individuell återkoppling, vilket garanterar säkerheten på lång sikt?	Hur kan jämlikhetsaspekten påverka organisatoriskt lärande?
Trygghet och tillit	Hur kan en hög grad av tillit och trygghet påverka säkerheten?	Hur kan tillit och kontroll påverka resultatet av de beslut som tas?	Hur kan säkerheten påverkas av tillit och ansvarsskyldighet?	Vad är relationen mellan att ge regelbunden återkoppling och tillit?	Vilka konsekvenser för säkerheten kan tillit ha på lärande?
Frihet	Hur skulle en högre grad av frihet kunna påverka ledarskap för säkerhet?	Vad är rätt balans mellan informellt och formellt beslutsfattande med avseende på säkerhetsfrågor?	Hur kan den faktiska ansvarsskyldigheten göras tydligare för att garantera säkerheten?	Vad är relationen mellan återkoppling och en sund grad av frihet?	Hur kan frihet motivera människor att utbilda sig och förbättra säkerheten?

Frågor att reflektera och samtala om

Tabell 1: **Utforskande frågor** *(forts.)*

	Organisatoriska beteenden				
Nationella attribut	**Medarbetarskap /ledarskap/ chefskap**	**Beslutsfattande**	**Ansvarsskyldighet**	**Återkoppling/ uppföljning**	**Lärande**
Självbelåtenhet/ nationell stolthet	Vilken roll spelar ledare i arbetet med att undvika självbelåtenhet? Medarbetare? Hur kan man motverka självbelåtenhet?	Hur kan självbelåtenhet i beslutsfattande påverka säkerheten? Hur kan det undvikas?	Vad innebär det att ta ansvar för självbelåtenhet?	Vilken attityd är lämplig när man får kritik?	Hur maximerar och integrerar man lärande från extern återkoppling?
Samsyn som drivkraft	Hur kan chefer tillse att teamet gör samma antaganden om säkerhetsfrågor? Vilka frågor kan uppdaga om man har eller inte har en samsyn?	Vilka konsekvenser för säkerheten kan strävan efter samsyn ha på beslutsfattandet?	På vilket sätt skulle samsyn kunna bidra till ansvarsskyldighet?	Hur kan samsyn påverka återkoppling?	Vilka möjligheter till lärande kan samsyn främja som en drivkraft för säkerhetskulturen?

Ett par sista ord…

- Var försiktiga med generaliseringar – det är mer komplext
- Var deskriptiv – beskriv aspekten istället för att vara dömande
- För snäva slutsatser kan utgöra en säkerhetsrisk – polarisering / bias
- Att reflektera över kultur utifrån en nationell kontext ökar möjligheten att identifiera latenta brister i säkerhetskulturen

Email monica.haage@2ec.se
Phone +46 72 71 68 888
Office +46 457 24 444
WWW.2EC.SE