

# Så lyckas du med beteendebaserad säkerhet, BBS.

---

2010-11-25

2010-11-25

Göran Bengtsson





# Vad jag tänker tala om

---

- Kalmar mejeri
- BeteendeBaserad Säkerhet (BBS)
- Mål och uppföljning
- Erfarenheter från Kalmar

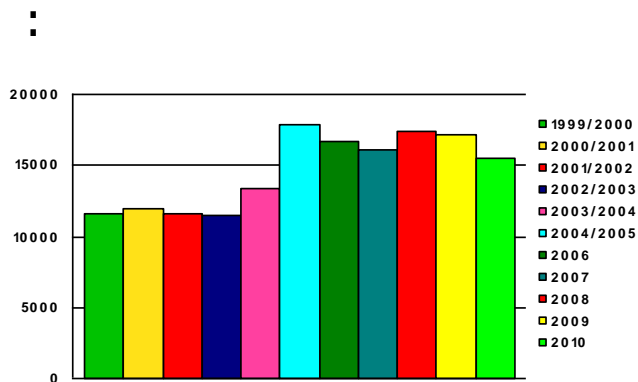
# Kalmar Mejeri – 2010



**Mejerichef: Göran Bengtsson**

**Anställda: 120**

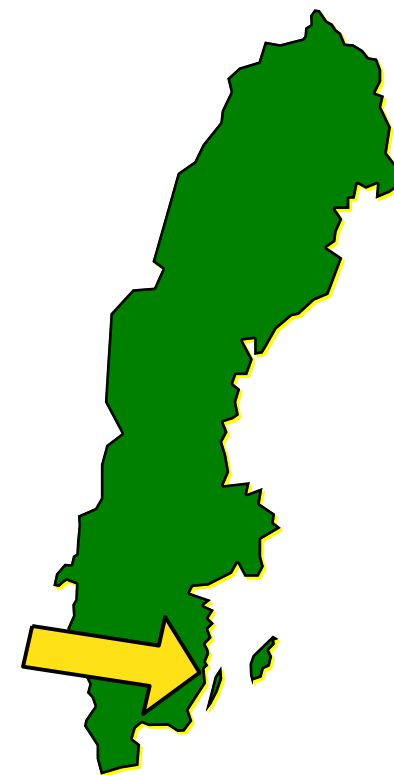
## Produktionsutveckling



## Produktion budget 2010:

Arla Herrgård 28%	4 823 t
Arla Herrgård Ekologisk	209 t
Arla Herrgård 17%	602 t
Arla Svecia 28%	458 t
Arla Grevé 28%	2 237 t
Arla Grevé 17%	558 t
Arla Präst 31%	5 625 t
Arla Präst 17%	988 t

**TOTAL: 15 500 t**



# Beteendebaserad Säkerhet - BBS, mer en fråga om ledarskap än teknik

---



Den som tar beslutet att införa beteendebaserad säkerhet skall veta att det kräver uthållighet i ledarskapet att förändra en kultur samt vara beredd att satsa tid och resurser.



## Syfte med BBS

---

Förändra vårt beteende för att förebygga olyckor, tillbud, arbetssjukdomar genom att eliminera osäkra beteenden.

## Vad är BBS?

---

- En ökad medvetenhet om säkerhet, hälsa och miljö hos alla medarbetare.
- En kultur med motiverande ledare för säkerhet, hälsa och miljö.
- En kultur där alla individer tar eget ansvar och aktivt arbetar för säkerhet, hälsa och arbetsmiljö.
- Att värna om varandra.

## Hur få in BBS?

---

- Ledningen går först, visar i handling.
- Prioritera arbetsmiljöfrågorna och därmed även BBS.
- Utbilda alla anställda att ta eget ansvar för säkert beteende.
- Stödja och följa upp ledare att utvecklas till motiverande ledare i arbetsmiljöfrågor.
- Införa BBS-samtal där medarbetare coachar varandra till säkert beteende.

# Så här gjorde vi i Kalmar, steg för implementering av BBS



## Gantt-schema

Färg kod

Plan Klart Avvikelse

Symbol

Tid Milstolpe



2009-02-23

Projekt: Minskning av arbetsskador, arbetsolyckor

Nr	Aktiviteter	jan-09	feb-09	mar-09	apr-09	maj-09	jun-09	jul-09	aug-09
1	Konceptet förankrat i LG								
2	Målbilden förankrad i LG								
3	Beslut om i vilken ordning utrukning skall ske på anläggningen								
4	Lokal organisation klarlagd och förankrad i LG								
5	Klarlagt behov av resurser samt säkrat								
6	Klarlagt utbildningsinsatser tillsammans med konsult								
7	Kommuniserat på anläggningens alla avdelningar								
8	Roller klarlagda								
9	Klarlagt hur mäta före och efter								
10	Klarlagt hur hantera olyckor, tillbud och observationer								
11	Klarlagt vad som är säkert beteende, sammanställt checklista								
12	Framtaget kort "Fem punkter" stöd för chefers agerande								
13	Framtaget kort, stöd för coaches agerande								
14	Genomförande av lokal utbildning på anläggningen								
15	Uppföljning av genomförandet enligt koncept								
16	Uppföljning av observatörernas roll och samtal								
17	Möte i förändrigsteamet (säkerhetssamordnare)								
18	Utvärderingsmöte, uppföljning av mål								



# Vi valde ut en avdelning som pilot.

---

## Kriterier för val av pilot

- Inga inbyggda konflikter i organisationen
- Piloten är positiv till arbetsmiljöarbete
- Piloten skall kunna avgränsas
- Fungerande mötesrutin och uppföljning finns
- Fackliga organisationer och skyddsombud är positiva och stödjer

# BBS-samtalet är kärnan i kulturförändringen

---



## Målet med samtalet

- Hitta nya säkra beteenden hos medarbetarna.
- Förstärka gamla säkra beteenden hos medarbetarna.
- Få medarbetarna att agera på orsaker till osäkra beteenden.
- Avsluta med muntlig överenskommelse att göra något.

# Fem punkter för att understödja och få in säkerhet, hälsa och miljö

---



- Arbetsmiljöfrågorna överst på agendan vid ledningsgrupps- och avdelningsmöten.
- Börja alla större möten med skyddsinformation.
- Ta alltid upp Säkerhet, Hälsa och Miljö i veckobrev och månadsbrev till medarbetarna.
- Ta reda på hur det går med säkerhet, hälsa och miljöarbetet när du är ute i verksamheten.
- Se till att alla rapporterar in olyckor, tillbud, observationer och arbetssjukdomar.

# Roller, ansvar (1)

---

## Chefer

- Säkerhet, hälsa och miljö är överst på dagordningen på uppföljningsmöten
- Följer upp underställdas prestation/följsamhet till beslutade BBS-processer
- Tar en dialog när de ser avvikelser (aldrig blunda eller titta bort)
- Genomför ett BBS-samtal per månad (både egen och andras personal)

## Roller, ansvar (2)

---

### Ledare

- Se under chefer ovan
- Säkerställer att tillbud/observationer och olycksfall hanteras enligt fastlagd process
- Kontakt med skadad vid olycksfall

## Roller, ansvar (3)

---

### Samordnare

- Instruerar, lär upp
- Behandling av tillbud
- Tar dialog vid avvikelser
- Säkerställer dialog om tillbud mm vid linjemöten
- Säkerställer att operatörer kan vara (har planerad tid att vara) beteende– coacher
- Är beteende-coach

## Roller, ansvar (4)

---

### Säkerhetssamordnare

- Sammanställer och analyserar lokala statistiken
- Följer upp och organiserar utbildning
- Följer upp och driver på handläggning av tillbud och observationer
- Ingår i lokalt erfarenhetsnätverk
- Ingår i Arla-nätverk

## Roller, ansvar (5)

---

### Skyddsombud

- Är föredöme i att följa regler
- Påpekar (alltid) avvikelser (no name, no blame)
- Kan vara BBS-coach
- Bidrar i utredning av tillbud, observationer och olycksfall
- Gör uppföljning av att säkerhetsarbetet fungerar
- Deltar i riskgranskningar
- Följer upp att BBS-processen fungerar under skyddsronder mm



## Roller, ansvar (6)

---

### BBS-coach

- Skall kunna dialogtekniker
- Tar ej på sig arbetsuppgifter som kommer ut i dialoger
- Rapporterar samtal (no name)
- Genomför >10 BBS-coachningar per år (förberedda). Spontana efter behov.
- Är föredöme i att jobba säkert.

## Roller, ansvar (7)

---

### Medarbetare (alla anställda)

- Rapporterar tillbud
- Acceptorar coaching
- Tar fram förslag till förbättringar
- Hjälper varandra att göra rätt

# Utbildningsdagar BBS



Deltagare	När	Längd
Ledningsgrupp	12/9 fm	4 tim
Ledare	12/9 em	4 tim
Personal pilot	3/10	4 tim
Personal pilot	17/10	4 tim
Observatörsutbildning	25/10	1 dag
Observatörsutbildning	29/10 och 30/10	1 dag



# Erfarenheter i samband med utbildning

---

- Bra att utbildaren var på avdelningarna dagen innan utbildningen och lärde känna verksamheten.
- Bra att utbildaren filmade olika arbetsmoment i Kalmar inför observatörsutbildningen.
- Viktigt att förbereda avdelningarna innan utbildningen.
- Bra att utbildningen delades upp i grupper:
  - Ledningsgrupp
  - Övriga arbetsledare, samordnare
  - Personal på pilot
  - Observatörsutbildning

# Att tänka på, eventuella problemområden (1)



- Få trovärdighet i att man verkligen sätter säkerheten och arbetsmiljön i fokus. Det får inte finnas tveksamhet inför att säkerheten/arbetsmiljön går före produktionen.
- Håll fokus på arbetsmiljöfrågorna i vardagen.
- Förändring av beteenden tar tid, det kräver uthållighet (envishet).
- Vid val av observatörer skall personernas personliga lämplighet vara styrande.
- Se till att förändringsteamet bemannas på rätt sätt och ges tid att arbeta med sina arbetsuppgifter.

# Att tänka på, eventuella problemområden (2)



- Följ upp att linjeorganisationen, särskilt ledare och chefer, följer de överenskomna sättet att arbeta med fokus på arbetsmiljö och säkerhet. Se till att avvikelser i detta avseende tas upp och korrigeras, i annat fall kommer trovärdigheten att ifrågasättas.
- Det är viktigt att se till att det inte finns olösta konflikter på någon avdelning som skall delta. Om det finns kommer dessa att ta fokus från BBS-arbetet.

# Mål och planer för 2010



Mål	Nyckeltal
Mål sjukfrånvaro	3,8 %
Mål olycksfallsfrekvens	0
Medarbetarenkät	73

## Betydande arbetsmiljöaspekter

BBS, fortsatt arbete.

Skyddsombuden deltar aktivt i projektgrupperna.

Ta fram plan för riskkartläggningarna, focus olika år.

Fortsätta friskvårdsarbetet.

# Uppföljning i ledningsgrupp och vid ledningens genomgång

---



- Första punkt på agendan
- Månadsrapporten går igenom med fokus på avvikelser mot mål.
- Vid BC-möten 4 gånger per år, följs avdelningarnas och driftplatsens mål upp. Vid avvikelser tas beslut om åtgärder som även handlingsplaneras.



# ARBETSMILJÖ KALMAR

---

September 2010

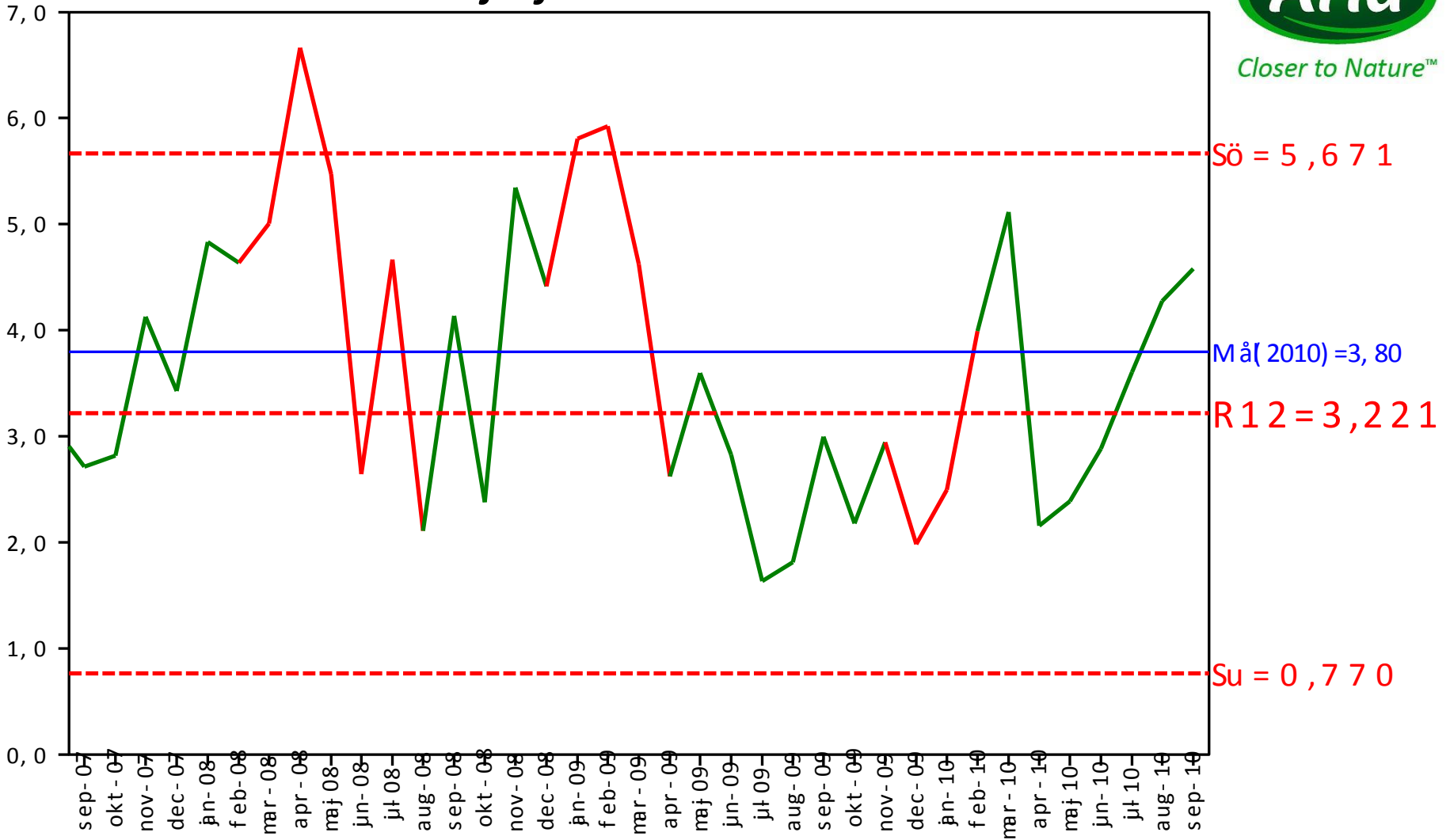
*Exempel på månadsuppföljning för driftplatsen*

2010-11-25

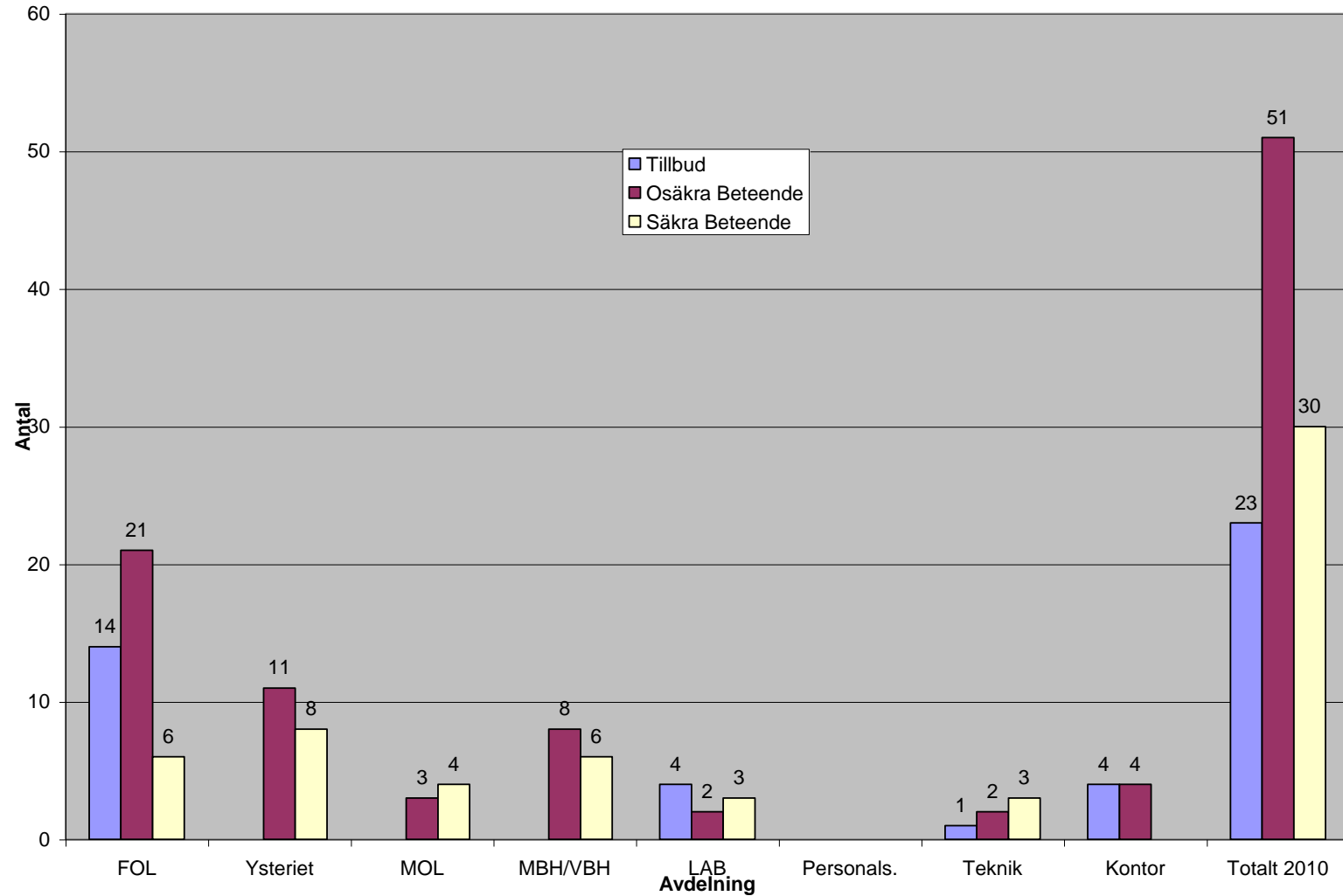
Göran Bengtsson



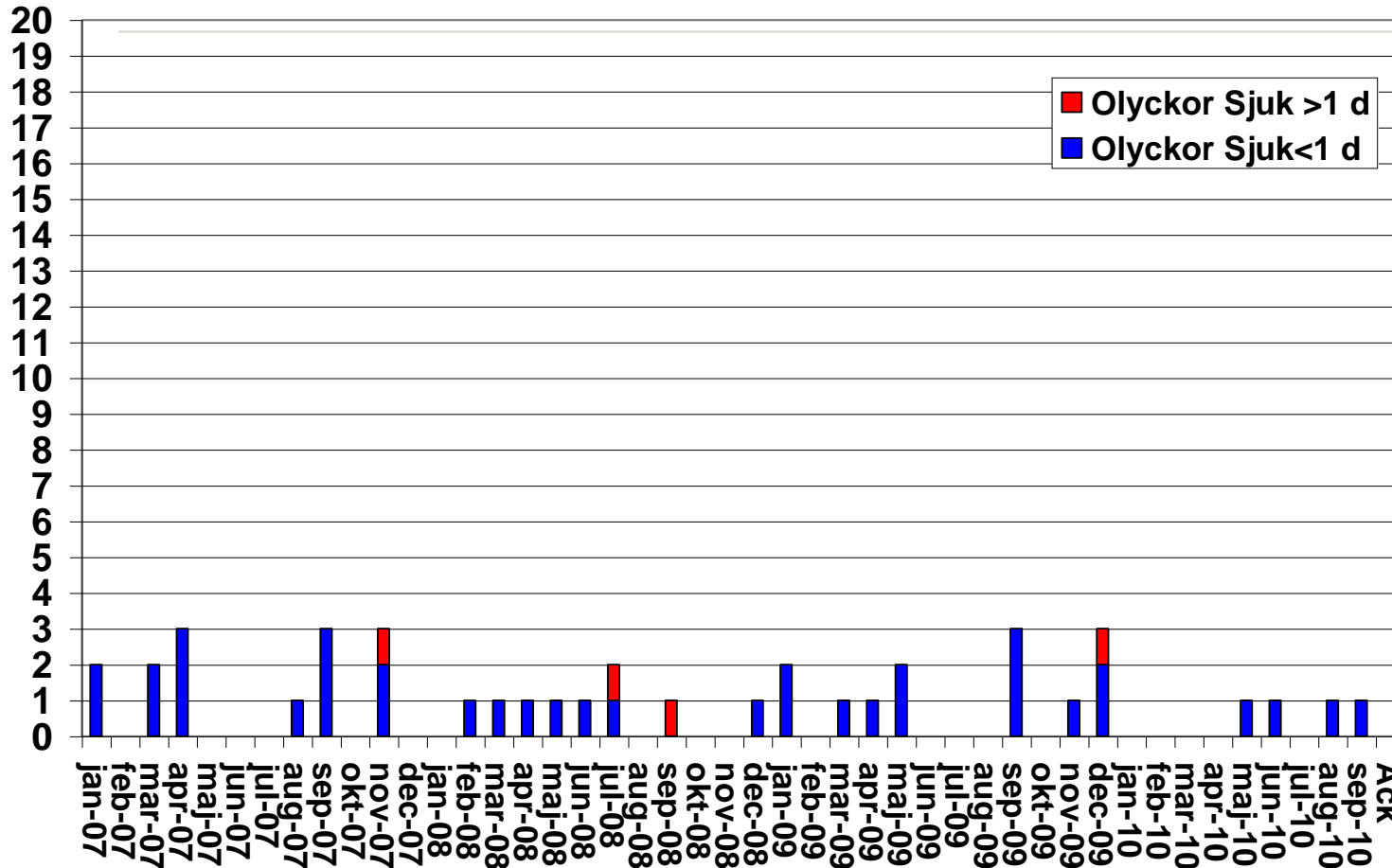
# % Sjukfrånvaro Kalmar



# BBS/tillbud 2010 Kalmar jan- sept



# Antal olycksfall, Kalmar t o m sept 2010



Mål 2010  
olyckor>1d=0

# Personlig uppföljning av delegeringar och mål

---



## Årsvis

- Ansvar och befogenheter enligt delegation (chef-chef)
- Kompetens och resurser (chef-chef)

## Månadsvis, personliga målkontrakt

- Mål
- Handlingsplaner

## Agenda coaching

---

- Presentation (10 – 20 minuter) på:
  - uppnådda resultat
  - avvikelseanalys
  - utmaningar (möjligheter, svårigheter)
- Klarläggande frågor (5 - 10 minuter)
- Feedback från coachen – tydlighet (10 minuter)
- Behov av stöd?
- Utvärdering

TOTAL TID 30 – 45 minuter



## Erfarenheter från Kalmar, vad vi har fått:

- Säkerhet och hälsa högst på agendan.
- Säkerhet och hälsa i focus i praktiken på alla nivåer.
- Accept som leder till handling.
- Uthållig förbättring inom olycksfall, tillbud och sjukfrånvaro.
- Satsning på arbetsmiljö spiller över på alla områden, ger framgång på övriga nyckeltal:
  - Minskade kostnader för sjukersättning
  - Rätt kompetens på plats
  - Ökad effektivitet
  - Ökade intäkter(rätt överförelsepris påverkar marknadsandelarna, image)
- Framgång som gett medarbetarna stolthet.

# Hur gick det med Kalmars förändringsmål, nyckeltal?



Nyckeltal	Utfall 2006	Mål 2007	Utfall 2007	Utfall 2008	Mål 3 år (febr 2010)	Utfall sept 2010
Olycksfalls frekvens > 1 dag/miljon arb.tim.	25	14	4	8	6	4



---

Hur är arbetsmiljön på din  
arbetsplats?

Vill du stå för nuvarande  
tillstånd?

## om inte.....

---

- Besluta vad du vill och håll fast vid det!!!
- Sätt mål!
- Kommunicera tydligt och ofta!
- Följ upp!

Beteendebaserad säkerhet är ett av de verktyg som leder till en säkrare arbetsmiljö.

Tack för mig.