

Malmö, 12 september 2013

Referat från Säkerhetskulturnätverkets seminarium: Att mäta säkerhetskultur, eller inte?

Följande referat är tänkt att fungera som ett komplement till föreläsarens presentation, vilken finns att ladda ner från Säkerhetskulturnätverkets hemsida (www.sakerhetskultur.se) för medlemsföretagen.

Ungefär tjugo personer samlades längst upp i nya ÅF huset i Malmö för höstens första träff i Säkerhetskulturnätverket. Dagens tema var "Att mäta säkerhetskultur, eller inte?" där vi fick dela **E.ON Värme**s resa att etablera säkerhetskultur och deras resonemang kring mätning av den samma.

Dagen inleddes med att Tove Prag från ÅF hälsade välkomna och berättade om nätverkets verksamhet samt drog en kort generell historik av säkerhetsarbetet fram till idag.

Säkerhetskultur E.ON Värme

Dagens föreläsare hälsades därefter välkommen, **Matilda Runefelt** från **E.ON Värme**.

Matilda arbetar med HSE frågor för hela E.ON Värme Sverige, men hade till nyligen ansvar för arbetet med säkerhetskultur för E.ON Värme. Mötet handlade om hur de jobbade med säkerhetskultur på E.ON Värme.

2011 skedde en dödsolycka i Norrköping där en panna startades för tidigt då en person fortfarande uppehöll sig i bränsleinmatningen. Personen fastnade i bränsleskruvarna och omkom. Denna tragiska olycka ledde till att man insåg ett antal brister inom säkerhetsarbetet och att ytterligare utveckling av säkerhetskulturen krävdes. En kartläggning av nuläget gjordes som grupparbete genom att gå igenom befintliga rutiner, dess efterlevnad samt genom intervjuer. Man bestämde att satsa på följande områden: arbetstillståndshandlingen samt höjning av medvetande och engagemang bland personalen.

E.ON Värme har utvecklat sin egen variant på Dupont" Bradleykurvan" som beskriver hur olycksfallsfrekvensen kan minskas genom en förändring av kultur och beteende. I denna klassas säkerhetskulturens mognad och före olyckan ansåg de att de befann sig mellan gult och grönt. Efter olyckan verkade det först som de befann sig på rött. Efter en hel del diskussion kom de fram till att det inte finns en enhetlig nivå utan den varierar med arbetsmomentet.



Malmö, 12 september 2013

Referat från Säkerhetskulturnätverkets seminarium: Att mäta säkerhetskultur, eller inte?

Ledningsgruppen agerade och i form av en workshop fick de diskutera:

- Vad är säkerhetskultur?
- Var är vi idag?
- Var vill vi, och hur kommer vi hit?

Ledningsgruppens arbete resulterade i två frågeställningar:

- Hur vet vi att arbetsplatsen är säker?
- Hur vet vi att den blir säkrare i och med vårt säkerhetsarbete?

Det väckte frågan om det är möjligt att mäta säkerhetskultur och utifrån detta sätta mål och följa upp dem.

Mäta säkerhetskultur?

E.ON Värme efterfrågade bland systerbolagen hur de hade gått till väga för att mäta säkerhetskulturen. Ett antal svårigheter kring mätning uppkom.

Mäts gruppens eller individens beteende?

Resultatet försämras ofta över tid beroende på att säkerhetsmedvetenheten ökar och därigenom kritiken mot det egna säkerhetsarbetet. Hur vet man då vad ett sämre resultat beror på?

E.ON Värme bestämde sig för att inte satsa på något verktyg som gav ett direkt mätbart resultat. Som verktyg i förändringsarbetet valde de istället en organiserad dialog där alla kunde komma till tals och där man skapar energi samt engagemang.

Säkerhetsdialog

E.ON Värme bestämde sig för att skapa en organiserad säkerhetsdialog genom att använda sig utav en dialogkarta. En arbetsgrupp tillsattes som på 22 veckor utvecklade egen dialogkartan med flera övningar och dialoger utifrån verkliga situationer som gällde för egna verksamheten. Sista veckan av de 22 var avsatt som säkerhetsvecka och tid för implementering.

Kartan testades av både personalen och ledningen innan man lät den gå till tryck. Dialogen var obligatorisk för alla och genomfördes i mindre grupper på ca 20 personer (5-6 grupper med max. 6 personer per karta). E.ON Värme utbildade "kartinstruktörer" som observerade och antecknade



Malmö, 12 september 2013

Referat från Säkerhetskulturnätverkets seminarium: Att mäta säkerhetskultur, eller inte?

under dialogen. Deltagarna noterade även på dialogkartan under gruppövningen. Både noteringarna från kartan och kartinstruktörens observationer sammanställdes och presenterades för ledningen.

Innan årsskiftet 2012/2013 har ca 500 medarbetare gått igenom dialogkartan. Insatsen var mycket uppskattad och ledde till mycket högre säkerhetsmedvetande och engagemang inom hela organisationen.

Tillbakakoppling från säkerhetsdialogen och vägen vidare

Utifrån noteringarna som gjordes har E.ON Värme kartlagt de områden som kräver utveckling och bestämt att i första hand fokusera på följande områden: rutiner och kommunikation.

Sista steget på dialogkartan är att alla deltagare skrev ned tre saker de själva skall förändra i sitt arbete. Chefen följer sedan upp punkterna med medarbetarna med utgångspunkten "Vad kan jag göra för att du ska uppnå dina mål?"

Kan då resultatet mätas? Matilda sammanfattar med att det inte direkt är mätbart, men att en ökad säkerhetsmedvetenhet råder ute på anläggningarna. Det märks tydligt när de är ute i organisationen att det refereras till exempel från dialogkartan och ett gemensamt "säkerhetsspråk" har etablerats.

Kartan har justerats utifrån de synpunkter man fick i efterhand. Det handlade bl. a om att kartan ska vara tydligare i sitt innehåll och mer verksamhetsanpassade. Kartan ska fungera som levande dokument och uppdateras med tiden t.ex. nya händelser, tillbud, olyckor, förändringar i verksamheten osv.

När ny personal börjar samlas de och genomför säkerhetsdialogen med andra nyanställda. Under dialogerna var entreprenörer som ofta anlitas med inbjudna, det var dock frivilligt att delta. Efter ett par år dialogen repeteras, ev. kan en "lite" version genomföras.

Generella tips

Följande faktorer stod bakom framgången: stöd från ledningen, engagemang från både chefer och medarbetarna, verksamhetsanpassade dialoger samt enkelhet och tydlighet.

Skanska har också använt dialogkarta för att genomföra organiserade säkerhetsdialoger. Hos Skanska har flera tusen genomfört säkerhetsdialoger. Det har också bjudit in entreprenörer. Ett tydligt exempel på att säkerhetsarbete lönar sig är att en entreprenör hade offererat ett för Skanska mycket



Malmö, 12 september 2013

Referat från Säkerhetskulturnätverkets seminarium: Att mäta säkerhetskultur, eller inte?

förmånligt pris eftersom de gärna vill jobba för Skanska då de behandlar entreprenörerna bra och sätter säkerhet främst.

Många var negativa innan dialogen startade men de flesta brukade bli väldigt positiva en bit igenom då de upptäckte att det var verklighetsbaserade exempel och ledde till intressanta diskussioner om vad säkerhet är för dem och vad det innebär att jobba säkert.

Efter säkerhetsdialogen har genomförts är det bra att avrunda med att ta upp saker som diskuterats i de olika grupperna. Alternativt kan det göras efter varje övning.

Ta med fokus/problemområden tillbaka till kontoret och jobba vidare med.

För att ha fortsatt fokus på säkerhet kan man följa upp med mindre satsningar, t.ex. nya dilemman.

