

Säkerhet i arbetet – även det en klimatfråga!



Marianne Törner

Forskningsledare, gruppen Risk och säkerhet, Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska akademien, Göteborgs universitet

Docent vid Inst f produkt- och produktionsutveckling, Chalmers

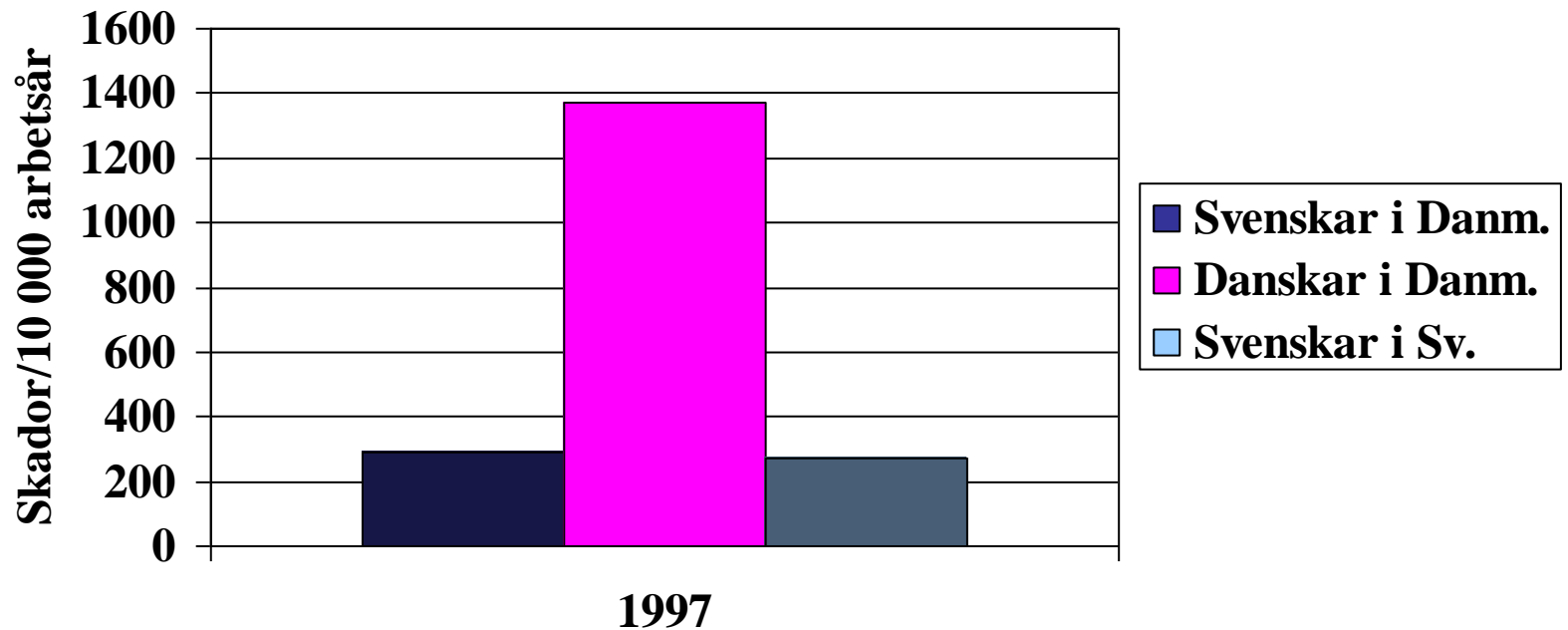
marianne.torner@amm.gu.se

En produktionschefs röst:

”Vi vidtar åtgärder så snart vi identifierat en risk, men olyckorna sker ändå.”

”Vi försöker hitta områden som är särskilt drabbade, men olyckorna verkar slumpmässiga. Vi vet inte hur vi ska angripa problemet.”

Öresund: olycksfallsskador i betong-elementfabrikerna i Danmark resp. Sverige



Öresundskonsortiet, S. Spangenberg (2002)



Hur kan det vara hos er?

Diskutera med grannen:

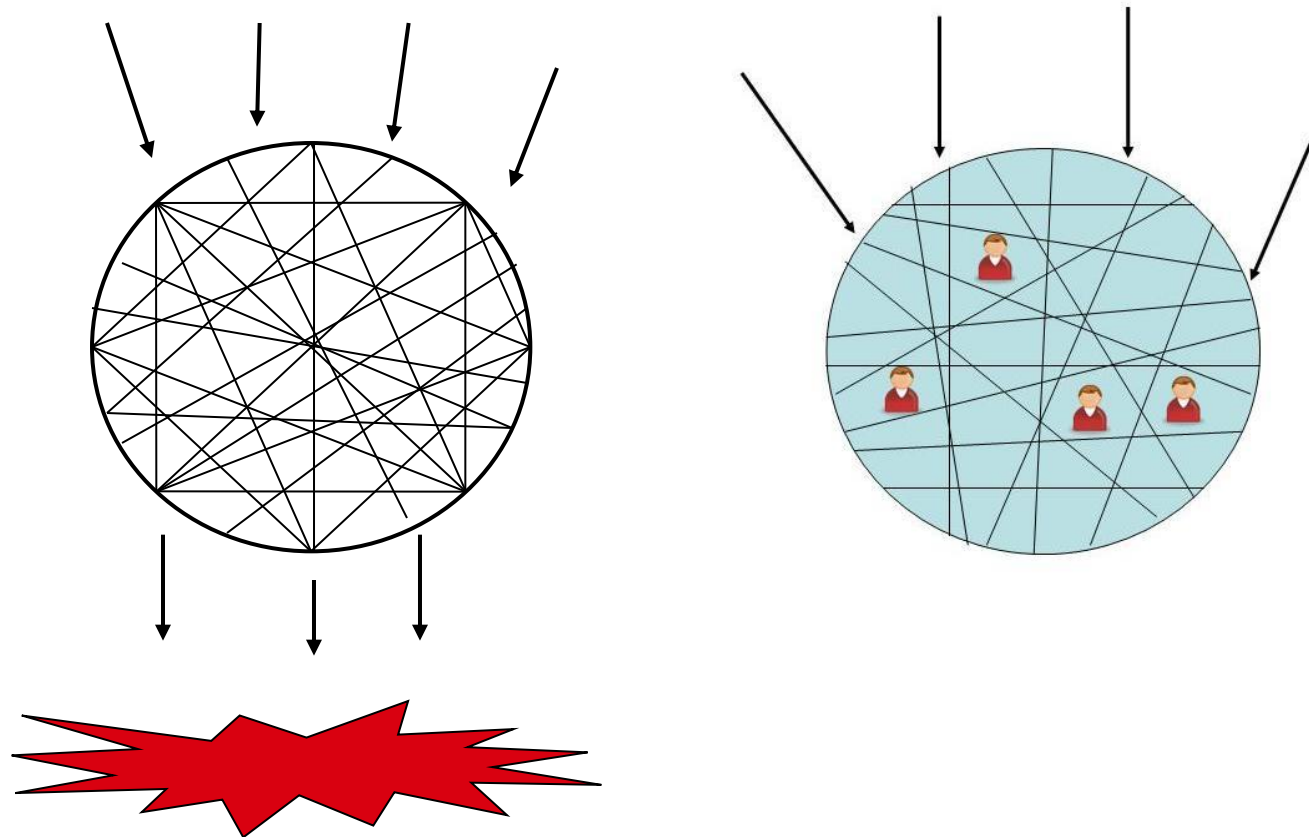
Tänk på ett tillbud eller riskfylld situation som någon av er nyligen upplevt.

- Vad orsakade händelsen?
- Hur agerade du?
- Hur agerade andra centrala personer?
- Vad blev åtgärden?



Säkerhetsklimatet och -kulturens funktion för säkerheten

Risker



Varför betar sig inte folk rationellt?!

Risk-
uppfattning

?

Säkerhets-
aktivitet

Diskutera med grannen

Varför tar människor **medvetna** risker?



Säkert/riskfyllt beteende

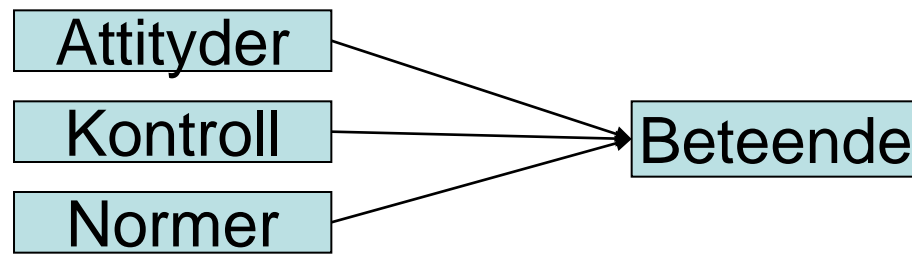
(efter Zohar, 2004)

Säkert beteende har en liten men omedelbart och ofta förekommande "kostnad" för den enskilde

Osäkert beteende ger omedelbara och ofta förekommande belöningar

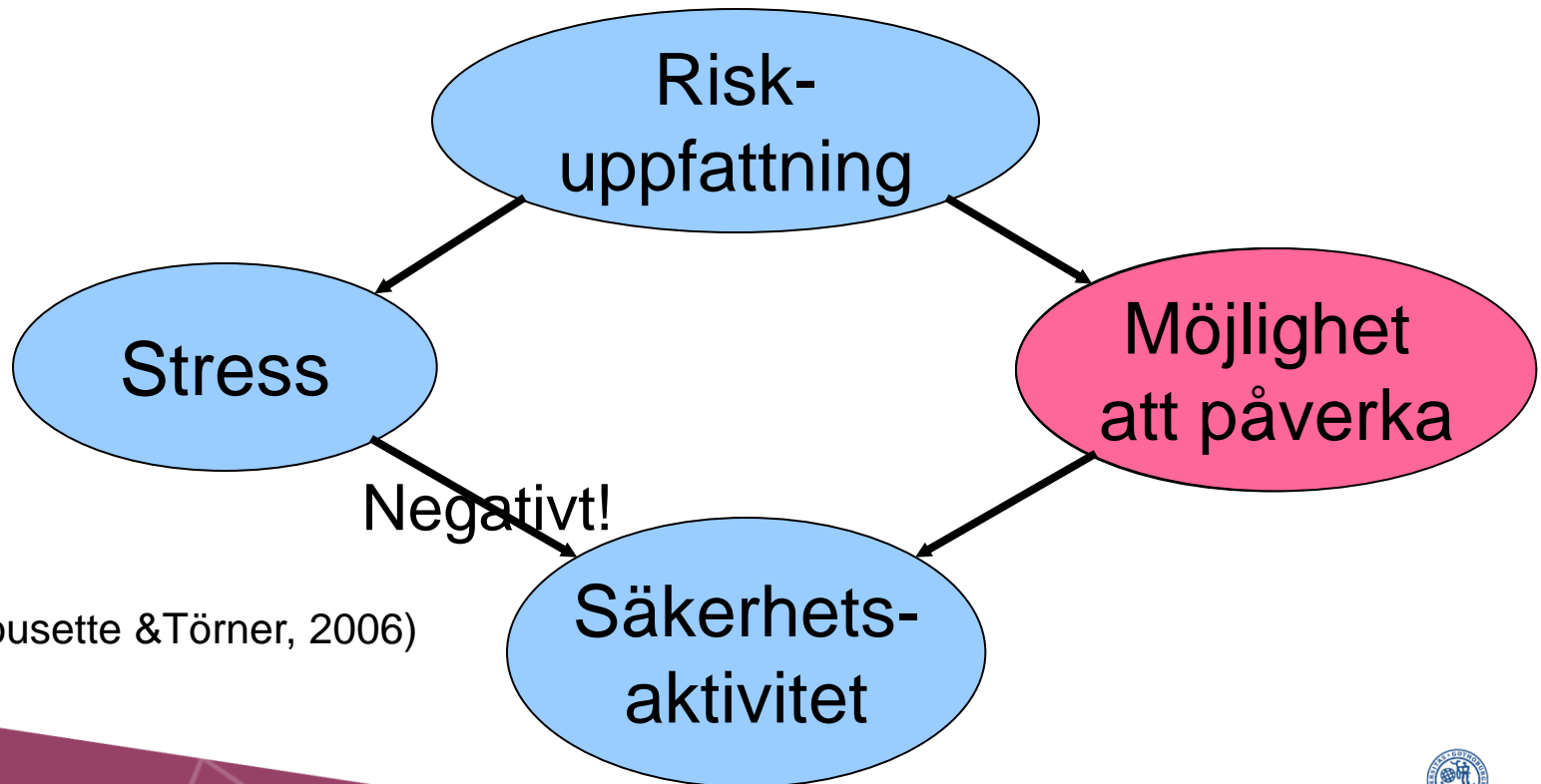
Säkert beteende ger fördröjda och osäkra belöningar

Människor maximerar kortsiktig nytta framför långsiktig nytta



Varför beter sig inte folk rationellt?

Svar: Det gör dom!



(Stave, Pousette & Törner, 2006)

Den värsta förbannelsen



Foto: L W Hine

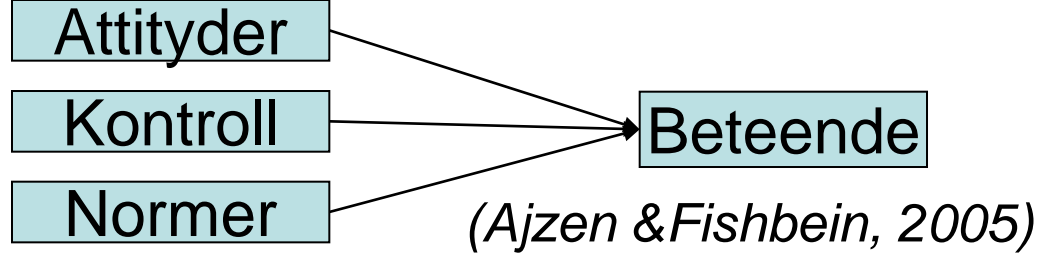
”Må du leva i intressanta tider!”

(Lasse Berg, citerande en nomadhövding i fjärran land, Tankar för dagen, P1 08-02-22)

Människor har ett starkt behov av att känna kontroll över sin situation.
Detta skapar trygghet och minskar stress.

Förutsägbarhet bidrar till upplevelse av kontroll.

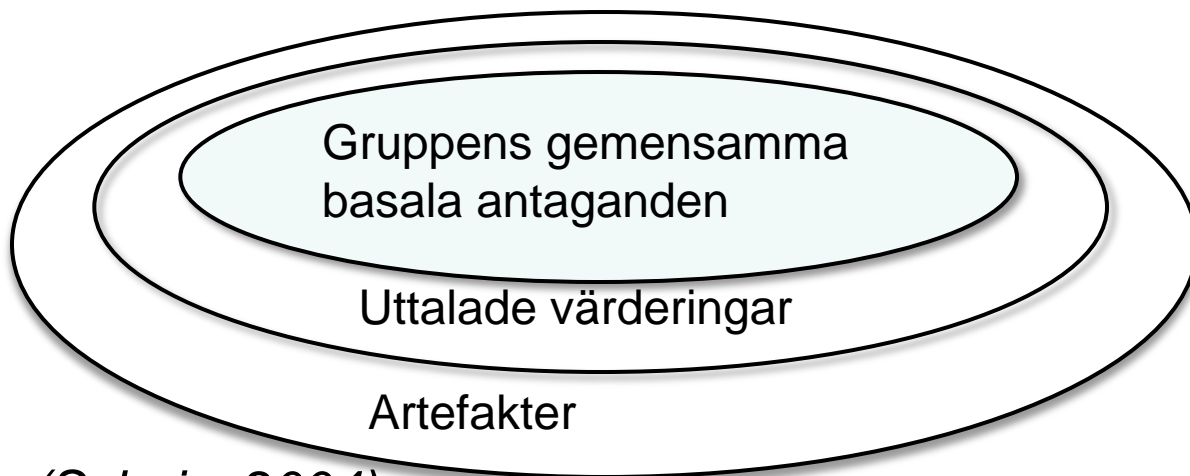
Vi har behov av ordning och mening!



Organisationskultur

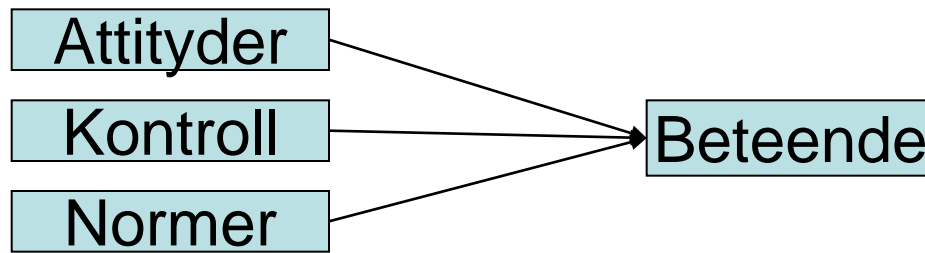
En grupp måste lösa två typer av problem:

- 1) överlevnad, tillväxt, och extern adaptation;
- 2) intern integration.



(Schein, 2004)

”Kultur är skapandet av mening genom vilken människor tolkar sina erfarenheter och vägleder sitt agerande”.
(Geertz 1973, i Alvesson 2002)



Organisationsklimatteori:

Människor uppfattar ordning i den omgivande världen, men skapar även ny ordning genom att dra slutsatser och generalisera utifrån vad man uppfattar. Detta skapar mening men också en drivkraft att bete sig i enlighet med den uppfattade ordningen.

Vi söker information så att vi kan anpassa oss till, och vara i balans med vår omgivning. Genom att anpassa oss till situationen erbjuds vi en referensram för vårt eget beteende.

(Schneider B, 1975. Organizational climates: an essay. Personnel Psychology, 28, 447-479.)

Nya gruppmedlemmar socialiseras genom interaktion med gruppen. Man lär sig både vad som förväntas av en och vad gruppen kan erbjuda. Men den nya inverkar också på omgivningen och gör att den förändras. Samtidigt som gruppens agerande gentemot den nya får denna att förändra sitt sociala jag och sin uppfattning av sammanhanget, bidrar den nya även till den mening som växer fram i sammanhanget.

(Schneider and Reichers (1983). On the etiology of climates. Personnel Psychology, 36, 19-39.)

Säkerhetsklimat - definition

Säkerhetsklimat: hur gruppmedlemmarna gemensamt uppfattar organisationens policies, procedurer, praktik i relation till säkerhet.



Foto: L.W. Hine

Organisationsklimatets och -kulturens funktion för individen

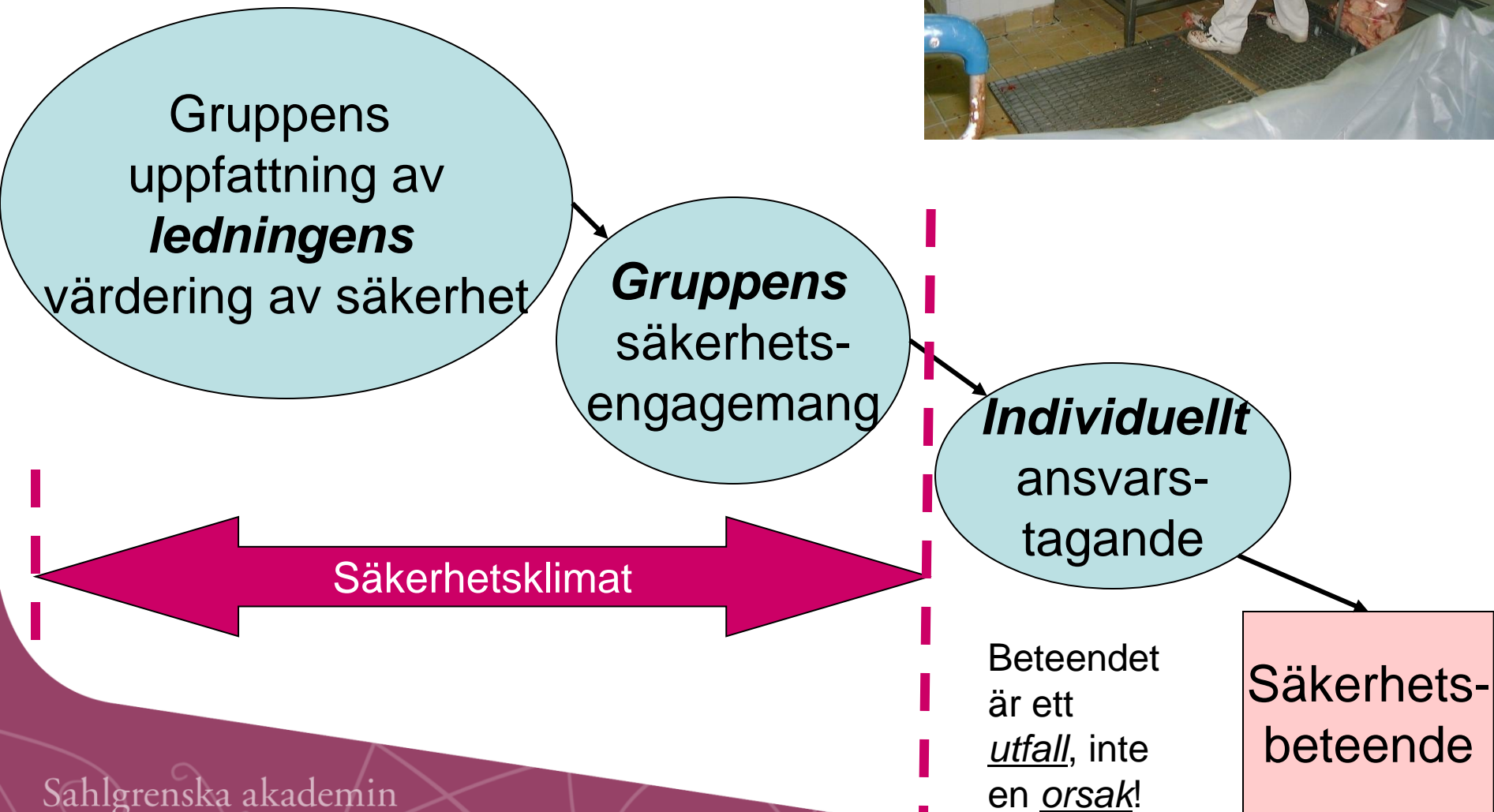
Erbjuder en referensram för eget beteende

Gör andras beteende mer förutsägbart,
vilket ökar upplevelsen av kontroll och
därigenom reducerar stress

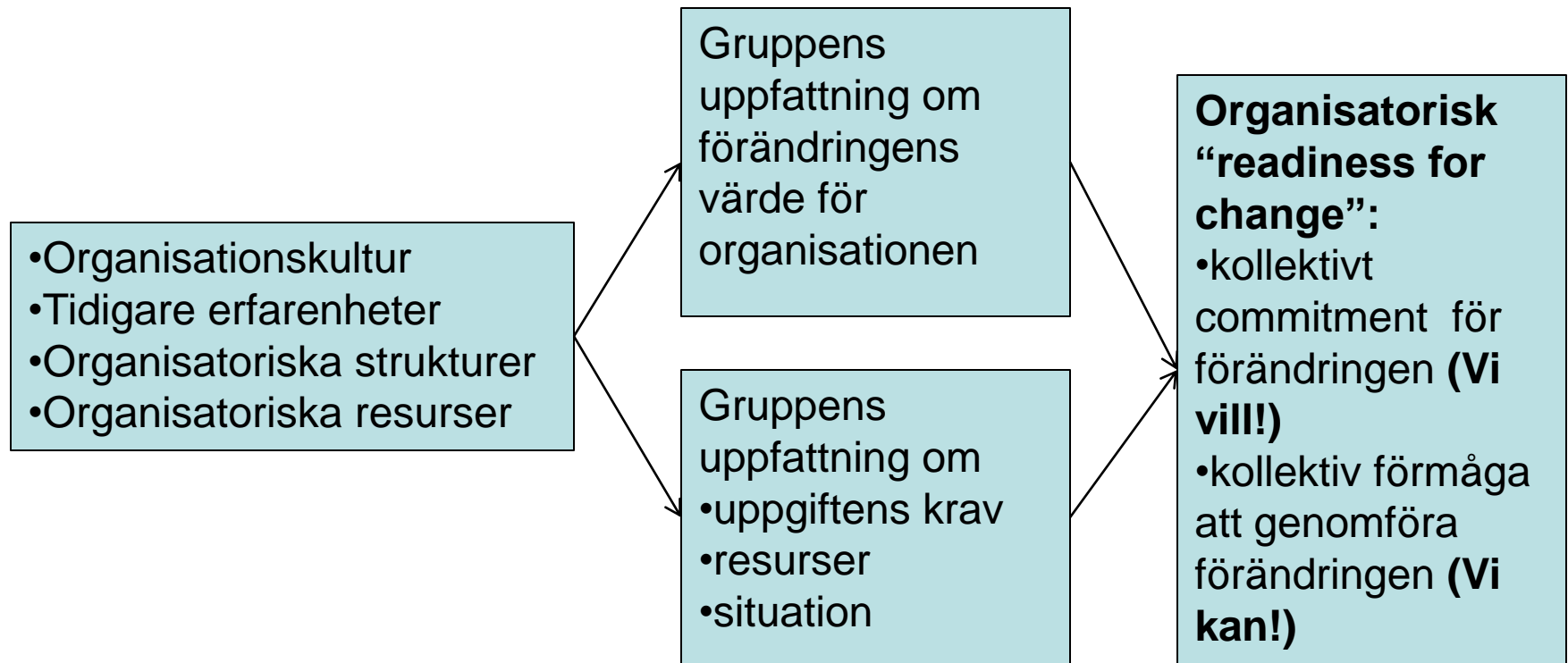
Ökar upplevelsen av stabilitet inom en
organisation

Är integrativt – skapar upplevelse av
tillhörighet

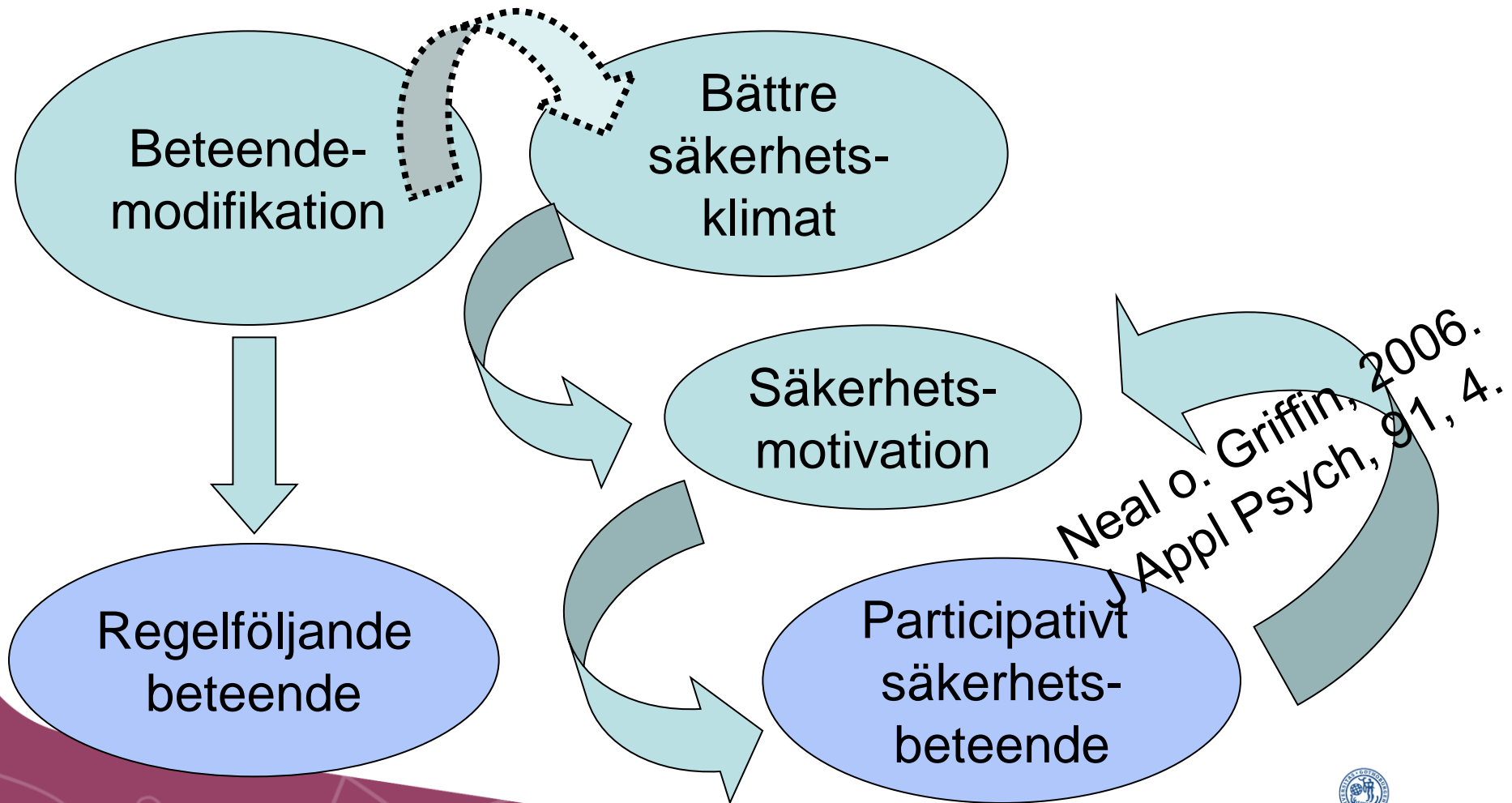
Hur verkar säkerhetsklimatet?



Förutsättning för förändring: Organisatorisk “Readiness for Change” (Weiner, 2009)

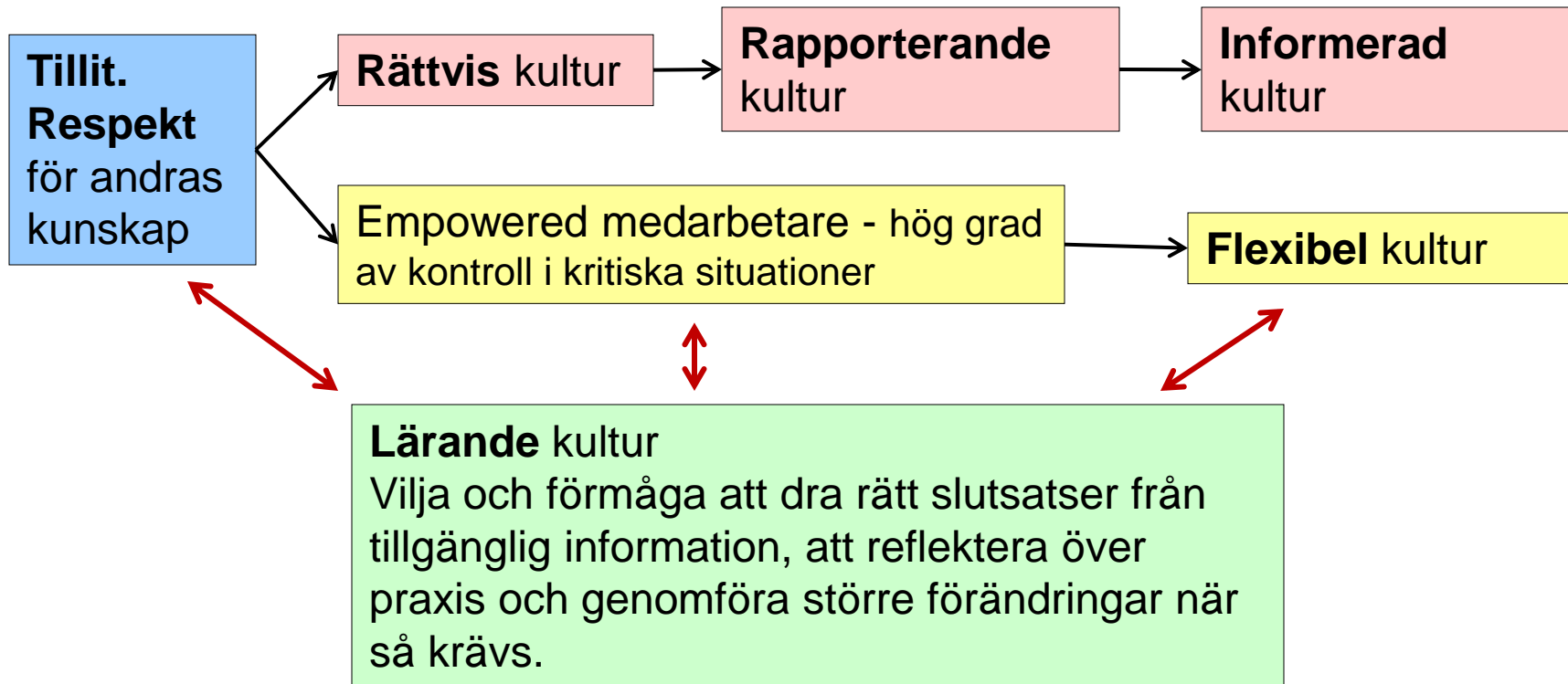


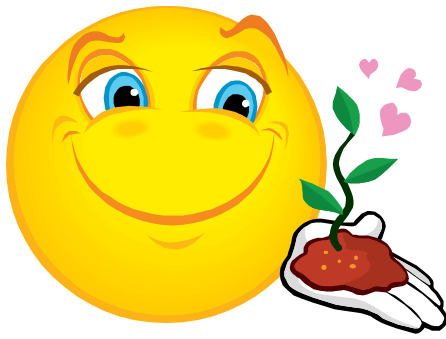
Beteendemodifikation eller påverka säkerhetsklimatet?



Hörnstenarna i en god säkerhetskultur

(Reason, 1997)





Och vad gör du?

Diskutera med grannen: Återgå till den händelse ni tidigare diskuterade:

Hur skulle man utifrån ett klimatperspektiv kunna påverka dessa faktorer på en arbetsplats?

Skriv ned enskilt, var och en:

Vad ska du göra för att påbörja ett sådant arbete när du kommer tillbaka till jobbet?

Slutsater: Ni som chefer...

...har stor inverkan på säkerhetsklimatet,

..."äger" inte kulturen,

... men är synnerligen viktiga förebilder och vägvisare!

