

Ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor

VERKSAMHET/GRUPP:

DATUM:

1. Kort beskrivning av området

Det viktigaste elementet i säkerhetskultur är tilliten mellan anställda och ledare hävdar många säkerhetsforskare. Denna tillit skapas genom att ledare involverar medarbetarna i frågor som rör säkerhet. Då kan ledarna visa att de har förtroende för medarbetarnas egna uppfattningar och bedömningar.

Det är väl dokumenterat i säkerhetsforskningen att verksamheter som visar förtroende för medarbetarnas uppfattningar och bedömning av säkerhetsfrågor har färre olyckor. Förtroende kan visas genom att medarbetarna involveras i de beslut som rör säkerheten och att man lyssnar på deras synpunkter.

Om ledningen systematiskt involverar medarbetarna och tar hänsyn till deras kompetens rörande säkerhetsfrågor, skapar det ett förtroende mellan medarbetare och ledare som är väsentligt för att skapa en god säkerhet i verksamheten.

Ledare är förebilder som genom sitt agerande och prioriteringar signalerar verksamhetens förtroende för medarbetarnas kompetens och bedömningsförmåga i frågor som rör säkerhet. Detta kan också konkretiseras genom exempelvis möten där syftet är att ta del av medarbetarnas åsikter i frågor rör säkerhet.

2. Nuvarande praxis i verksamheten gällande "Ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor"

Den enklaste definitionen av kultur i organisationer är "så gör vi det hos oss." Ni ska diskutera exempel på vad som är vanlig praxis i er verksamhet, utifrån påståenden 7-11. Ni kan både diskutera de mest negativa exemplen och de mest positiva exemplen. Försök att komma överens om vad som är befintlig praxis i verksamheten på temat "Ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor". Om ni inte kan komma överens om en beskrivning, så notera gärna flera exempel på befintlig praxis.

1. Ledningen försöker utforma säkerhetsrutiner som är meningsfulla och som verkligen fungerar

Nuvarande praxis i verksamheten:

2. Ledningen ser till att varje medarbetare kan påverka säkerheten i sitt arbete

Nuvarande praxis i verksamheten:

3. Ledningen uppmuntrar medarbetarna här att delta i beslut som påverkar deras säkerhet

Nuvarande praxis i verksamheten:

4. Ledningen eftersträvar att alla på arbetsplatsen ska ha hög kompetens om säkerhet och risker

Nuvarande praxis i verksamheten:

5. Ledningen gör medarbetarna här delaktiga i beslut som rör säkerhet

Nuvarande praxis i verksamheten:

3. Konsekvenser för säkerheten av nuvarande praxis gällande "Ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor"

Nu när ni har kommit överens om nuvarande praxis för verksamheten gällande "Ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor", vad är då säkerhetskonskvenserna av det ni har beskrivit? Med säkerhetskonskvenser menar vi olyckor, incidenter, frånvaro av olyckor, säkerhet eller andra frågor som rör risker och säkerhet. Beskriv först faktiska konsekvenser om det finns några (t.ex. olyckor eller negativa händelser som har hänt), och sedan de potentiella säkerhetskonskvenserna (olyckor eller negativa händelser som kunde hänt).

1. Ledningen försöker utforma säkerhetsrutiner som är meningsfulla och som verkligen fungerar

Konskvenser av nuvarande praxis i verksamheten:

Potentiella konsekvenser av nuvarande praxis:

2. Ledningen ser till att varje medarbetare kan påverka säkerheten i sitt arbete

Konskvenser av nuvarande praxis i verksamheten:

Potentiella konsekvenser av nuvarande praxis:

3. Ledningen uppmuntrar medarbetarna här att delta i beslut som påverkar deras säkerhet

Konsekvenser av nuvarande praxis i verksamheten:

Potentiella konsekvenser av nuvarande praxis:

4. Ledningen eftersträvar att alla på arbetsplatsen ska ha hög kompetens om säkerhet och risker

Konsekvenser av nuvarande praxis i verksamheten:

Potentiella konsekvenser av nuvarande praxis:

5. Ledningen gör medarbetarna här delaktiga i beslut som rör säkerhet

Konsekvenser av nuvarande praxis i verksamheten:

Potentiella konsekvenser av nuvarande praxis:

4. Potentiella orsaker till nuvarande praxis gällande "Ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor"

Detta område är som nämnts mycket centralt i säkerhetskultur, eftersom ledare är viktiga förebilder som genom sitt beteende och sina val signalerar hur viktig säkerheten är i organisationen.

II denna fas räknar man med att de anställda ser på vart och ett av de "typiska och verkliga exemplen i verksamheten", och diskuterar potentiella orsaker till dessa. Medarbetare bör komma överens om några få orsaker, och orsaker som man kan göra något åt i organisationen (inte generella orsaker som ligger utanför organisationens kontroll, såsom marknad och konkurrensförhållande), så att man kan arbeta vidare med dem i fas 5, som behandlar åtgärder.

5. Möjliga åtgärder för att förbättra "Ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor"

I denna fas räknar man med att de anställda ser på var och en av orsakerna till de "typiska och verkliga exemplen i verksamheten, och diskuterar potentiella åtgärder som kan vidtas för att förbättra situationen.

En låg poäng för området "Ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor" skylls antingen på att ledningen har ett relativt lågt förtroende för anställdas kompetens och bedömning i frågor som rör säkerhet, eller att de inte har det, men att de anställda uppfattar det på det sättet ändå.

Relevanta åtgärder för detta område kan till exempel vara att ledarna i viktiga beslut, som har att göra med säkerhet, både samlar in anställdas synpunkter och sedan tar hänsyn till dessa i praktiken.

Fyll i åtgärder, ansvarig och när det ska vara klart nedan:

6. Uppföljning av åtgärderna

Om inte någon är ansvarig för åtgärderna, och man inte avtalar att man ska följa upp arbetet med åtgärderna på ett senare möte, finns det stor risk att åtgärderna inte implementeras. Man bör därför ge medarbetare, särskilt ledare, när det gäller detta temat, ansvaret för att genomföra åtgärderna och bestämma ett möte där man kan diskutera hur det har gått, till exempel efter några månader. Åtgärderna bör vara enkla och hanterbara, och var och en vid mötet bör vara ansvarig för minst en åtgärd.

Fyll i datum för uppföljning nedan: