

Ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor

VERKSAMHET/GRUPP:

DATUM:

1. Kort beskrivning av området

Det råder bred enighet om att organisationer med god säkerhetskultur, regelbundet samlar in data om både eventuella olyckor och nästan-olyckor. Detta kallas ofta för en rapporteringskultur.

En rapporteringskultur innebär att alla anställda rapporterar om händelser och nästan-olyckor. Rapportering av händelser är en förutsättning för att organisationen ska få en överblick av risker så att risker kan förebyggas.

En förutsättning för en bra rapporteringskultur är att man har en rättvis kultur, där anställda uppmuntras att rapportera händelser, genom att de har förtroende för att ledningen behandlar händelserapporter och inblandade personer på ett rättvist sätt.

I en rättvis kultur, vet medarbetarna var gränsen går mellan vad som är acceptabla eller oacceptabla beteenden i förhållande till risker. Denna gräns måste kommuniceras tydligt genom ledningens ageranden.

Det är viktigt att ledningen agerar när medarbetare visar oacceptabla beteenden. Lika viktigt är det att ledningen inte straffar medarbetare som gör misstag som resulterar i oönskade händelser (alla kan göra misstag). Om ledningen straffar misstag och olyckor som vem som helst skulle kunna ha råkat ut för, rapporterar de anställda inte händelser av rädsla för att straffas.

En rättvis kultur är därför en förutsättning för en rapporterande och god säkerhetskultur.

Ledare är förebilder, som genom sinabeteenden och sina beslut anger vilka beteenden som är acceptabla eller inte, i förhållande till säkerhet och risk. För att uppnå en rapporterande och rättvis kultur, måste ledare därför praktiskt visa, att de verkligen är intresserade av att samla in uppgifter om olyckor och allvarliga händelser, och att denna information ligger till grund för kommande säkerhetsarbete. Dessutom måste ledarna vara tydliga och konsekventa om vad som är oacceptabelt beteende, så att de anställda inte undviker att rapportera av rädsla för negativa konsekvenser från ledningen.

2. Nuvarande praxis i verksamheten gällande "Ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor"

Den enklaste definitionen av kultur i organisationer är "så gör vi det hos oss." Ni ska diskutera exempel på vad som är nuvarande praxis i er verksamhet, utifrån påståenden 12-16. Ni kan både diskutera de mest negativa exemplen och de mest positiva exemplen. Försök att komma överens om vad som är nuvarande praxis i verksamheten gällande "Ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor". Om ni inte kan komma överens om en beskrivning, så notera gärna flera exempel på nuvarande praxis.

1. Ledningen samlar in tillförlitlig information vid utredning av olyckor

Nuvarande praxis i verksamheten:

2. Medarbetarna här är aldrig rädda för negativa konsekvenser från ledningen när dom rapporterar olyckor och tillbud

Nuvarande praxis i verksamheten:

3. Ledningen lyssnar noga på alla som har varit inblandade i en olyckshändelse

Nuvarande praxis i verksamheten:

4. Ledningen söker bakomliggande orsaker, inte skyldiga personer, när en olycka inträffar

Nuvarande praxis i verksamheten:

5. Ledningen behandlar medarbetare som är inblandade i en olycka här rättvist

Nuvarande praxis i verksamheten:

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

Nu när ni har kommit överens om nuvarande praxis för verksamheten gällande "Ledningens rättvisa 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 samlar in tillförlitlig information vid utredning av olyckor

Konskvenser av nuvarande praxis i verksamheten:

Potentiella konsekvenser av nuvarande praxis:

2. Medarbetarna här är aldrig rädda för negativa konsekvenser från ledningen när dom rapporterar olyckor och tillbud

Konskvenser av nuvarande praxis i verksamheten:

Potentiella konsekvenser av nuvarande praxis:

3. Ledningen lyssnar noga på alla som har varit inblandade i en olyckshändelse

Konsekvenser av nuvarande praxis i verksamheten:

Potentiella konsekvenser av nuvarande praxis:

4. Ledningen söker bakomliggande orsaker, inte skyldiga personer, när en olycka inträffar

Konsekvenser av nuvarande praxis i verksamheten:

Potentiella konsekvenser av nuvarande praxis:

5. Ledningen behandlar medarbetare som är inblandade i en olycka här rättvist

Konsekvenser av nuvarande praxis i verksamheten:

Potentiella konsekvenser av nuvarande praxis:

4. Potentiella orsaker till nuvarande praxis gällande "Ledningens rättvisa 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.

I 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 rättvisa 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 på området "Ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor", skyls antingen på att ledningen har ett relativt lågt säkerhetsengagemang och förmåga, eller att de inte har det, men att de anställda uppfattar det på det sättet ändå.

I båda fallen måste ledningen använda de mekanismer beskrivs i punkt 1-6 nedan och visa att säkerheten är viktigast i verksamheten:

1. Vad ledare tar hänsyn till, mäter och regelbundet kontrollerar
2. Hur ledare reagerar på kritiska händelser och organisatoriska kriser
3. Hur ledare avsätter resurser
4. Medveten rollmodellering, undervisning och handledning
5. Hur ledare fördelar belöningar och status och
6. Hur ledare rekryterar, väljer främjar och bannlyser

Detta område gäller huvudsakligen för ledare. Relevanta åtgärder här kan vara att ledare vid konkreta olyckor eller nästan-olyckor samlar in upplysningar, analyserar datan och tar konsekvenserna av dem i framtida säkerhetsarbete.

Dessutom bör det fokuseras på rättvis behandling av dem som har varit inblandade i olyckor eller nästan-olyckor. När ledare och anställda inte är överens om vad som är acceptabelt och oacceptabelt beteende i förhållande till säkerhet, bör man komma överens om detta i förväg. Det bör avtalas att medarbetare och ledare möts efter några månader för att diskutera hur detta har fungerat.

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: