



Säkerhetskultur

Transportstyrelsens definition och beskrivning av viktiga aspekter för god säkerhetskultur



Definition och beskrivning av viktiga aspekter för en god säkerhetskultur

Begreppet säkerhetskultur började diskuteras på allvar i samband med utredningen av kärnkraftsolyckan i Tjernobyli 1986. Utredningen kom fram till att kärnkraftverkets bristande säkerhetskultur var en bidragande orsak till katastrofen. Bristande säkerhetskultur hos en organisation kan leda till allvarliga konsekvenser inte bara för den organisation som berörs utan även för samhälle och för tredje man. För organisationen kan olyckor leda till höga kostnader och i värsta fall konkurs. Samhälle och tredje man kan drabbas genom stora skador på människor, miljö och samhällsekonomi.

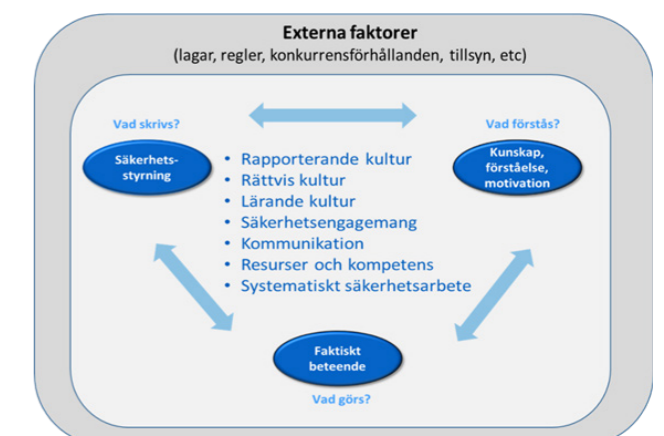
Det finns en mängd olika sätt att definiera och beskriva säkerhetskultur. Transportstyrelsen har tagit fram följande övergripande definition:

Säkerhetskultur handlar om en organisations gemensamma sätt att tänka och agera i förhållande till risk och säkerhet, det vill säga hur en organisation prioriterar och faktiskt arbetar med risker och säkerhet kopplat till sin verksamhet.

Säkerhetskultur handlar med andra ord om att en organisation behöver ha tänkt igenom och dokumenterat hur risk- och säkerhetsarbetet i organisationen ska bedrivas, att alla medarbetare vet och förstår hur detta arbete ska gå till samt att alla betar sig enligt de beslutade avsikterna. Enligt Transportstyrelsen är det sju områden som är särskilt viktiga för att kunna skapa en god säkerhetskultur i en organisation, vilket illustreras med bilden här intill.

Bilden visar hur sju säkerhetskulturområden samverkar för att skapa en god säkerhetskultur som helhet. De externa

faktorerna utgör en yttre ram som påverkar förutsättningarna för att utveckla de olika delarna inom säkerhetskulturen. Som stöd finns också ett väl utformat system för säkerhetsstyrning som alla inom organisationen har kunskap om, förståelse för och motivation till att faktiskt följa detta i den dagliga verksamheten.





EN GOD SÄKERHETSKULTUR ÄR VIKTIG FÖR ALLA TRAFIKSLAG

De sju områden som ingår i Transportstyrelsens syn på säkerhetskultur är viktiga att arbeta med för att uppnå och bevara en hög säkerhetsnivå i verksamheten, oavsett om det gäller vägtrafik, spårtrafik, sjöfart eller luftfart. De sju områdena beskrivs utförligare nedan.

Rapporterande och rättvis kultur

Det är viktigt att en organisation har en rapporterande och rättvis kultur kring säkerhetsfrågor. Det innebär att alla medarbetare kan och vet hur de ska rapportera olyckor, tillbud och andra brister och misstag som kan ha betydelse för säkerheten och att de också rapporterar det. Det är viktigt att man uppmuntras till att rapportera och att den som gör det får återkoppling på sin rapport. Medarbetare måste också våga rapportera samt behandlas på ett korrekt och rättvist sätt om man gjort något fel eller misstag. De får inte bli anklagade eller straffade för att de rapporterar till exempel egna misstag och felaktigheter. Organisationens ledning måste dessutom vara tydlig med var gränsen går mellan acceptabla fel eller misstag och oacceptabla beteenden i förhållande till risk och säkerhet, till exempel medvetna allvarliga överträdelser eller sabotage.

En lärande organisation

Rapportering av händelser är viktigt för ett organisatoriskt lärande, det vill säga att organisationen lär sig av både sina egna och andras erfarenheter för att ständigt förbättra sitt säkerhetsarbete. Det är också viktigt att man vid behov anpassar verksamheten till förändringar som sker internt eller i omvärlden utan att säkerheten äventyras. En organisations lärande är en process som innebär att risker

och brister identifieras, rapporteras, analyseras och åtgärdas. Det är även viktigt att man följer upp effekterna av säkerhetsarbetet och återkopplar detta till alla inom organisationen. I en lärande organisation behöver man kontinuerligt reflektera över hur man arbetar med säkerhet och ha en beredskap för att kunna införa förbättringar i verksamheten. En organisation som anser att dess säkerhetsarbete inte kan förbättras riskerar att missa tecken på säkerhetsbrister. Det kan göra att ett från början gott säkerhetsarbete med tiden urholkas och gradvis försämras utan att man uppfattar förändringen, vilket i slutändan kan leda till katastrof.

Engagemang och syn på säkerhet

För att ha en god säkerhetskultur krävs att det finns ett säkerhetsengagemang hos både medarbetare och ledning. Det är viktigt att säkerhetsaspekter väger tungt i beslut om hur man ska agera i olika situationer. En grundförutsättning för detta är att ledningen visar förståelse och ett engagemang för säkerhetsfrågorna. Det innebär att ledningen, genom sitt beteende och sina val, undviker motstridiga budskap och visar att säkerheten är högt prioriterad även i situationer då man behöver göra avvägningar mellan till exempel säkerhet och ekonomi. Det är också viktigt att organisationen, med ledningen i spetsen, ”belönar” önskade beteenden såsom att medarbetare följer säkerhetsrutiner eller rapporterar om brister och avvikelser. Det är därför viktigt att även lyfta fram goda exempel när arbetet går som planerat men också att uppmärksamma de tillfällen då extra försiktighetsmått vidtagits för att undvika risker även om det lett till exempelvis förseningar eller ökade kostnader.

Kommunikation, resurser och kompetens

Både medarbetare och chefer måste ges rätt förutsättningar i form av resurser (tid, utrustning, personal) och

kompetens för att kunna agera på ett säkert sätt. Det innebär att personer på alla nivåer inom organisationen ges utrymme för utbildningsinsatser och att det finns en god samverkan mellan olika delar i organisationen och en bra kommunikation kring säkerhet både internt och med andra externa parter, till exempel andra företag, organisationer eller myndigheter.

Systematiskt arbetsätt

En viktig förutsättning för att uppnå en god säkerhetskultur är att man bedriver ett systematiskt säkerhetsarbete. Det kan med fördel ske genom att dokumentera hur säkerhetsarbetet ska bedrivas inom organisationen. Exempelvis genom att beskriva hur man ska fånga upp risker i verksamheten, hur man kan arbeta förebyggande, men också hur man ska agera och vidta lämpliga åtgärder om något händer. En sådan dokumentation kan till exempel bestå av en säkerhetspolicy, rutiner och instruktioner, utbildningsmaterial, ansvarsbeskrivningar för olika

säkerhetsfunktioner, kompetenskrav och hur man ska rapportera, hantera och analysera händelser eller avvikelser.

Vad skrivs, vad förstås och vad görs

För att uppnå en god säkerhetskultur är det viktigt att det finns en dokumenterad styrning av hur säkerhetsarbetet ska bedrivas inom organisationen – vad skrivs, men det räcker inte. Alla medarbetare och ledande företrädare måste också ha kunskap och förståelse för vad det beskrivna säkerhetsarbetet innebär och varför det finns framtaget, vilket påverkar attityder, normer, värderingar och motivation till att följa de rutiner och instruktioner som finns – vad förstås.

I slutändan påverkar säkerhetsstyrningen och förståelsen av denna hur både chefer och medarbetare faktiskt beter sig i dessa frågor, det vill säga hur säkerhetsstyrningen överensstämmer med hur man faktiskt agerar i praktiken – vad görs.

Sammanfattning av säkerhetskulturområden och delaspekter

Rapporterande kultur

- Att man rapporterar. Att man kan, vet vad och hur.
- Uppmuntra att rapportera.
- Återkoppling till den som rapporterar.

Rättvis kultur

- Rättvis behandling samt att våga rapportera.
- Tydlig gräns mellan acceptabelt och oacceptabelt beteende.

Lärande kultur

- Kontinuerligt lärande och förbättringsarbete.
- Anpassning till förändringar utan försämrade säkerhetsnivå.

Säkerhetsengagemang

- Högsta ledningen och övriga chefers säkerhetsengagemang.
- Medarbetares säkerhetsengagemang.
- Medarbetares delaktighet i säkerhetsarbetet.

Kommunikation

- Intern kommunikation.
- Extern kommunikation.

Resurser och kompetens

- Tid, personal och utrustning.
- Behörigheter, kompetens och utbildning.

Systematiskt säkerhetsarbete

- Styrning och ledning av säkerhetsarbetet.
- Proaktivt och reaktivt arbetsätt.
- Analys.
- Ansvar, befogenheter och roller.
- Kontroll och uppföljning av entreprenörer.*

* Delaspekten utgår om entreprenörer saknas.

Underlag och referenser

Som nämnts inledningsvis finns en mängd olika sätt att definiera och beskriva säkerhetskultur. Många av dessa beskrivningar har mycket gemensamt, men det finns ingen definition eller beskrivning som alla är överens om. Transportstyrelsens beskrivning av säkerhetskultur har inspirerades av tidigare arbeten av bland annat James Reason, Patrick Hudson, Jan Skriver samt Knut Haukelid. Exempel på litteraturreferenser till dessa personers arbeten finns nedan.

Haukelid, K. (2008). Theories of (safety) culture revisited – An anthropological approach, *Safety Science*, Vol. 46/3, 413- 426.

Hudson, P. (2003). Applying the lessons of high risk industries to health care, *Quality and Safety in Health Care*, 12, pp. i7-i12.

Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot, UK: Ashgate.

Skriver, J. (2004). A Simple Model of Safety Culture. In D. de Waard, K.A. Brookhuis och C.M. Weikert (Red.) *Human Factors in Design*. Maastricht, NL: Shaker Publishing.



VI MÖJLIGGÖR MORGONDAGENS RESOR OCH TRANSPORTER

Vill du veta mer om oss?

Gå in på transportstyrelsen.se eller
kontakta oss på telefon 0771-503 503.

