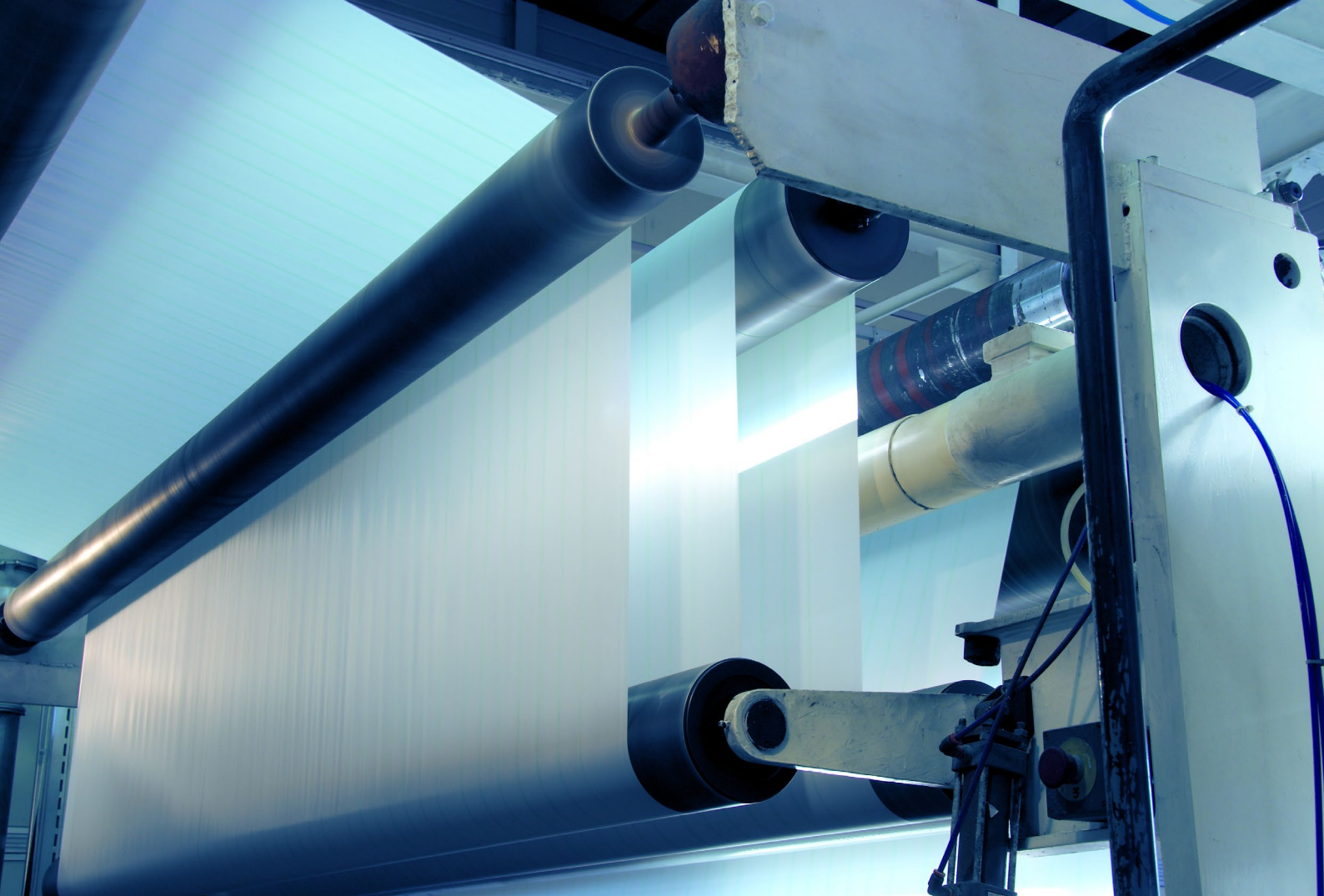




Nollvision för olyckor och ohälsa på arbetsplatsen

SÅ SKAPAR DU EN HÅLLBAR SÄKERHETSKULTUR – FAKTA OCH REKOMMENDATIONER





Nollvision för olyckor och ohälsa på arbetsplatsen

Varför inträffar arbetsolyckor och varför förekommer ohälsa kopplat till arbetet – trots att det finns ett väl utvecklat arbetsmiljö- och säkerhetsarbete?

Den frågeställningen har varit utgångspunkten i IVL Svenska Miljöinstitutets forskningsstudie om arbetsmiljö och säkerhetskultur inom i stål-, massa- och pappersindustrin. Utifrån resultaten har vi i den här foldern sammanställt ett antal rekommendationer för hur arbetsplatserna kan skapa ett effektivare arbetsmiljöarbete. Foldern kan med fördel även användas av andra företag och organisationer, både i utbildningssammanhang och som diskussionsunderlag.

Säkerhetskultur har många definitioner. I vår forskningsrapport används begreppet för att beskriva:

- Organisationens förmåga att skapa och upprätthålla en säker arbetsmiljö och säkra arbetssätt
- Ett gemensamt förhållningssätt för alla i organisationen att agera kopplat till risker och säkerhetsfrågor

När brister det?

Studien visar att arbetsmiljöarbetet ofta brister när säkerhet blir en fråga om att prioritera upp eller ned de frågor som är kopplade till säkerhetsöverväganden i vissa situationer. En del arbetsplatser har en svag säkerhetskultur som präglas av osäkra attityder och beteenden samt en machokultur som lever kvar.

Även om säkerhetskulturen i stål-, massa- och pappersindustrin har stärkts över tid så behövs fler insatser. Viktiga utvecklings- och förbättringsområden är den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, uppföljning, samt

kunskap och arbetsätt för att arbeta proaktivt med arbetsmiljöfrågor.

Nedan har vi sammanställt några vanliga orsaker till att arbetsmiljöarbetet brister.

- **Att få det att fungera i praktiken.** Problem med att hantera och praktiskt tillämpa arbetsmiljölagstiftningen utifrån de organisatoriska förutsättningarna är något som första linjens chefer ofta beskriver.
- **Svag säkerhetskultur.** En del arbetsplatser präglas av osäkra attityder och en machokultur som lever kvar.
- **Svårigheter att hantera organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor.** Det finns många kopplingar mellan

den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och fysiska arbetsmiljörisker, men många arbetsplatser är inte lika bra på, eller vana vid, att arbeta med dessa risker som med de fysiska arbetsmiljöriskerna.

- **Otydlighet.** Otydliga syften gällande varför och hur olika arbetsmiljö- och säkerhetsaktiviteter ska genomföras. Det finns brister i förståelsen för de olika metoderna för arbetsmiljöarbetet och vad de ska uppnå.

När fungerar det bra?

Studien visar att arbetsmiljöarbetet ofta stärks när säkerhet är en grundläggande värdering som genomsyrar all verksamhet och alla led i organisationen. Det som påverkar detta är de olika arbetsmiljödeltagandeprocesserna som involverar medarbetarna och tar hänsyn till deras synpunkter och erfarenheter. Att det finns organisatoriska förutsättningar i form av tid, stöd och resurser är också viktigt och bidrar till ett välfungerande arbetsmiljöarbete.

En grundläggande regel är att säkerhet aldrig får vara en prioriteringsfråga utan det ska vara en värdering som genomsyrar all verksamhet och som finns med i alla beslut. Som medarbetare ska man aldrig behöva fundera över om det är accepterat att ta en risk eller inte.

Så skapar du en hållbar säkerhetskultur

– tips och rekommendationer

1

Säkerställ att säkerhet är en grundläggande värdering

Säkerhet behöver alltid finnas med som en grundläggande värdering i allt arbetsmiljöarbete och i alla beslut. I en långsiktigt hållbar säkerhetskultur behöver inte medarbetare fundera över om det är accepterat att ta en risk eller inte.

Vad innebär det?

Att säkerhet är en grundläggande värdering blir tydligt när medarbetare väljer och använder sig av säkra beteenden istället för riskfyllda beteenden.

2

Samverka för att nå gemensamma mål

En helhetssyn i säkerhetsarbetet behöver finnas på plats, vilket innebär att alla delar i en organisation samverkar mot gemensamma mål.

Vad innebär det?

Vad vill organisationen uppnå med sitt arbetsmiljö- och säkerhetsarbete? Det behövs en gemensam målsättning som är känd och förstådd av alla i organisationen för att säkerhets- och arbetsmiljöfrågorna på så sätt ska hitta sin väg genom organisationens olika nivåer.

3

Fokusera på beteenden som leder till säkerhet

Fokusera på de beteenden som har identifierats vara viktiga och nödvändiga för att nå en hög säkerhet, och se till att det finns kunskap om hur dessa implementeras i organisationen.

Hur då?

Organisationen behöver identifiera de beteenden som är riskfyllda och som organisationen vill ha mindre av – och identifiera de beteenden som är säkra, och som man vill ha mer av. Det behövs kunskaper om hur man gör detta och stöd finns bland annat att hämta i metoderna för beteendebaserad säkerhet, BBS.

Läs mer om BBS i Nollvisionsrapporten, avsnitt 2.2.

4

Skapa tydlighet

Skapa en tydlighet som visar organisationens samordning och samverkan i säkerhetsfrågor genom alla ledningsnivåer, samt en tydlighet vad detta innebär för olika roller på företaget.

Att tänka på:

Ledningen har stor betydelse för säkerhetskulturen. För att skapa en hållbar säkerhetskultur är det viktigt att klargöra vad chefer på alla nivåer i organisationen ska göra och kommunicera i arbetsmiljö- och säkerhetskänseende. Varje chef bör efterfråga och följa upp att de rätta ledarskapsbeteendena kopplat till säkerhet, finns hos sina underställda chefer.

5

Bry dig om din och andras säkerhet

Organisationen ska arbeta för att alla aktivt bryr sig om sin egen och andras säkerhet.

Hur då?

Genom att skapa en kultur där det är tillåtet och önskvärt att ge både positiv och konstruktiv feedback. Ett viktigt inslag i att skapa en stark säkerhetskultur handlar om att uppmärksamma de som jobbar på ett säkert sätt.

6

Viktiga miljö-, person- och beteendefaktorer

Uppmärksamma miljö-, person- och beteendefaktorer som är av betydelse för en hållbar säkerhetskultur och skapa en systematik i arbetet med dessa faktorer.

Tips!

Gör förändringar och förbättringar i den fysiska arbetsmiljön innan fokus läggs på beteendefaktorerna.

7

Öka samverkan i arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och den fysiska arbetsmiljön

Risker i den organisatoriska- och sociala och arbetsmiljön som hög arbetsbelastning, stress och kränkande särbehandling innebär risker för den fysiska arbetsmiljön. En hård jargong och en machokultur kan till exempel innebära att anställda såväl som chefer inte vågar be om hjälp eller vågar säga ifrån vilket ökar risken för olyckor.

Pressade situationer och stress kan även leda till ett ökat risktagande, till exempel som en följd av att man "vill rädda produktionen" och då ibland väljer bort säkerhetsåtgärder. Här har arbetsledningen en viktig funktion för att påverka och förändra säkerhetskulturen. Ett led i detta är att utveckla metoder och arbetssätt för att identifiera organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker och arbeta med dessa integrerat med tekniska frågor och fysiska arbetsmiljörisker.

OSA-föreskrifterna

Föreskrifterna inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön riktar in sig på områdena arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling. De betonar vikten av kunskap i organisationen om hur ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling förebyggs och hanteras.

Våga be om hjälp!

Det är viktigt att arbeta med de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna; arbetet kan inkludera att uppmärksamma om det finns en "hård" jargong, förlegade machoideal som upprätthåller en negativ arbetsmiljökultur. Att våga be om hjälp och att våga säga till när någonting går emot säkerheten är andra betydelsefulla delar.

8

Följ upp

Uppföljning av arbetsmiljön är ett angeläget område där organisationen behöver fundera över *hur* arbetsmiljöarbetet följs upp och *vad* i arbetsmiljön som organisationen väljer att följa upp.

Att tänka på:

En utmaning är när arbetsmiljöarbetet blir reaktivt istället för proaktivt. Det är vanligt att det finns ett arbetsmiljöarbete som träder in när skadan redan har skett. För att bygga en stark säkerhetskultur behöver vi lägga ännu större kraft på att förebygga ohälsa och arbetsskador. Hur uppföljningssystemen är utformade och vad man mäter – och inte mäter – påverkar vilka delar i arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet som organisationen kommer att fokusera på.

9

Uppmärksamma värdet av delaktighet

Uppmärksamma värdet av delaktighet från all personal och samverka med skyddsombud, arbetsmiljöexperter och övriga inom arbetsmiljöorganisationen. Ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete bygger på en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Att stötta organisationen och chefer på olika nivåer, kring metoder och arbetssätt i arbetsmiljöarbetet är en framgångsfaktor.

10

Mät säkerhetsklimatet

Ett sätt att starta upp arbetet med säkerhetskulturen är att mäta säkerhetsklimatet i organisationen. Nordic Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50) är ett forskningsbaserat enkätverktyg som kan användas för att undersöka säkerhetsklimatet och hur medarbetare uppfattar organisationens förmåga att hantera säkerheten.

En dansk studie** har visat att fem specifika frågor ur NOSACQ-50 kan förutsäga risken för olyckor och därmed problem med säkerhetsklimatet. Dessa påståendefrågor är listade nedan.

Fem påståendefrågor ur NOSACQ-50:

1. Jag får de instruktioner och den vägledning jag behöver för att kunna utföra arbetet på ett säkert sätt.
2. Arbetsledningen uppmuntrar medarbetarna att arbeta säkert även i perioder när schemat är pressat.
3. Arbetsledningen involverar medarbetarna i beslut som rör säkerheten.
4. Vi arbetskamrater hjälper varandra att jobba säkert även under stressiga perioder.
5. Vi arbetskamrater anser att små olyckor är en normal del av det dagliga arbetet.

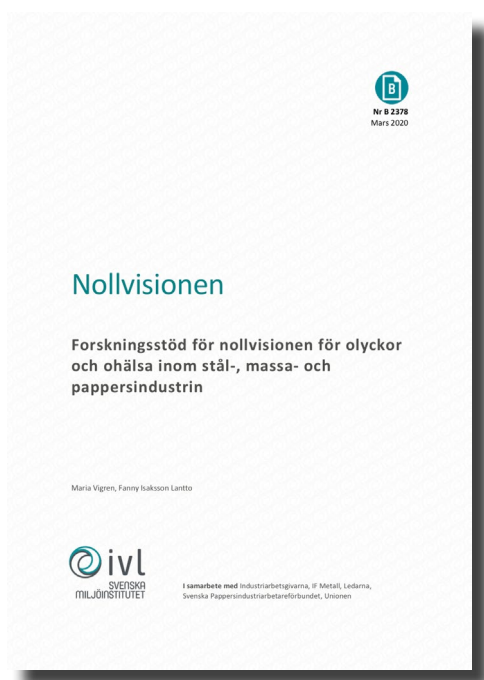
*Kines et al., 2011

** Ajslev et al., 2017

Vill du veta mer?

Ta del av fakta, bakgrundsinformation och kommentarer om säkerhetskultur i Nollvisionsrapporten.

Kort om studien och tips om mer läsning



Bakgrunden till studien är Industriarbetsgivarnas Nollvision – en arbetsmiljöstrategi för helt säkra arbetsplatser. IVL:s forskningsprojekt har finansierats av AFA Försäkring och drivits i samråd med följande organisationer; Industriarbetsgivarna, IF Metall, Ledarna, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet och Unionen.

I studien har vi intervjuat arbetsskadade inom stål-, massa- och pappersindustri. Fem företag inom de aktuella branscherna har även besökts och vi har där intervjuat personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag på företagen, bland annat arbetsmiljöexperter, skyddsombud och chefer på olika nivåer.

Syftet har varit att skapa en förståelse kring arbetsmiljöarbetet och varför det inte förmår att förebygga arbetsolyckor och ohälsa. Syftet har också varit att utveckla ett

beslutsunderlag som kan hjälpa till att skapa ett effektivare arbetsmiljöarbete.

Författare av forskningsrapporten är Maria Vigren och Fanny Isaksson Lantto på IVL Svenska Miljöinstitutet. Vill du läsa hela forskningsrapporten? Ladda ned Nollvisionsrapporten B 2378 [här](#).

Hur kan foldern användas?

Använd foldern vid interna utbildningar; som ett underlag för diskussioner med utgångspunkt från listan med tips och rekommendationer. Den kan även användas vid konferenser och liknande. Foldern riktar sig till chefer, skyddsombud, medarbetare, arbetsmiljöexperter, skyddskommittéer, styrelser med flera.

För mer information, kontakta:

Maria Vigren, arbetsmiljöspecialist och projektledare Nollvisionen,
IVL Svenska Miljöinstitutet, maria.vigren@ivl.se, tel. 010-788 66 43

