



Säkerhet ur ett arbetspsykologiskt perspektiv

Ett synsätt på säkerhet som finns inom det arbetspsykologiska området innebär att hänsyn tas till:

- miljöfaktorer (t ex skyddsutrustning, gränsvärden),
- personfaktorer (t ex vilka begränsningar finns i människans förmåga att mentalt hantera information eller stress)
- beteendefaktorer (bl a att förstå och påverka motivationen till att använda personlig skyddsutrustning, följa rutiner och procedurer, men också att ständigt utveckla säkerhetsarbetet).

För att skapa en säkerhetskultur på en arbetsplats är det nödvändigt att arbeta med alla dessa tre faktorer.



För att skapa en säkerhetskultur krävs att hänsyn tas till miljö-, person- och beteendefaktorer.

Säkerhet skall vara värderingsbaserat

Att utveckla en säker och trygg skall vara drivet av värderingar. Detta innebär att säkerhet inte är prioritering som skulle kunna prioriteras ned eller upp beroende på t ex produktionskrav eller resurser; exempelvis "vi har bråttom idag och då får säkerheten vänta". Säkerhet som en värdering innebär att säkerhetsaspekter vägs in i alla beslut som tas i organisationen.

Bestraffning av risktagarna - inte framgångsrikt för god säkerhet!

Ibland har inriktningen att jobba med beteendets betydelse kopplat till säkerhet, missuppfattats som att säkerhet utslutande handlar om att utkräva ansvar av individen och att de personer som utför riskfyllda beteenden skall bestraffas om de inte följer regler. Men detta är inte i linje med gott säkerhetsarbete som vilar på arbetspsykologisk grund. Det handlar istället om att arrangera organisationen så att säkerheten är integrerad i organisationens system. Det för med sig en medvetenhet om att beteenden som stöttar säkerhet måste uppmärksammas positivt. Den som påtalar möjligheter att förbättra säkerheten förtjänar att bli lyssnad på. Principerna om att bestraffning inte är rätt väg skall dock inte uppfattas som att säkerhetsarbete sett ur ett arbetspsykologiskt perspektiv är emot negativa följder för den som har ansvar eller är utförare, om säkerheten äventyras. Men det är inte den princip som säkerhetsarbetet utvecklas på.

Säkerhet- en sak även för högsta ledningen

Säkerhet är en angelägenhet även för högsta ledningen. I den organisation där man vill arbeta utifrån dessa metoder måste det finnas en medvetenhet från högsta ledningen att de skall stötta säkerhetsarbetet men att den praktiska delen av säkerhetsarbetet skall få drivas av de som arbetar i riskfyllda miljöerna. De som arbetar i riskfyllda miljöer skall alltså ges resurser för en trygg och säker arbetsplats. Detta innebär inte att ansvaret lyfts från ledningen, snarare tvärtom så att ansvaret också innebär att ge möjligheter på organisationens alla nivåer.

Alla chefer oavsett nivå i organisationen måste föregå med goda exempel. Cheferna ska också se till att belöningssystem är i linje med säkerhetsarbetet: det skall löna sig att bete sig säkert och att hantera risker väl. Men cheferna ska också se till att arbetsledare, nyckelpersoner och yrkesarbetare har de förutsättningar som behövs för att själva ha ett högt engagemang i säkerhetsarbetet.

En tydlig metodik

För den som har som sin uppgift att arbeta med säkerhet inom en organisation kan det arbetspsykologiska perspektivet på säkerhet ge inspiration och metodik. T ex kring hur man ger feedback även för säkra procedurer och beteenden inte endast olycksfallsfria dagar, hur man letar fakta hellre än fel och hur träning i säkra arbetssätt förmedlas till arbetsledare och yrkesarbetare. Det är viktigt att se säkerhet som något som har med organisationskultur att göra och att man förstår betydelsen av att samtliga i organisationen arbetar med säkerhet. Detta hindrar inte att det finns nyckelpersoner som har ett särskilt ansvar och uppdrag kring att vara uppdaterade vad gäller föreskrifter, observationer av arbetets utförande och stöttning av de som arbetar i riskfyllda miljöer.

Samverkan med skyddsombuden ska ske på samma sätt som i det reguljära arbetsmiljöarbetet.

Effekterna av bristande feedback

En iakttagelse är att om människan arbetar i ett sammanhang där "fel" beteenden bestraffas och säkra beteenden/goda beteenden sällan eller aldrig uppmärksammas så kommer en rad icke-önskvärda beteendemönster att uppstå. Dessa icke-önskvärda beteendemönster motverkar möjligheten att få en säker arbetsmiljö. Istället för säkerhet riskerar man att få en kultur där säkerhetsproblem göms undan. Man letar efter syndabockar och missar att se systemproblem men också att de verkliga riskerna inte lyfts fram. Därför är en kultur med fokus på säkra beteenden och stöttning från högsta ledning till engagerade yrkesarbetare något eftersträvansvärt. Att ge feedback är när den används på rätt sätt ett användbart verktyg för att påverka beteenden.

Kommunikation kring säkerhet

Kommunikation kring säkerhet kräver en klarhet i vilket budskap som skall sändas: Vad är rätt? Vad minskar risker? Vad är säkert beteende? Det här är exempel på information som skall förmedlas. För att mottagaren skall kunna nås av budskapet kan man hämta information från den forskning som finns om hur relationer byggs upp (och raseras).

En kommunikation som kännetecknas av:

- En stil med hård uppstart/attack; " - Varför har du inte varseljackan på!!!",
- Som innehåller föraktfulla uttryck
- Som har ett ordmässigt innehåll som mer innehåller från kritik och klagomål än konstruktiv feedback
- Som är oförsonlig: " - Jag ändrar mig inte" - Som inte medger att den andra får ha inflytande " - Så här skall det vara och det du säger hör jag, men det bryr jag mig inte om!"

...företsäger en sämre relation och lägre grad av beteendepåverkan. Att endast påtala fel och brister innebär ökad risk för falsk följsamhet (t ex använder skydd när någon ser på) eller att risker inte törs påpekas för att det då leder till bestraffningar.

I det omvända förhållandet då vi har en kommunikation som bygger på mjuk uppstart till innehåll och tonfall t ex: " - Kallt och mörkt idag eller hur? För att du ska synas väl i trafiken och komma hem hel efter arbetspassets slut så...". Att involvera i en dialog, som accepterar inflytande samt innehåller en hög grad av feedback baserad på beteenden och resultat av beteenden, skapar goda förutsättningar för säkerhet.

Om beteenden

Beteenden förekommer alltid i ett sammanhang. En sak är hur ett beteende ser ut, en annan vilken funktion det har. När man börjar tänka på funktioner av beteenden ser man också att det finns skäl till att människor beter sig som de gör.

Organisationer är ofta starka på att aktivera, eller försöka aktivera beteenden. Aktiverare är det som kommer före beteenden och som sätter igång beteenden. Exempel är bland annat manualer, checklistor, rutiner, påminnelser, tjat, lappar, skyltar, instruktioner och tillsägelser. Dessa sätter igång beteenden men ger ofta en kortvarig effekt.

De faktorer som kommer efter beteenden, dvs konsekvenser, förekommer förstås i organisationer men tyvärr kommer de ofta inom säkerhetsområdet med en fördröjning och med osäkerhet.

Organisationer kan ofta bli bättre på att följa upp och använda konsekvenser. Något måste hända när beteenden förekommer. Om säkra beteenden förekommer så är det önskvärt att det uppmärksammas. Om riskfyllda beteenden och brott mot säkerhetsföreskrifter förekommer så måste något inträffa som minskar dessa beteenden.

Det här innebär att om säkerhet är en värdering och organisationen tycker att det är viktigt att ha ett säkerhetsarbete i toppklass så måste konsekvenssystemen utvecklas så att de stödjer säkerhetsarbetet.

Vissa företag och organisationer nöjer sig med att uppfylla myndigheters krav, medan andra fokuserar på att utveckla och leda säkerhetsarbetet. Att sköta säkerhetsarbetet på ett bra sätt har ofta ett högt samband med goda resultat för verksamheten. Ordning och reda när det gäller säkerhet verkar ha ett samband med ordning och reda även i leveranser och affärer.

Säkerhetsarbetet i en komprimerad form

Sammanfattningsvis kan man säga att säkerhetsarbetet skall stöttas av högsta ledningen och drivas av yrkesarbetarna. Det senare innebär att de måste ge möjlighet att aktivt delta i utvecklingen av säkerhet och att deras kompetens tas tillvara och utvecklas genom utbildning och träning. Samtliga chefsnivåer mellan högsta ledningen och yrkesarbetarna skall stötta säkerhetsarbetet och se till att en säker och trygg arbetsplats är en värdering som tas med i varje beslut som fattas. Information om säkerhet skall föras med hög trovärdighet mellan olika nivåer i organisationen, både ned- och uppströms.

