

Säkerhet – även det en klimatfråga!



Marianne Törner

Forskningsledare Säkerhet, organisation och ledarskap,
Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska akademien, Göteborgs
universitet

Gästprofessor, Högskolan Väst, Trollhättan

marianne.torner@amm.gu.se

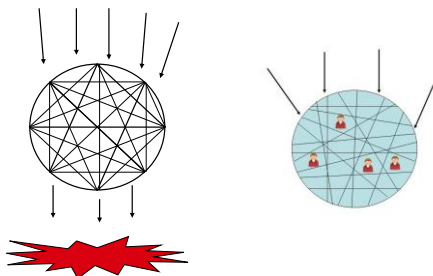
En produktionschefs röst:

”Vi vidtar åtgärder så snart vi identifierat en risk,
men olyckorna sker ändå.”

”Vi försöker hitta områden som är särskilt drabbade,
men olyckorna verkar slumpmässiga. Vi vet inte
hur vi ska angripa problemet.”

Vad gör vi när något går fel? ”Vi ska se över våra rutiner!”

Risker



En vanlig dag på jobbet



Sahlgrenska akademien M. Torner, S. HÖGSKOLAN VÄST GÖTEBORGS UNIVERSITET

... och tyvärr
allt vanligare!
Det regnade
den dagen...



Sahlgrenska akademien M. Torner, S. HÖGSKOLAN VÄST GÖTEBORGS UNIVERSITET

Varför tar människor medvetna risker?

Riskfyllt beteende ger omedelbara och ofta förekommande belöningar

Säkert beteende har en liten men omedelbart och ofta förekommande "kostnad" för den enskilde

Säkert beteende ger fördröjda och osäkra belöningar

Människor maximerar kortsiktig nytta framför långsiktig nytta (Zohar & Erev, 2007)

Sahlgrenska akademien M. Torner, S. HÖGSKOLAN VÄST GÖTEBORGS UNIVERSITET

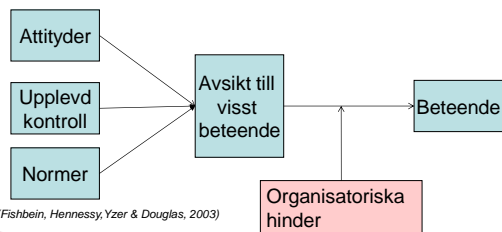
Andra orsaker till medvetet risktagande

- Man har inget val
- Det där är så vanligt så det räknas inte
- Det gick bra förra gången
- Så gör alla här...



Foto: L W Hine

Vad styr vårt beteende?



(Fishbein, Hennessy, Yzer & Douglas, 2003)

Den värsta förbannelsen



Foto: L W Hine

”Må du leva i intressanta tider!”

(Lasse Berg, citerande en nomadhövding i fjärran land, Tankar för dagen, P1 08-02-22)

”Behovet att göra våra erfarenheter begripliga, att ge dem form och ordning, är uppenbarligen lika verkligt och starkt som ... våra biologiska behov.” (Geertz, 1973)

Organisationskultur

En grupp måste lösa två typer av problem:

- 1) intern integration
- 2) överlevnad, tillväxt, och extern adaptation



Kultur är "ett system av ärvda förståelser uttryckta i symbolisk form genom vilket människor kommunicerar, vidarebefordrar och utvecklar sin kunskap om och sina attityder till livet".

(Geertz 1973)

Kan man förändra säkerhetskulturen? Organisationsklimat

Människor uppfattar ordning i den omgivande världen, men skapar även ny ordning genom att dra slutsatser och generalisera utifrån vad man uppfattar. Detta skapar mening men också en drivkraft att bete sig i enlighet med den uppfattade ordningen.

Vi söker information så att vi kan anpassa oss till, och vara i jämvikt med vår omgivning. Genom att anpassa oss till situationen erbjuds vi en referensram för vårt eget beteende.

(Schneider B, 1975. Organizational climates: an essay. Personnel Psychology, 28, 447-479.)

Säkerhetsklimat - definition

Säkerhetsklimat: hur gruppmedlemmarna gemensamt uppfattar organisationens policies, procedurer, praktik i relation till säkerhet.



Foto: L.W. Hine







Det finns inga individer!

Det finns bara individer i ett sammanhang!

Tack för uppmärksamheten!



”Att bli mänsklig är att bli individuell, och vi blir individuella under ledning av kulturella mönster, historiskt skapade system av mening genom vilka vi ger form, ordning, poäng och riktning för våra liv.” (Geertz, 1973)
