

SÄKERHETSKONFERENSEN 2023

Workshop med Culture by Design - Resultat från Mentimeter

Vad blir bättre med en god företagskultur?

Produktiviteten

Produksjonen

Måendet

Allt

Allt

Friskare medarbetare

Trivsel

Innovationsnivån

Social trygghet

Ledningens engagemang

Arbetsglädje

Arbetsmiljön

Samarbetet

Sammanhållningen

Bättre arbetsklimat

Ledningens tydlighet över tid

Allt!

Lev so du lär

Engagemang

Allt

Öppenhet

Motivation

Trygghet

Trivsel

Delaktighet

Trivsel

Arbetsmiljö

Tillit och sammanhållning

Allt, livet för medarbetare & lönsamhet

Allt

Tydlig ledarskap

Utgångspunkt för beteende och handlingar

Arbetsglädje

Tydligare struktur

Arbetsglädje och bättre prestationer

Allt

Förre olyckor

Välmående, trivsel

Stämning

Öppenhet och konsekvent

Produktiviteten

Det blir tryggare och trevligare

Resultatet

Modernt ledarskap

Engagemang

Allt

Roligare, högre produktion, säkrare arbetsplatser.

Säkerheten i arbetet

Roligt att jobba

Trivsel

Gladare och mer engagerad personal

Allas måenden. Resultatet.

Trivsel och motivationen

Var ett föredömm

Trivsamt på jobbet

Motivationen

Allt

Öppenhet

Utrymmet att göra misstag och vara öppen och ärlig ökar

Vetskapen vilket beteende som vi vill ha
Trivsel
Tilliten
Bedre trivsel
Förändringsbart
Arbetsmiljö, samarbete och effektivitet
Vinsten
Större chans att få en hållbar arbetsmiljö
Tydlighet på förväntningar

Hur får vi den individuella ledaren att själv vilja att agera på ett korrekt sätt?

Ledarskapsutveckling
Säga till och informera om PPE-reglerna
Coaching
Påpeka lösningar istället för att betona problem
Coaching
Ledarskapsutveckling
Information
Coacha/utbilda
Resurser
Tydliga PPE-regler
Befogenhet
Föregå med gott exempel
Tydliga förväntningar
Utbildning, kommunikation
Säkerhetssamtal
Introduktion
Dialog om riskerna och vilka signaler du skickar som chef
Beskriver konsekvenser och inkonsekvenser från en viktig kulturbärande ledare
Tydlighet
Enskilt samtal. Värderingar och regler
Tydliga och enkla regler

Tillgång

Få den att förstå vad hans beteende får för konsekvenser bland medarbetarna

Coachning

Genomgång av förväntansdokumentet

Säkerställa kompetens

Förtroende

Vara tydlig med att alla ledare måste föregå med gott exempel

Säkerställa att vi alla ledare förstår orsaken till skyddsutrustningen

Tydliga spelregler

Kulturen och ledarskapsutveckling

Förklara vikten av att leva som vi lär.

Positiv feedback

Feedback

Ge tydlig återkoppling, med omtanke

Utbilda via chefsledet

Medvetenhet

Förklara att ledarens beteende leder till en oönskad kultur. Förklara hur viktigt det är för ledare att föregå med gott exempel

Gör även individuella ledare delaktiga vid förändring.

Utbildning

Enad och gemensam uppfattning för alla ledare

Ledarskap

Involvering

Ge en tydlig introduktion med vad som gäller, gärna med koppling till ev värderingar och policies.

Kunskap- medvetandegöra- ger insikt och möjlighet till att vilja förändras.

Kommunikation,

Utbildning i mänskligt ledarskap.

Genom att kommunicera ut det rätta sättet upprepade gånger till alla och ge positiv feedback.

Utbilda och informera så att alla vet vad som gäller, men ha också en dialog och ta in synpunkter och förklara vid behov

Tydliga rutiner och spelregler

Prata om vikten av säkerhet och att föregå som gott exempel som ledare.

Dialog hur ledarens agerande påverkar medarbetarna

Utbilda, informera

Förstå att ledaren är ett föredöme, utbildning, coachande samtal. Vilja bidra till säkert klimat.

Dialog för förståelse om föregångsmannaskap och medarbetarvarumärke. Medarbetare gör som du gör inte som du säger.

Coachning

Coacha, skapa förståelse i personen -hjälp hen hitta varför

Säkerställa öppet klimat

Vara tydlig med att ledaren har ett ansvar för sina medarbetares säkerhet. Det måste vara personligt.

Bra kontaktytor / samverkansforum vilket ger förutsättningar för dialog.

Ledarskapsutveckling med fokus på värdegrunder kring säkerhet

Samverka tillsammans med att skapa rutiner och regler för att få ökad förståelse

Fråga om hen ser någon skillnad i vår klädsel

Ha tydliga spelregler och ge konstruktiv feedback om beteenden inte efterföljs.

Tydlighet från högsta ledningen vad som är ett acceptabelt/oacceptabelt beteende.

Positiv förstärkning

Förståelse och kunskap i hur sitt egna beteende och ledarskap påverkar andra på arbetsplatsen.

Genom att konkret visa på de positiva effekterna av dennes agerande.. Feedback-feedforward

Be han gå og komme tilbake når han er riktig kledd.

Skall vara lätt att göra rätt! Påtala och utrusta personen med rätt utrustning!

Bekräfta det du ser. Chefen kanske själv kommer inse sitt misstag.

Utveckla självkännedom

Skapa förståelse för att ledarrollen innefattar att vara förebild och öka

konsekvenstänk. Hur skulle du känna om din medarbetare råkade ut för en olycka och tagit efter dig?

Tydlig säkerhetskultur. "arbetaren gör som ledaren GÖR, inte som man säger"

Teamutveckling för att förstå varandras agerande bättre

Återkoppla vikten av chefens beteende och signalvördet.

God introduktion/utbildning med vikt på ledarens roll, ansvar och signalvärde

Diskutera om varför det är så viktigt att följa de regler som finns.

Snakk med vedkommende og hold en god tone

Göra ledaren medveten om att medarbetare kommer att följa och göra lika som ledaren

Ledarna ska utbildas tillsammans där de får jobba och tillsammans bli överens om vilka regler som man måste följa

Tydlighet hur viktigt det är att vara en förebild och vilka negativa effekter som annars kan ske.

Påminna ledaren och förklara att det blir ett trevligare klimat för alla om vi följer våra säkerhetsrutiner

Skapa förståelse för orsaken till beteendet, och därefter agera utifrån denna

Var tydlig och förklara att vi alla tillsammans är värdebärare, att vi måste leva som vi lär.

Introduktion.

Förklara risker och varför vi använder skyddsutrustningen..

Informera om vikten av att föregå som gått exempel-Säkerhetskultur.

Gå en fysisk runda i lokalen med en ny chef- träffa m

Om hen gör detta som test för att uppmuntra öppenhet är det bra!

Allt börjar med LEDNINGEN och att man som ledare (ny eller gammal) förstår att man som förebild bär företagets värderingar. Därför ska ledare utbilda ledare.

Vær konstruktiv når du påpeker feilen

Tillit

Tydliga regler och information om hur ledares beteende påverkas medarbetare.

Resurser

Fråga om korrekta förutsättningar finns.

Genom att prata med personen det berör "genom känsla", ex. Jag blir ledsen besviken då någon kommer ut här utan att följa våra regler.. hur ska jag kunna agera och verka om inte alla följer våra regler

Introduktion och tydliggöra förväntningar

Introduktion med fokus på värderingar, beteende och kultur

Resurser

Tydliget från högsta ledning.

Rekrytera ledare med rätt egenskaper och värderingar

Lyft bra efterlevand

Säkerställa samverkan i hela organisationen

Skapa psykologisk trygghet i gruppen

Först och främst välja bra mentorer med säkra beteenden...

Psykologisk trygghet

Introduktion där det är tydlig förväntan att stoppa riskfyllda beteenden

Belöning för att stoppa riskfyllda arbeten

Livslångt lärande i säkert beteende och modet att stoppa osäkra arbeten

Dialog om riskinventering naturlig inför arbetet

Vad behöver vi, som arbetsgivare, göra för att skapa bäst förutsättning för våra ledare att agera korrekt?

Säkerställa kompetens

Gemensamma spelregler för samtliga avdelningar och ledare

Ledningen föregå med gott exempel

Tydliga förväntningar

Bra verktygslåda!

Utbilda introducera

Utbildning och kommunikation

Tydliga regler kring vad som gäller. Det skall vara lätt att göra rätt.

Introduktion och utbildning

Skapa tillit

Ge tillgång till rätt information

Säkerställa öppet klimat

Introduktion, tydlighet, vara föredömen själva. Stötta vid svåra samtal.

Utbilda ledarna i tekniker för t.ex. safety talks och safety walks

Utbilda alla medarbetare

En bra ledar intro och kontinuerlig utveckling av ledarskapet

Ge tillgång till resurser

Supertydliga krav på vilka arbetskläder och personlig skyddsutrustning som gäller

Ledningens fokus på detta måste synas i organisationen

Utbilda alla ledare i förändringsledning.

Lyssna, skapa förståelse

Tydliga regler

Skapa tydliga spelregler o ge individuell utbildning efter behov

Rutiner för besök i produktionen

Rätt kompetens på rätt plats

Tydliga och bra introduktioner för våra ledare

Rekrytera människor med rätt värderingar

Se till att alla får rätt förutsättningar, såsom utbildning mm

Utbilda.

Introduktion

Introducera och utbilda

Vara tydliga i förväntan på chef/ledare/medarbetare.

Säkerställa kompetens

Ge alla ledare en bra introduktion, ha dialog och informera vid förändringar

Ledare ska utbilda ledare för att värderingarna ska förankras i alla led.

Tydliga förväntningar på chefens ansvar, från lag till egna policys och värderingar.

Tydliga riktlinjer

Ha gode rutiner og en instruks

Befogenheter

Tilldela resurser och befogenheter

Tydlighet, lyssna och skapa möjligheter att göra rätt

Tydliga gemensamma regler och mål.

Skyddsorganisation. Förståelse i alla led över att komma hem i samma skick som man kom i.

Som komplement till e-kurser gå en fysisk runda i verksamheten och träffa medarbetarna och prata om skyddsutrustning och säkerhetskultur

Tydliggöra problemet till ledningen och bekräfta gällande regler från högsta nivå

Ha ett stöttande HSE-arbete

Tydliga förväntningar

Dialog kring säkerhetskultur, arbetsplatsnära introduktion, utbilda i system, tydliga förväntningar

Tydliga, förstådda och accepterade regler, vad som gäller.

Ledningsgruppen behöver föregå med gott exempel och se till att övriga chefer gör likadant. En grupp är alltid en spegelbild av ledaren.

Kontinuerlig ledarutveckling kring säkerhet

Främja säkerhetskulturen, tilliten och se till att ha rätt utbildning/information.

Som för alla att det ska vara lätt att göra rätt och veta vad som är rätt.

Följa upp förväntningar på ett regelbundet sätt.

Klare regler og forventninger som alle kjenner til

Tydliga spelregler från ledningen som "alla" är överens om att följa.

Information samt ledningens goda exempel

Ledarutveckling

Sørge for god kommunikasjon hele veien

Utbildning, introduktion, reflektera tillsammans utifrån verkliga case

Avsatt tid och pengar för Ledarskapsutveckling

Coacha ledaren med goda exempel från arbetsplatsen

Lyft goda exempel

Säkerställa samverkan i hela organisationen

Vara tydlig med vad säkerhet och kultur betyder och jobba med utbildning av ledare.

Skapa tydlighet och involvera ledare i förändringsarbetet.

Skapa förståelse för varför det är viktigt med ett korrekt agerande och visa därefter vägen genom att själv agera rätt

Fråga ledaren om den tycker sig ha rätt förutsättningar

Involvera och inkludera alla i tydliga spelregler så att man får rätt förutsättningar att agera rätt och kulturen kan genomsyra hela organisationen

AG måste vara överens om vilka beteenden vi önskar och vara konsekventa i efterlevnad.

Ledare behöver stöttning och få förutsättningar för sitt ledarskap uppför

Avsätta tid och pengar för kontinuerlig team- och ledarutveckling

Prata ofta om den gemensamma kulturen, exempel i vardagen som skapar lärande.

Tillse att regler och rutiner är kända samt att de ständigt lyfts upp och kommuniceras ut. Ha och våga praktisera om någon trots allt inte följer det som gäller

Belöna önskat beteende

Belöna inte oönskat beteende (fixar mentalitet på bekostnad av säkerhet)

Kommunikation, utbildning

Rätt introduktion. Kunskap . Ta sig tid.

Belöna/ lyft upp goda exempel från juniors agerande

Hur får vi den juniora kollegan att sätta stopp för agerandet?

Skapa tillit i grupperna.

Bra introduktion

Trygga arbetsgrupper

Säkerhetsintroduktion, påminna om rättigheter, uppmana till att använda deras nya ögon för att förbättra

Belöna de som sätter stopp för ett osäkert arbete.

Säkerhetskultur i gruppen

Introduktion, sätta förväntningar på att stoppa osäkra handlingar, våga fråga

Tydligt under introduktion att säkra arbetssätt o beteenden är det enda rätta

Uppmuntrande från chef att det är mer än rätt att agera även fast senioren jobbat mycket längre

Tydlig vid introduktion att det är okej att säga nej och sätta stopp. Lita på magkänslan, känns det inte säkert - gör det inte.

Viktigt med rätt förutsättningar för utbildning och mentorskap

Tydlig introduktion, ge exempel på tillfällen då det inte är ok att arbeta vidare och vad man då ska göra

Sådant klimat där man vågar säga i från men även där äldre lär sig att lyssna och ta i mot från yngre eller andra

Sikre riktig opplæring, tillit blant medarbeidere, stor takhøyde

Mentor med bra tänk

Skapa psykologisk trygghet i gruppen

En tillåtande kultur där vi bryr oss om varandra

Vara tydlig vid introduktion att hen förväntas säga till vid risker eller oklarheter

Ge rätt förutsättningar genom introduktion och kunskap. Utrymme och tid för att "rätta till felet"

Kontakte sin närmaste leder.

En bra introduktion som ger trygghet i att göra rätt.

Sätta ribban direkt med en tydlig och bra onboarding/introduktion

Betona att det alltid finns tid att jobba säkert för vi har inte tid med olyckor.

Företagskultur och företagsklimat

Utbildning säkerhetskultur, prata om hur ditt och mitt beteendevkan vara en säkerhetsrisk

Tydlig förväntan, introduktion och uppbackning i att få agera!

Förklara hur de kan agera om de stöter på ett osäkert agerande

Tydlighet vid introduktion, värderingar och säkerhetskultur. Vad som gäller

Ha en bra introduktion med nyanställda där man med exempel visar på "dos and don'ts"

Rätt introduktion. Kunskap. Ta sig tid.

Påtala att man inte vill utsätta sig för risk.

Tala om det, visa goda exempel

Vid introduktionen prata om säkerhetskultur och att det är ok att säga ifrån om man ser något riskfyllt

Belöna de som säger till när man gör fel

En stor bonus

Introduktion, skolan, stöd i gruppen att säga till

Introduktionen vad som är okej eller inte

Skapa kultur där det är Ok att agera genom att utbilda med hjälp av exempel

Ledningen bekräftar att det är okej att avbryta ett riskfyllt jobb.

Introduktion

Påminna om överenskommelse att jobba säkert eller inte alls

Tydliga överenskommelser i gruppen av hur vi förväntas agera gentemot varandra när vi observerar risker.

Se till att informera om att hen ska kunna göra det utan att det får konsekvenser

Vi har gjort en E-learning om riskbedömning och där filmat en olycka som hänt där en junior drabbades efter att inte ha kunnat säga nej.

Kanaler att anonymt rapportera riskobservationer

Mentorskaps när man väljer ut vilka som skall ta med nya. Låte den nya känna att det är viktigt med hens synpunkter

Ledaren pratar om det unika med den nyanställda att denne kommer in med "nya ögon" och förväntningarna är att denna ska nyttja det för att säga till och frågasätta allt tokigt som vi seniora gör

I förväg genomgångna exempel o scenarion

Tydlig information till alla medarbetare att vi som organisation förväntar oss att vi ska påminna varandra om att jobba säkert.

Primera rätt beteende att jobba säkert och inte se som löser problem med tveksamma metoder.

Öppen säkerhetskultur, det ska vara okej att säga till.

Riskbedömningar

Lära sig av erfarna kollegors säkra arbetssätt, men inte utsätta sig själv för risk

Sätt stopp för den seniora kollegans beteende, då blir aldrig den juniora satt i den situationen

Självförtroende

Trycka på att även om man är nyanställd har rätt att säga ifrån. De kan ofta ha bättre kunskap om säkerhet än de som jobbat 40 år

Få kollegor som jobbat länge att förstå sitt ansvar för nys introduktion om risker och säkert arbete

Jobba med två spår; ett långsiktigt i syfte att förändra kulturen till att det är ok att säga ifrån och ett mer kortsiktigt via onboarding process där det är tydligt att man meddelar chef vid fel

Workshop likt den här i de olika teamen

Jobba med att bygga upp god säkerhetskultur inom företaget.

Rutiner och tillgänglighet skyddsutrustning

Påtalar risken med omtanke om den andra

Ge positiv förstärkan på rätt beteende, tala om det

Introduktionschecklistor för praktiskt arbete, så att alla får samma information

Nyttja oförstörda ögon

Att vid introduktion säkerställa förståelse kring vikten av att ifrågasätta och att säkerheten alltid kommer först, alla har rätt att stoppa ett osäkert beteende & känna att org. står bakom mig

Sørge for god hms opplæring ved ansettelse

Dialog innan arbete där man lyfter kompetens, resurser, antal och verktyg.

Påminna om att han troligen inte har betalt för att konstruera skydd eller ta risker

Genom att ha dialog kontinuerlig om att man ska säga till, och hur man ska göra. så att det blir enklare att säga till.

Fysisk BAM utbildning. EJ digital.

Riskbedömning och planering av arbetet

Rätt verktyg att våga säga ifrån

Tydlighet från högsta nivå att alla får bryta osäkert arbete utan att riskera att få "skuld" utan tvärt om!

Vara tydliga med att vi påminner om att jobba säkert för att vi bryr oss om varandra.

En riktig introduktion i i skydd och säkerhet där det uppmanas till att våga säga ifrån när fel upptagas

Hur bör vi kommunicera för att få alla att praktisera en säkerhetskultur?

Bry sig om kultur

Via workshops

Omsorg

Ofta och på olika sätt

Påminna påminna och påminna

Tydligt

Dialog , inte bara information

Berörande!

Följa upp registreringar i PIA varje dag.

Dialog och diskussion är den viktigaste kommunikationen för att förbättra säkerhetskulturen

Uppprepning av det vi vill uppnå.

Säkerhetsveckor

Att kunna lyssna på antällda vad som är viktigt.

Återkoppla rapporterade incidenter och vilka åtgärder som vidtagits...

Varför vi ska arbeta säkert är viktigt. Att det handlar om omtanke

Fira exempel på säkra beteenden och arbetssätt likaväl som vi firar produktionsrekord

Toolbox-talks i arbetsgrupper

Utbildningar, kommunikation, nyttja interna ledare, involvera, engagera

Tydligt med vad vi vill, förväntar oss och varför.

Dialog, återkoppla

Upprepande, på varierande sätt för att nå fram. Ha regelbundna möten/dialog där arbetsmiljö är fokus

Skapa diskussionsforum kring det som ska kommuniceras

Kommunicera på ett språk som gör att mottagaren kan ta till sig budskapet.

Förklara varför, och inte bara säga "för att det är bestämt"

I olika kanaler, med levande och aktuell information. Interaktivt.

Ge respons på både önskade beteenden och markeringar vid oönskade beteenden med tydliga lösningar på att istället agera bättre

Personliga möte i vardagen

Konstant dialog genom hela organisationen, påminnelse, påminnelse och påminnelse.

Uppföljning av allt vi gör

Tror att det stora grundproblemet är dem väldigt slimmade organisationerna...

Kommunicerar och involvera i diskussioner i ex manöverrum. Ta med operatörer i riskbedömningar. Lyft riskobservationer och visa hur de jobbas med

Nära arbetsgrupperna.

Försöka att inkludera alla och samverka till att få till ändringarna.

Försöka nå fram till individens känsla eller värderingar, storytelling och reflektion

Genom övergripande information om strategi, kultur och mål tillsammans med det viktigaste, det personliga mötet med kommunikation

Säkerhetskulturutbildningar.

Få alla ledare på samma bana/nivå och sen ha kontinuerlig dialog i olika grupper/arbetslag om säkerhetskultur.

Hjälp cheferna att prioritera kommunikation kring kultur.

Vardagliga dialogen.

Säkerhet först på agendan alltid. Prata om goda exempel eller med utvecklingspotential

Viktigt med närvarande ledare som följer upp att vi arbetar säkert

Presentera vad som finns bakom LTI/LTA-siffrorna.

Utbilda cheferna först och få dem att förstå hur viktigt deras agerande och ansvar är.

Arbeta med säkerhetskulturen kontinuerligt. Säkerheten ska vara en värdering, inte en prioritering som kan prioriteras bort.

Lyft säkerhet på alla produktions/linjemöten

Skapa dialog och diskussion genom hela organisationen och inkludera alla i säkerhetsarbetet

Kommunicera genom dialog och diskussion. Det ska vara ett kontinuerligt arbete som sker öppet och inkluderande. Det är viktigt att alla känner sig sedda, hörda och värdefulla

Hela tiden, vi blir aldrig färdiga.

Ständigt jobba med säkerhetskulturen, personliga möten. Visa bra och dåliga exempel.

Göra det lätt att vara säker, inte drunkna i administration

I veckomöte mm löpande ta upp samtal om säkerhetskultur, belysa verkliga händelser

Gå igenom inte stängda åtgärder i PIA regelbundet och återkoppla vad som händer.

Ge konkreta exempel på vad som faktiskt kan hända, göra det personligt

På alla typer av sätt under:

Introduktion.

Arbetsplatsträffar

E-learning Riskbedömning

Safety week

Få alla att förstå varför det är viktigt för oss alla . Introduktion etc.

Inte bara informera utan ha en öppen kontinuerlig dialog

Genom en kultur och en direkt aktivitet där man uppmuntrar att alla får/kan prata om säkerhet - prata om bra som dåliga exempel - alla ska få komma till tals..

Kommunicera genom utbildning, media marknadsföring så att man syns i flera kanaler

Kommunicera ämnen som skapar ett intresse

Kommunikation måste finnas i vardagen, hela tiden, genomsyra den prioritering man gör i verkligheten. Kommunikation har inget slut.

En nära diskussion mellan två personer där säkerhet diskuteras

Filmer, info tavlor, apt, säkerhetsveckor, säkerhetsrundor

Var konsekvent och uthållig i sin kommunikation och sätt att arbeta. Hitta flera sätt att kommunicera. Digitalt, fysiskt och genom individuell och gemensam dialog.

Involvera arbetsgruppen. Hur vill vi jobba, vilka spelregler ska vi ha

Korta informationer om säkerhet återkommande

Samverka i att konkretisera och underhålla säkerhetskulturen underlättar praktiserandet.

Återkommande workshop vad innebär det för mig och min grupp

Diskussionsämnen till möten

Prata om säkerhet som något positivt

Arbetsmiljöutbildning för ALLA anställda

Utbilda med hjälp av konkreta exempel till exempel genom att förklara siffran LTIF med antalet och faktiska exempel på det som inträffat

Tänk på språket som används, att alla ska kunna förstå, inget fikonspråk/hubbabubnaspråk

Diskutera i arbetsgrupper vad säkerhetskultur betyder för den enskilde, arbetsgruppen och företaget.

Kommunicera på olika sätt då individer tar till sig olika beroende på form på information/kommunikation

Tillse att det blir en delaktighet av alla som berörs. Lyssna av och få in vad är din bild av säkerhetskultur! Så man arbetar utgå från samma spelplan

Genomföra bra utredningar om något händer, inte bara att utgå ifrån att det är beteendet som ligger bakom. I många fall är det stora brister i just säkerhetskulturen som är den bakomliggande orsaken.