

SSG Säkerhetskonferens 2022

Sammanställda noteringar från alla gruppreflektioner



STANDARD SOLUTIONS GROUP

IndustriCase Perstorp

Hur gör ni i er organisation för att fånga upp saker som kanske annars hade fallit mellan stolarna gällande säkerhetsfrågor (likt Perstorps gyllene regel)

- Viktigt med kontinuerlig kommunikation
- Safety First och årligen speciella Säkerhetskulturdagar
- Vecko- och dagliga avstämningar
- Våga ta upp saker och våga säga ifrån, riskobservationer, få fler att tänka säkerhet i vardagen.
- Skapat en "trappa" för att följa upp och nå mål med olika innehåll
- Filmat olika arbetsmoment och sen reflekterat över dem tillsammans i workshops för att lära och hitta förbättringsåtgärder.
- Använder och arbetar utifrån begreppen "Dare to Care", "Care with heart", " Never walk by"

Forts. Industricase Perstorp

Hur gör ni i er organisation för att fånga upp saker som kanske annars hade fallit mellan stolarna gällande säkerhetsfrågor (likt Perstorps gyllene regel)

- Viktigt att titta på och undersöka rotorsak när något händer.
- Uppmana även entreprenörer att rapportera händelser vid arbete hos industrianläggningar.
- Fokusera mer på det positiva än bara på vad som orsakade att något gick fel och vad som behöver åtgärdas.
- Skyddsronder, riskobservationer, "Safety walks". Bra att även ha mål på antal av dessa per år och per anställd/chef. "Månadens riskobservation" som uppmärksammas i VD-info samt att present/pengar går till välgörande ändamål.
- Det är en utmaning att få alla att våga säga till vid upptäckt av risk pga. att stort fokus ofta läggs på tid och kostnader.

Case ICA

Vad är din största insikt efter att ha lyssnat på Tobias?

- Fått insikter om att med små medel kan stora, värdefulla förändringar göras.
- Att lyfta dessa frågor i olika sammanhang genom kontinuerliga möten/forum, t.ex. pulsmöten.
- Jobba med förbättringsförslag.
- Ledningen är viktig som behöver "visa vägen".

Kan vara bra att ta upp saker i/med ledningsgrupp och öva med dem först och därefter i resten av organisationen.

- Bra att se till att lyfta något positivt i alla dialoger (blir ofta fokus på negativa saker/händelser).

Forts. Case ICA

Vad är din största insikt efter att ha lyssnat på Tobias?

- Flytta linjeorganisation så de kommer närmare produktion, genom närvaro av arbetsmiljöingenjörer syns de och kan påverka engagemanget.
- Arbeta med beteendebaserad säkerhet.
- "Veckans stjärna" – någon/några blir utnämnd(a) utifrån t.ex. företagets värderingar eller andra kategorier.
- Direktbeslut under ICAs case-berättelse att införa "veckans bästa".
- Viktigt med feedback som kan förbättras, hjälpmedel kan t.ex. vara Feedback-kortlek. Positiv feedback är viktig.
- Utmaningar med att jobba med vissa frågor i stora bolag med enheter i flera länder och därmed flera olika kulturer.
- Att alltid heja på varandra varje dag när man möts.

IndustriCase SKF

Hur skapar ni bra förutsättningar för psykologisk trygghet i din organisation?

Hur använder ni all data ni får in via medarbetarundersökningar eller liknande för att öka er psykologiska trygghet?

- Fånga upp saker via medarbetarundersökningar riktade på rätt sätt. Vissa gör medarbetarundersökningar månadsvis i st f en gång per år för att kunna dels kunna fånga saker tidigt, men också för att det är lättare för medarbetarna att reflektera om de kommer oftare.
- Kontinuerlig dialog i olika forum/grupperingar där även ledning är involverad.
- Uppföljning på individ och avdelnings-/gruppnivå.
- "Månadens OSA-fråga" skickas ut på info-skärmar runt om i anläggningen så alla kan se den. Det kan diskuteras i grupper, på avdelnings-/puls möten, på individnivå etc.

Forts. Industricase SKF

Hur skapar ni bra förutsättningar för psykologisk trygghet i din organisation?

Hur använder ni all data ni får in via medarbetarundersökningar eller liknande för att öka er psykologiska trygghet?

- Riskanalyser inom varje arbetsgrupp utifrån OSA:n, årlig psykosocial skyddsrund (OSA-rond) där man utgår från en checklista.
- "Whistle blower-funktion"; ett system för att fånga mjuka frågor som t.ex. trivsel.
- Jobba med normer och spelregler
- Kan inte bara ställa krav på medarbetarna, utan de behöver också få stöd och kontroll. Via workshops har man jobbat med hur just stödet och kontrollen kan förbättras.
- Det ska vara och kännas självklart att prata om hur man mår på jobbet, viktigt med "högt i tak".

Forts. Industricase SKF

Hur skapar ni bra förutsättningar för psykologisk trygghet i din organisation?

Hur använder ni all data ni får in via medarbetarundersökningar eller liknande för att öka er psykologiska trygghet?

- "Säker arbetsplats" som inkluderar OSA och inte bara det fysiska.
- "Winning temp"- verktyg för att mäta olika saker bland medarbetare, slumpa ut frågor där svar ges med "smileys". Enkelt att se trender/utveckling inom områden.
- Ledare och ledarskap spelar stor roll, ge alla samma förutsättningar med att utvecklas oavsett om det gäller medarbetare eller chefer.
- Relationsinriktat ledarskap, säkerhetsdagar med psykosociala teman.