

Att arbeta med säkerhetskultur

Från individ till systemsyn



Mark Milich



LUNDS
UNIVERSITET

Säkerhetskultur ?

Säkerhetskultur ?

```
graph TD; A((Psylogiska Faktorer)) --- C((Beteenden)); B((Sociala strukturer)) --- C; C --- D((Organisatoriska strukturer)); D --- A; A --- B; B --- D; C((Säkerhetskultur ?))
```

Psylogiska Faktorer

Attityder, Värderingar
mm

Sociala strukturer

Normsystem
"Shared Beliefs", mm

Beteenden

Organisatoriska strukturer

Formella/Informella



Hur arbetar man då
med säkerhetskultur?



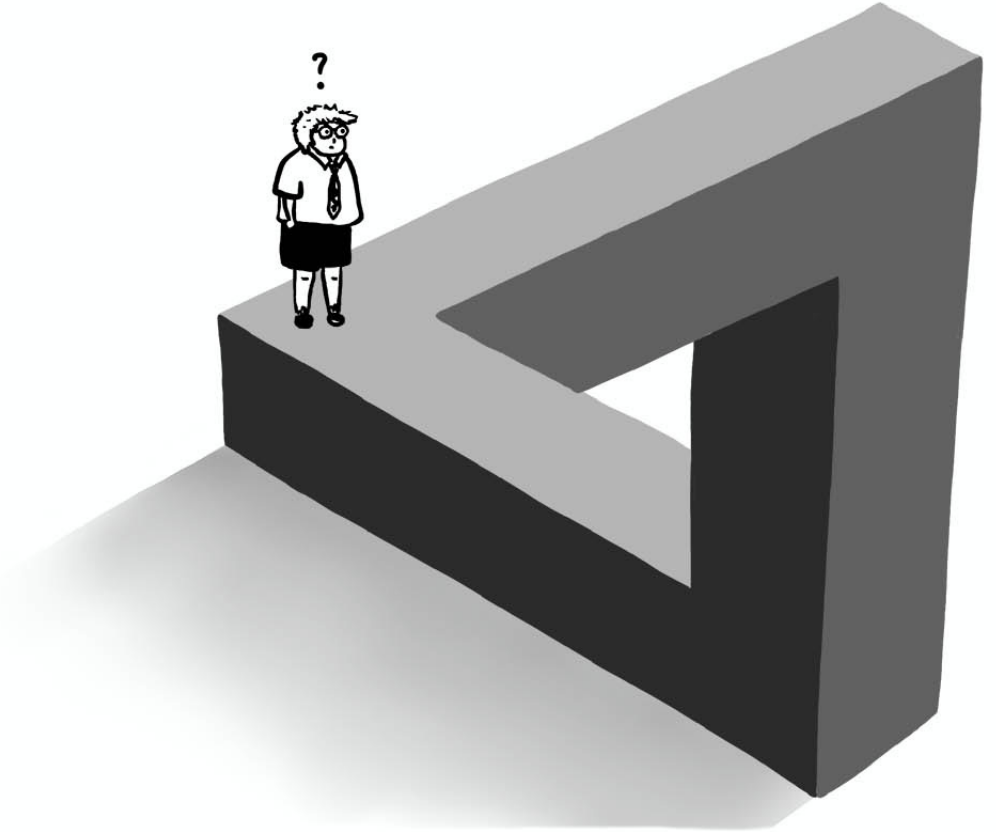
Några vanliga strategier...



...med tveksam evidens

Vad är problemet med dessa strategier?

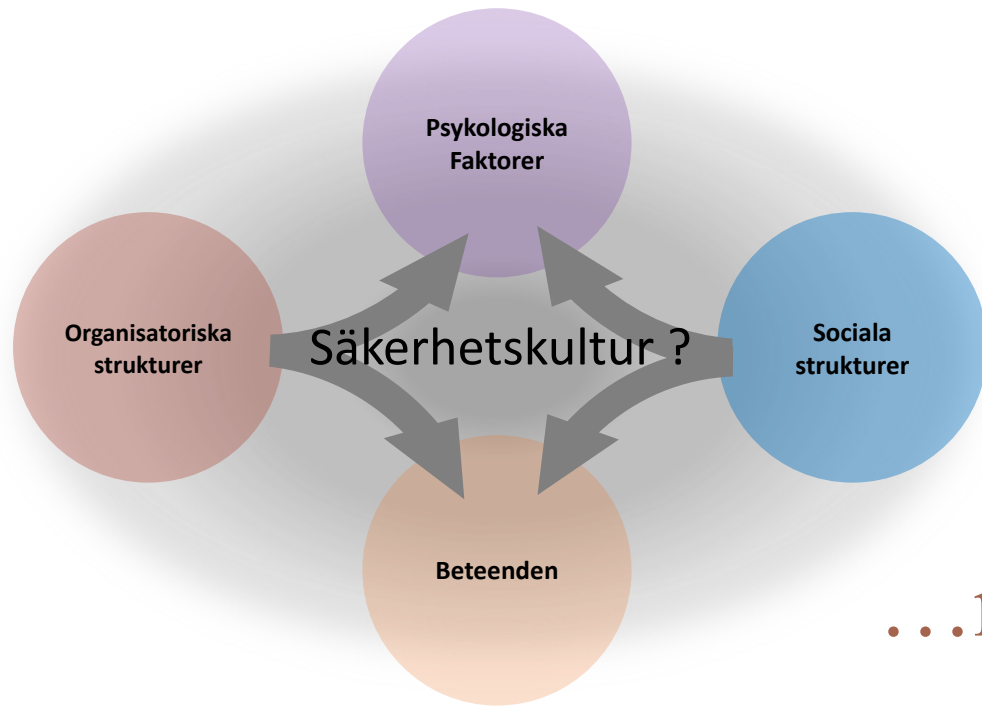
- Illusionen om ledares kontroll över säkerhetskulturen
- Förändrar inte bakomliggande strukturer, normsystem, incitament, förutsättningar
- Riktas mot de med minst inflytande och kontroll
- *Fix the worker vs Fix the work*



Vad finns det för alternativ?



Kultur uppstår i en kontext och miljö



Vi kan inte kontrollera kulturen...

...men vi råder över organisationen

Blicka inåt – förstå organisationen...

...och hur den fungerar under ytan

**Individens
förutsättningar?**

**Hur fördelas resurser
och prioriteringar?**

**Hur hanteras och
delas information?**

**"Belöningssystem"
- Vad lönar sig?**

Vad tillskrivs värde?

**Var och hur fattas
beslut?**

**Hur identifieras och
löses problem?**

**Vad lyfts som goda
exempel?**

**Hur ser org på sina
medarbetare?**

**Hur reagerar org på
kriser?**

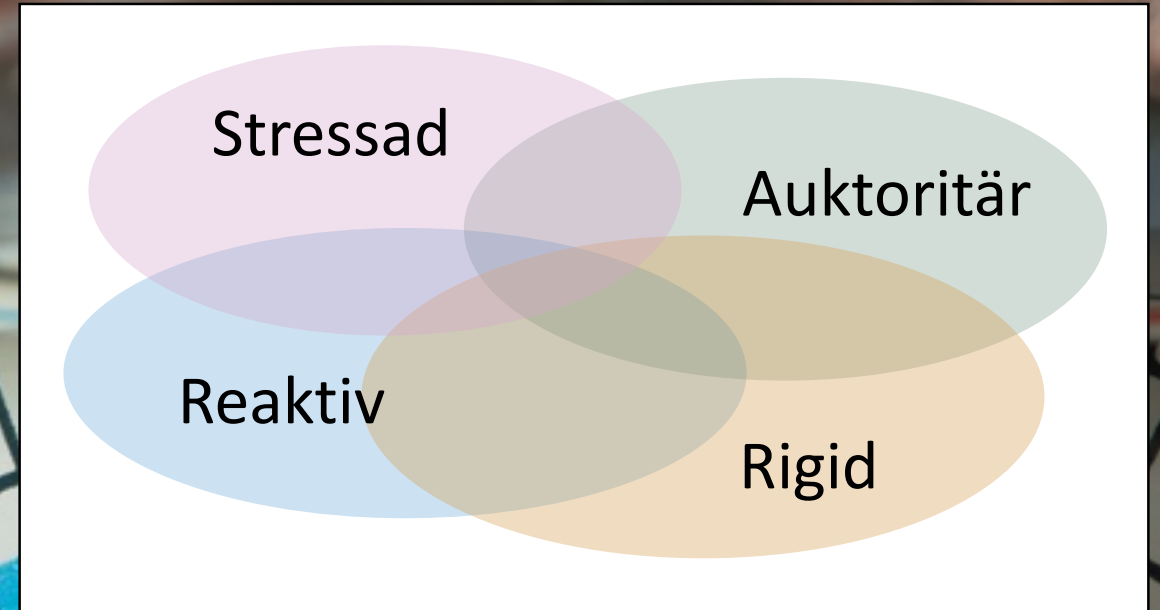
**Vad kommuniceras?
...mellan raderna?**

**Hur öppen är org för
intern kritik?**

Varningsflaggor

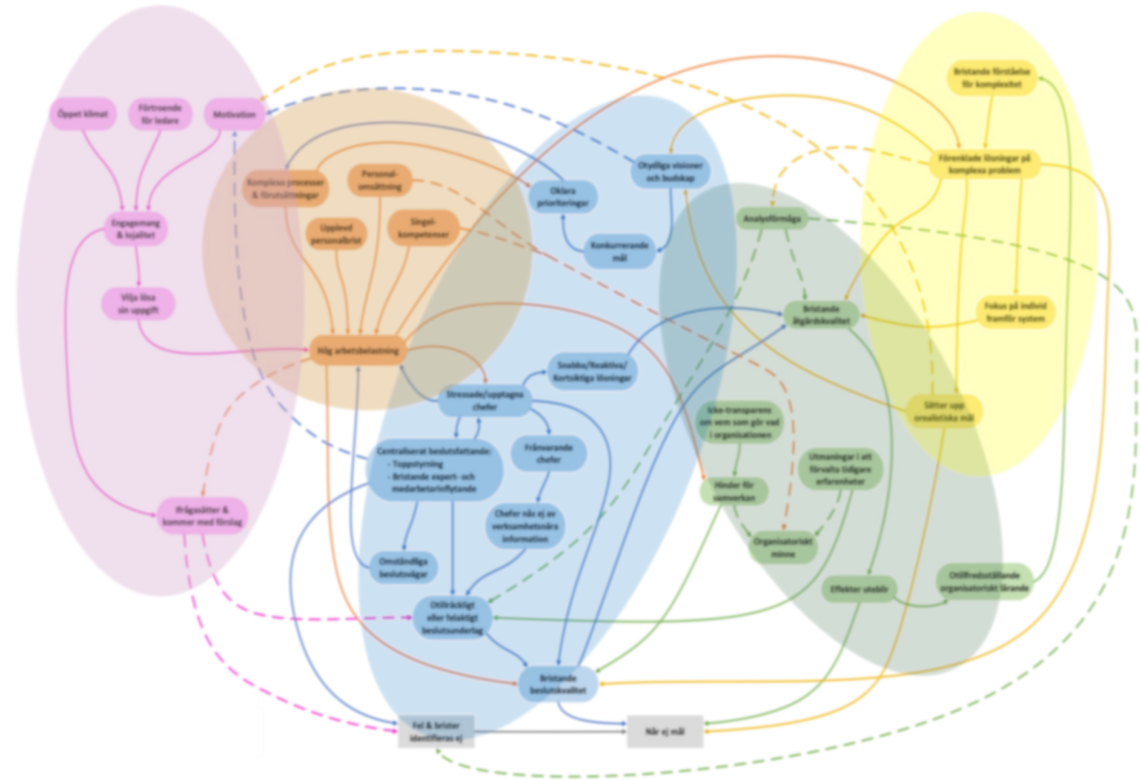
uppstår ofta i kluster

1. Organisatorisk kritik upplevs systemhotande
2. Låg psykologisk trygghet
3. Organisationen reagerar ej på "svaga signaler"
4. Låg grad av medarbetarinflytande
5. Låg grad av expertinflytande
6. Hierarkisk styrning
7. Många återupprepningar trots åtgärder
8. Brister åtgärdas genom nya procedurer
9. Brandsläckning är vanligt och hyllas
10. Fulltecknade Outlook-kalendrar
11. Snabba beslutsprocesser
12. Centraliserat beslutsfattande
13. Icke-transparenta kommunikationsvägar
14. Hög komplexitet i arbetssätt och rutiner
15. "Belöningssystem" som premierar produktion



Kartlägg organisationens ”säkerhetskultursystem”

- Bakomliggande systemiska orsaker kaskaderar symtom i kluster



Konkreta tips för att utveckla säkerhetskulturen

1. Etablera ett gemensamt språk kring säkerhetskultur
2. Kartlägg symtombilden
3. Etablera en systematisk process

