

Rättvis kultur i EU-kommissionens förordning 376/2014 om rapportering, analys och uppföljning av händelser inom civil luftfart

Norrköping

2022-10-06

Nicklas.svensson@transportstyrelsen.se

Innehåll

- Vi ska titta på rättvis kultur i relation till:
 - flygklubben (organisation)
 - piloten (rapportör)
- Artikel 16 i (EU) 376/2014
 - skydd av informationskällan
 - rättigheter och ansvar

Aktörer som berörs (i olika omfattning) av (EU) nr 376/2014

Organisationer
& personal

Europeiska byrån
för luftfartssäkerhet



Under definitioner i 376/2014:

Organisation: en organisation som tillhandahåller luftfartsprodukter och/eller som har i sin tjänst, kontrakterar eller anlitar personer som enligt artikel 4.6 är skyldiga att rapportera händelser



Medlemsstater (bl.a.
Transportstyrelsen)



Vad är en rättvis kultur?

Transportstyrelsens beskrivning:



a) Rättvis behandling samt att våga rapportera

När personal gör fel eller misstag ska klubben/föreningen ge en rättvis och korrekt behandling och inte bestraffa (inte utse syndabockar). Det ska vara "högt i tak" dvs. personal ska kunna säga sin åsikt samt våga rapportera brister och egna eller andras fel eller misstag. På så sätt skapas förtroende, respekt och öppenhet mellan alla nivåer inom organisationen.

b) Tydlig gräns mellan acceptabelt och oacceptabelt beteende

Det är viktigt att alla i klubben/föreningen vet var gränsen går mellan ett acceptabelt beteende (mänskliga fel och misstag) och ett oacceptabelt beteende (**medvetna felhandlingar, grov oaksamhet** eller sabotage), så att lika behandling säkerställs. Det är också viktigt att ledningen lyfter fram att det är positivt att det rapporteras om det sker fel och misstag i organisationen likväl som de öppet och omgående korrigerar oacceptabla beteenden

Läs gärna mer här!



Vad är en rättvis kultur? Forts.

- Definition enligt EU-kommissionens förordning (EU) 376/2014:

*”En kultur där operativa medarbetare eller andra personer inte bestraffas för sina handlingar, underlåtenhet eller beslut som står i rimligt förhållande till de egna erfarenheterna och den egna utbildningen, men i vilken **grov oaktsamhet, medvetna överträdelser eller destruktivt agerande** inte tolereras”.*



Rättvis kultur i förhållande till nivåer av skuld- och ansvarsfrågor



Behov av olika perspektiv på händelsen

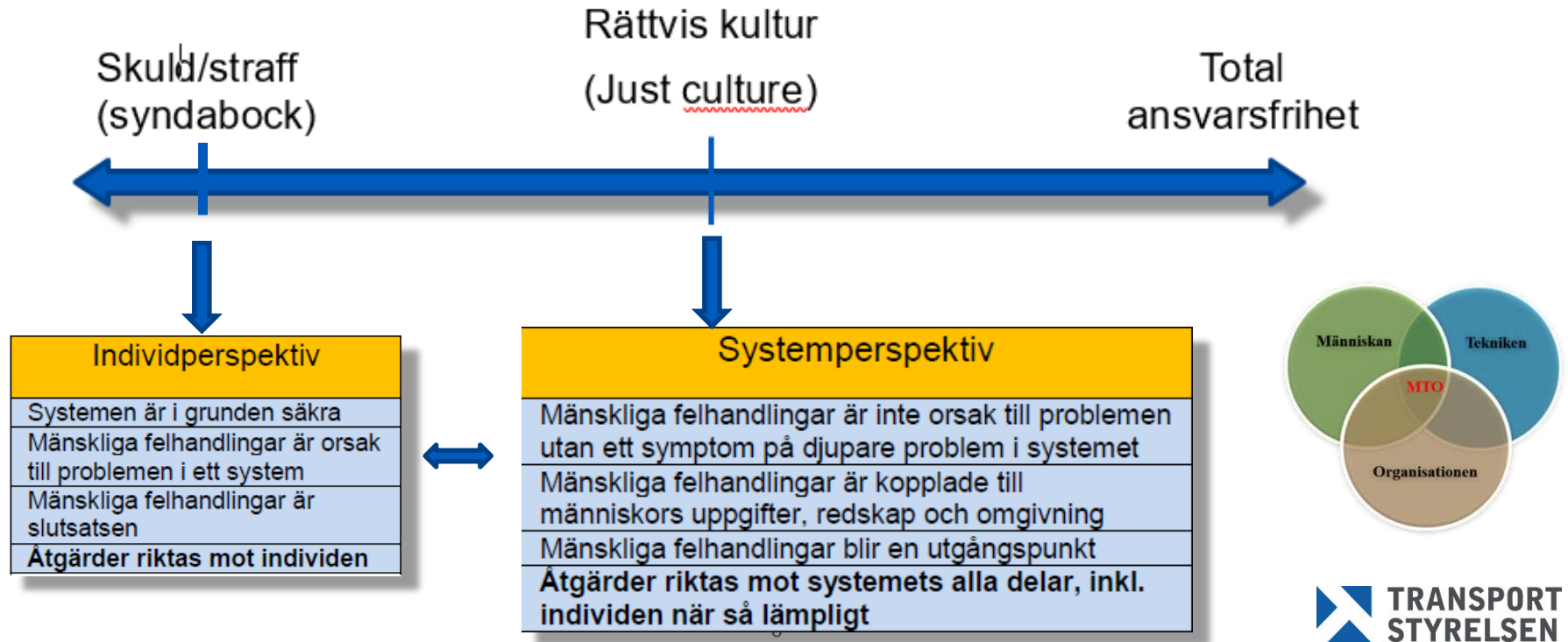
Individperspektiv
Systemen är i grunden säkra
Mänskliga felhandlingar är orsak till problemen i ett system
Mänskliga felhandlingar är slutsatsen
Åtgärder riktas mot individen

Individperspektiv – lyfter ut människan som en isolerad komponent och försöker att optimera säkerheten enbart på denne. Människan ska anpassas till systemet.

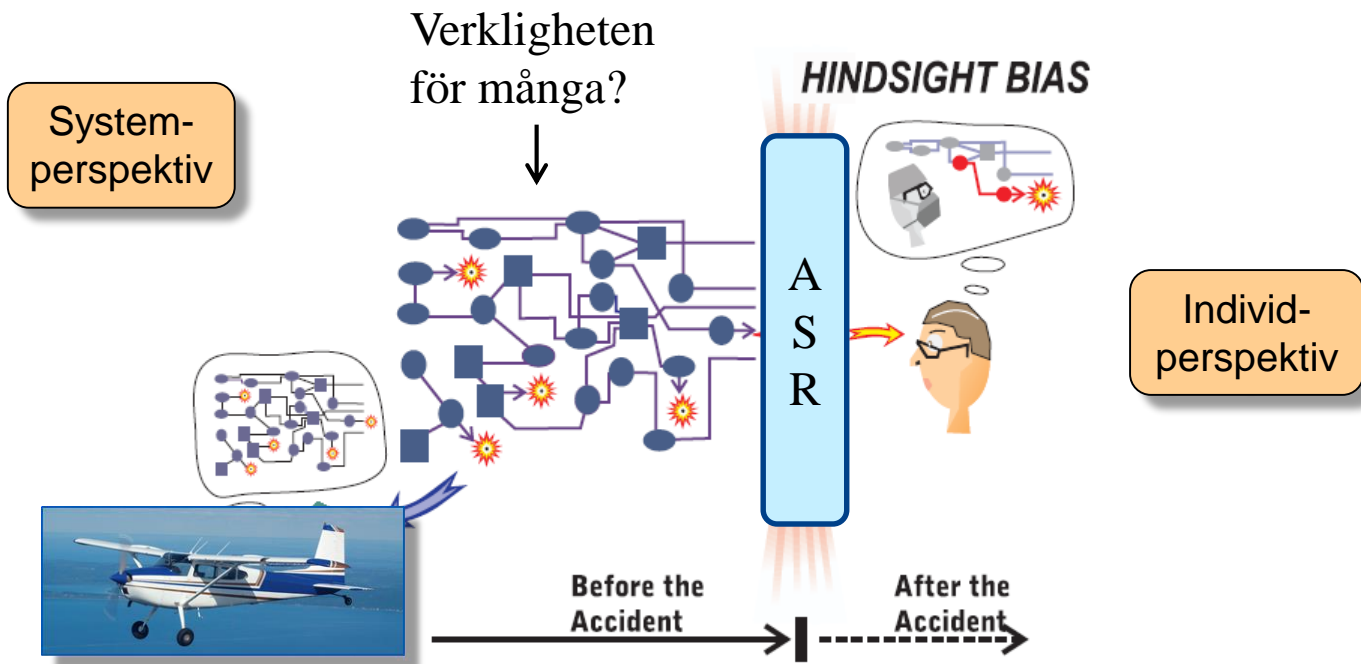
Systemperspektiv
Mänskliga felhandlingar är inte orsak till problemen utan ett symptom på djupare problem i systemet
Mänskliga felhandlingar är kopplade till människors uppgifter, redskap och omgivning
Mänskliga felhandlingar blir en utgångspunkt
Åtgärder riktas mot systemets alla delar, inkl. individen när så lämpligt

Systemperspektiv – systemen är inte per definition säkra. Teknik, lagstiftning, arbetets organisation, socialt sammanhang etc. som påverkar människans förutsättningar att arbeta säkert (såsom stress, informationsunderlag, kompetenskrav m.m.) måste fungera utifrån människans förutsättningar och begränsningar.

De två perspektivens placering på skalan



Ett exempel – olycksutredning (olika verkligheter, olika tolkningar)



Vad har en rättvis kultur att göra med flygklubbar?

- Säkerhetsrelaterad information är ett viktigt underlag för olika beslut
- Ökad villighet att informera/berätta om sina egna fel, risker och andra säkerhetsproblem (förtroende klubbens rapporteringssystem)
- Systemperspektiv – bidrar till ökad förståelse och kunskap om det inträffade och/eller potentiella risker (ser till helheten)
- Finns stödmaterial och ”verktyg” för att omsätta begreppet i praktiska termer (bl.a. substitution test)



Var befinner vi oss inom vår flygklubb/organisation?

Vad har rättvis kultur att göra med mig som allmänflygare?

- Viktig utgångspunkt:
 - Det enda syftet med rapportering av händelser är att förebygga olyckor och tillbud, inte att fastställa skuld- eller ansvarsfrågor (376/2014, Artikel 1, Mål)
- Artikel 16 – skydd av informationskällan
 - Skydda uppgiftslämnaren och personer som omnämns i rapporten

Vad innebär skyddet? (ref. Artikel 16, 376/2014)

Medlemsstater (TS), byrån (EASA) och organisationer får inte lämna ut eller använda händelseinformationen

- a) för att fastställa skuld- eller ansvarsfrågan, eller
- b) för några andra syften än att bibehålla eller förbättra flygsäkerheten.

Vad innebär skyddet? Forts.

- Utan att det påverkar tillämpningen av tillämplig nationell straffrätt ska medlemsstaterna avstå från:
 - att inleda rättsliga förfaranden avseende oöverlagda eller oavsiktliga lagöverträdelser som kommer till deras kännedom enbart på grund av att de har rapporterats i enlighet med artiklarna 4 och 5.
- Felaktig registrering av dina eller andras personuppgifter i myndigheters databas
- Det har vidtagits disciplinära förfaranden mot dig enligt nationell rätt på grundval av information från händelserapporter

Undantag när skyddet inte gäller (ref. Artikel 16, 376/2014)

- Vid avsiktlig försummelse
- Vid uppenbart, stort och allvarligt risktagande och grov underlåtenhet att vidta den yrkesmässiga aktsamhet som situationen kräver och som orsakar förutsebar skada för en person eller på egendom, eller som allvarligt äventyrar flygsäkerheten.

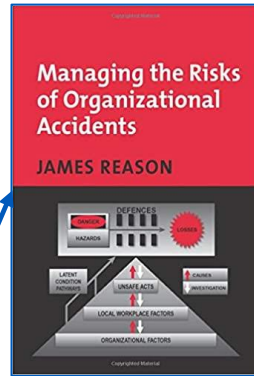
Hur skapar man en rättvis kultur?

- Avsätt tid och resurser för ledningsarbetet med rättvisekultur
- Involvera klubbmedlemmar i arbetet
- Ta fram riktlinjer som stöder rättvisekultur, t.ex. vad som ska anses som acceptabelt och oacceptabelt beteende, och bygg in rättvisekulturprinciper i den dagliga verksamheten
- Individ- och systemperspektiven

För den som vill fördjupa sig i ämnet....

- James Reason

- Informed culture
- Reporting culture
- Learning culture
- **Just culture**
- Flexibel culture

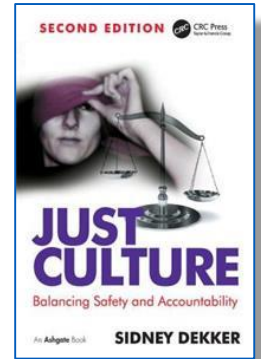


Här hittar man även
"Substitution test"

Kommande HF-kompendium om
rättvissekultur på KSAK:s hemsida

- Sidney Dekker

- Balans ansvar & lärande
- Hur vi ser på individens roll (mänskliga faktorn)
- Flera olika tolkningar/förklaringar till händelser



Material finns även på
Skybrary (googla Skybrary
och sök på just culture)

EU-kommissionen



EUROPEAN CORPORATE JUST CULTURE DECLARATION¹

KEY PRINCIPLES OF A JUST CULTURE

1. Acting safely is a top priority.
2. Staff, at all levels, should be, as a starting point, considered to act in the interest of safety, in a manner commensurate with the training, experience and professional standards that fit their position or function. To achieve this organisations are responsible for providing their staff with the appropriate environment, tools, training and procedures.
3. It is acknowledged that, in an operational aviation industry environment, individuals, despite their training, expertise, experience, abilities and good will, may be faced with situations where the limits of human performance combined with unwanted and unpredictable systemic influences may lead to an undesirable outcome.
4. Analysis of reported occurrences by organisations should focus on system performance and contributing factors first and not on apportioning blame and/or focus on individual responsibilities, except in the cases foreseen under Regulation (EU) No 376/2014 and other applicable legislation.
5. When assessing individual responsibility, organisations should focus on determining if actions, omissions or decisions taken were commensurate with experience and training, and not on the outcome of an event.
6. Reporters of safety information, and any other person mentioned in the report, are protected from adverse consequences, in accordance with Regulation (EU) No 376/2014.
7. Whilst acknowledging that adverse events can frequently be the driver for analysis, positive behaviour and actions should be captured and encouraged.
8. Organisations should promote effective implementation of Just Culture principles within the organisation at all levels and with all parties, including their representatives. All should actively foster mutual trust and respect, and promote support and cooperation to build the necessary trust across the organisation. Staff should be educated in Just Culture principles and all relevant documentation should be made available.

Sammanfattning

- Finns ett omfattande skydd för rapportören samt ett ansvar att rapportera
- Rättvis kultur i 376/2014 bidrar till att detta uppnås
- Ett viktigt begrepp för myndighet, organisation och pilot
- Begreppet inbjuder till kritiskt tänkande i säkerhetsfrågor på alla nivåer
- Planerat HF-kompendium om rättvis kultur på KSAK:s hemsida

Frågor ?

