

# SÄKERHETSKULTUR

Transportstyrelsens definition och beskrivning av viktiga aspekter för god säkerhetskultur



Begreppet säkerhetskultur började diskuteras på allvar i samband med utredningen av kärnkraftsolyckan i Tjernobyl 1986. Utredningen kom fram till att kärnkraftverkets bristande säkerhetskultur var orsak till katastrofen. Bristande säkerhetskultur hos en organisation kan leda till allvarliga konsekvenser inte bara för den organisation som berörs utan även för samhälle och för tredje man. För organisationen kan olyckor leda till höga kostnader och i värsta fall konkurs. Samhälle och tredje man kan drabbas genom stora skador på människor, miljö och samhällsekonomi.

Det finns en mängd olika sätt att definiera och beskriva säkerhetskultur. Transportstyrelsen har tagit fram följande förenklade, övergripande definition av säkerhetskultur:

Säkerhetskultur handlar om en organisations gemensamma sätt att tänka och agera i förhållande till risk och säkerhet, det vill säga hur en organisation prioriterar och faktiskt arbetar med risker och säkerhet kopplat till sin verksamhet.

Säkerhetskultur handlar med andra ord om att en organisation behöver ha tänkt igenom och dokumenterat hur risk- och säkerhetsarbetet i organisationen ska bedrivas. Den handlar också om att alla medarbetare har kunskap om och är införstådda med hur detta arbete ska gå till samt att alla beter sig enligt de beslutade avsikterna.

Det finns några aspekter som är särskilt viktiga för att kunna skapa en god säkerhetskultur i en organisation. Vi beskriver dem lite utförligare i den här broschyren.

### LEDNINGENS ENGAGEMANG OCH SYN PÅ SÄKERHET

För att en organisation ska sägas ha en god säkerhetskultur krävs exempelvis att säkerhetsarbetet måste anses vara viktigt och säkerhetsaspekter ska väga tungt i beslut om hur man ska agera i olika situatio-

ner. En grundförutsättning och avgörande faktor är att ledningen betonar säkerhetsfrågornas betydelse. ***Ledningen bör därför visa ett säkerhetsengagemang och ansvar för säkerhetsfrågorna.*** Det innebär att ledningen, genom sitt beteende och sina val, undviker motstridiga budskap och visar att säkerheten är högt prioriterad även i situationer då man behöver göra avvägningar mellan till exempel säkerhet och produktion. Det är också viktigt att organisationen, med ledningen i spetsen, ”belönar” önskade beteenden, till exempel att personalen följer säkerhetsrutiner eller rapporterar om brister och misstag.

***Ledningen måste också involvera personalen i säkerhetsfrågor för att skapa tillit mellan anställda och ledning.*** Det innebär att systematiskt involvera och använda personalens kompetens i arbetet och i beslut som gäller säkerhetsfrågor, till exempel när säkerhetsrutiner ska utvecklas. På så sätt främjas också medarbetarnas säkerhetsengagemang.

### RAPPORTERANDE, RÄTTVIS OCH LÄRANDE ORGANISATION

Det är vidare viktigt att organisationen har en ***rapporterande och rättvis kultur kring säkerhetsfrågor.*** Det innebär att personalen uppmuntras, vågar och vet hur de ska rapportera tillbud, olyckor och andra brister och misstag som kan ha betydelse för säkerheten. Vid sådan rapportering är det viktigt att personalen behandlas på ett korrekt sätt och får en rättvis behandling. De får inte bli anklagade eller straffade för att ha gjort fel utan istället belönas för att de rapporterar misstag och felaktigheter. För att kunna uppnå en bra rapporterande och rättvis kultur måste ledningen därför tydliggöra var gränsen går mellan acceptabla fel eller misstag (så kallade mänskliga misstag) och oacceptabla beteenden i förhållande till risk och säkerhet, till exempel medvetna allvarliga överträdelser eller sabotage.

Inrapportering av olika händelser ingår i en annan viktig aspekt för att skapa en god säkerhetskultur,



nämligen att organisationen säkerställer att den *lär av både sina egna och andras erfarenheter* för att ständigt försöka förbättra sitt säkerhetsarbete. Det förutsätter att det finns en vilja och öppenhet inom organisationen att kontinuerligt diskutera och reflektera över sitt sätt att arbeta med säkerhet samt ha en beredskap för att kunna införa förbättringar i sin verksamhet. På så sätt kan en organisation skapa ett säkerhetsarbete där man aktivt och systematiskt arbetar för att förebygga olyckor, till exempel med kontinuerliga riskanalyser.

En organisation som anser att deras säkerhetsarbete är perfekt utan utrymme för förbättringar är ute på ”hal is” och riskerar att missa tecken på säkerhetsbrister. Det kan göra att ett från början gott säkerhetsarbete med tiden urholkas och förändras utan att organisationen uppfattar förändringen, vilket i slutänden kan leda till katastrof.

### STRUKTUR OCH SYSTEM FÖR SÄKERHETSSTYRNING

För att öka möjligheterna att uppnå en god säkerhetskultur, är det fördelaktigt om organisationen formellt beskriver hur arbetet med de aspekter vi tagit upp här ska gå till. Det bör ske i någon form av *formaliserat och strukturerat system för säkerhetsstyrning*. Där beskrivs hur man gör för att ta hand om och arbeta med risk- och säkerhetsrelaterade aspekter. Ett sådant

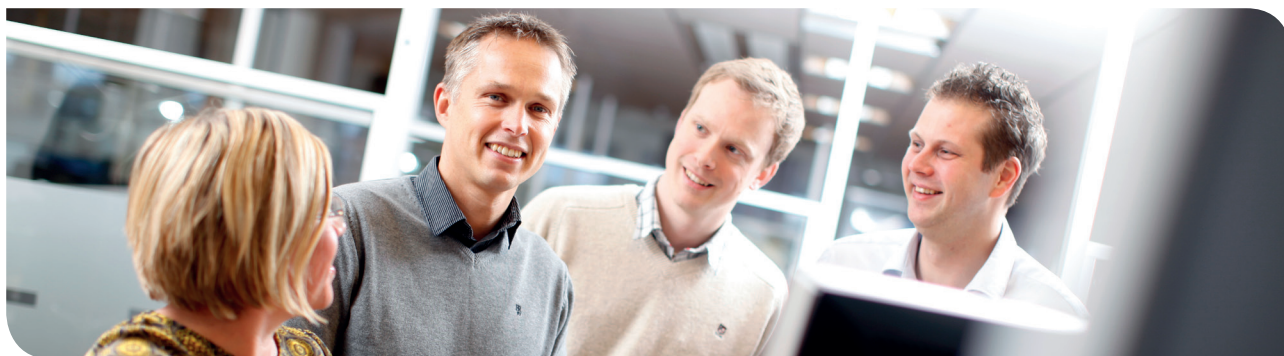
säkerhetssystem innefattar till exempel dokumentation av säkerhetspolicy, rutiner och instruktioner, ansvarsbeskrivningar för olika säkerhetsfunktioner och rapporterings-/avvikelsesystem. Beroende på organisationens storlek och krav i regelverk, kan dokumentationen i många fall variera men samlas inom ett kvalitets- eller säkerhetsledningssystem.

### KUNSKAP, FÖRSTÅELSE OCH MOTIVATION

Det räcker inte med att ha formella dokument eller rutiner på plats. All berörd personal inom organisationen måste också ha *kunskap* om dokumentationen, *förståelse* för vad den innebär och varför den finns och *ges förutsättningar* att kunna agera så som det anges i dokumentationen. Det påverkar all personals (chefer och medarbetare) attityder, normer, uppfattningar, värderingar och motivation till att följa organisationens beskrivna risk- och säkerhetsarbete. Det innebär att det är viktigt att säkerställa att personal på alla nivåer inom organisationen får utrymme för utbildningsinsatser och att det finns ett väl utvecklat sätt att kommunicera kring säkerhet inom organisationen.

### FAKTISKT BETEENDE

I slutänden påverkar dokumentation och förståelse av dokumentationen i hög utsträckning hur all berörd personal inom organisationen *faktiskt beter sig* i dessa frågor, det vill säga hur dokumentationen överensstämmer med vad och hur personalen faktiskt

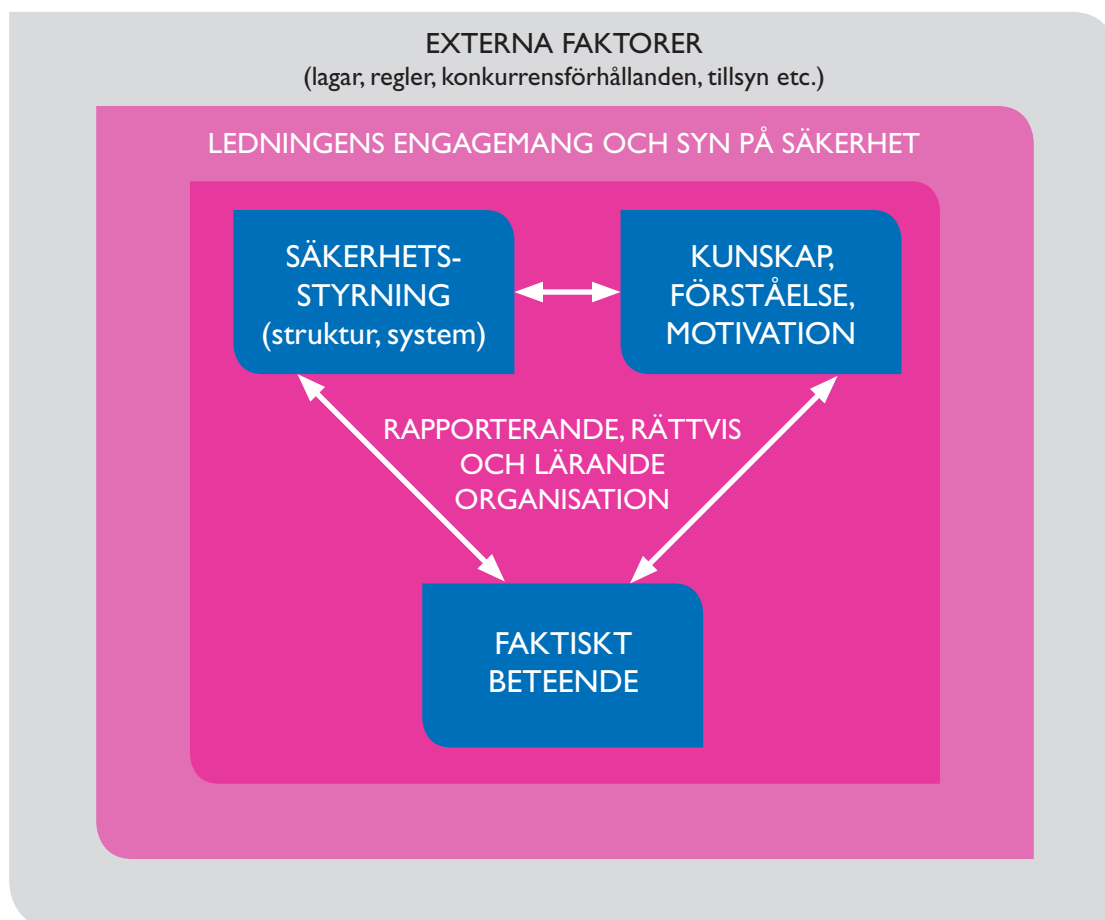


gör i det dagliga arbetet. Arbetssätten kopplade till risk- och säkerhetsrelaterade frågor inom organisationen bör ständigt ses över och följas upp för att de ska kunna förbättras och utvecklas regelbundet.

Dessutom är det viktigt att inse att en organisation alltid befinner sig i ett större socialt sammanhang och att säkerhetskultur därför också påverkas av en rad externa faktorer som till exempel lagar och regler, tillsyn, konkurrensförhållanden och kostnader för eventuella tillbud och olyckor.

## ÖVERSIKT ÖVER DE VIKTIGASTE ASPEKTERNA

Bilden visar hur de viktigaste aspekterna samverkar för att skapa en god säkerhetskultur. De externa faktorerna och ledningens engagemang och syn på säkerhet utgör en slags ram. Ramen ger förutsättningarna för att få till stånd en rapporterande, rättvis och lärande organisation. Som stöd finns ett väl utformat system för säkerhetsstyrning som alla inom organisationen har kunskap om, förståelse för och motivation till att faktiskt följa i den dagliga verksamheten.







Broschyren finns att beställa på  
[www.transportstyrelsen.se/publikationer](http://www.transportstyrelsen.se/publikationer)

