**Hur skapas beteendeförändring för säkrare arbetssätt?**

Sammanfattning av cafégruppsdiskussioner på nätverksträffen den 5 februari:

* Högsta **ledningens engagemang** för arbetsmiljöfrågorna är av största vikt. Högsta ledningens engagemang sprider sig i organisationer och bygger kultur. Chefer i ledningen som efterfrågar arbetsmiljödata, bryr sig om hur det går och följer upp gör skillnad.
* Försöka hitta **”ambassadörer**”, personer som har inflytande i grupper, och få dem att förstå och ta ansvar för arbetsmiljöfrågorna. Dessa medarbetare blir då förebilder även inom arbetsmiljöområdet. Stärker säkerhetskulturen.
* **Kompetens** inom arbetsmiljö utifrån roll och ansvar. Med förståelse om varför arbetsmiljöarbetet är viktigt ökar möjligheten att **ta ansvar i sina respektive roller**. Chef har extra ansvar men även medarbetare, projektledare, BAS-U, skyddsombud mfl.
* **Involvera och skapa delaktighet** vid framtagandet av rutiner, vad som är lämpliga skyddskläder eller internt utbildningsmaterial i t ex SSG. Genom delaktighet vid framtagande ökar förutsättningarna för att få förståelse. Exempel som nämns är att göra denna typ av aktiviteter till en ”säkerhetsresa” som kommuniceras ut internt.
* **Mod att agera**. Omtänksamhet gentemot medarbetare samt agera vid brister. Våga säga till. Även viktigt att det blir en **konsekvens** om arbetsmiljöregler och rutiner inte följs. Finns en arbetsrättslig sida på bristfälligt agerande. Arbeta med nudging som är en del inom beteendeekonomi.
* Medarbetare i organisationen måste **få återkoppling** på rapporterade händelser. Vid återkoppling och resonemang om händelser är det viktigt att prata om händelsen i sig, orsak och beteende inte person. Viktigt **att bygga tillit** över tid. Inte hänga ut någon. Att rapportera arbetsmiljöhändelser är bra!
* Fylla eventuell ”machokultur” med nytt innehåll där **säkerheten sätts först**! ”Vi kan inte genomföra jobbet förrän vinden avtagit med tanke på säkerheten” kan vara ett sådant exempel. Skapa legitimitet att säga nej om förutsättningarna bedöms riskabla.
* **Introduktion** är mycket viktigt tillsammans **med uppföljning**. Exempel kan van vara att en nyanställd får en fadder eller att man har en gemensam nyanställningsträff. I introduktionen ska det vara ett tydligt fokus på arbetsmiljö och säkerhet. En nyanställd kan ses som en ”revisor” som med nya ögon kan identifiera riskfyllda situationer eller beteenden. Vara lyhörd för sådana reflektioner vid uppföljning med de respektive personerna.
* **BBS (Beteendebaserad säkerhet)**. Arbeta aktivt med att uppmärksamma och stärka beteenden som stödjer/ger säkert arbetssätt. Ha rutiner och regler som stödjer säkerhet. Ger legitimitet och ingjuter förhoppningsvis mod att agera.
* Att **säkerställa** att **resurser** (kompetens, kunnande, förmåga, mandat, tid mm) finns för att lösa arbetsuppgiften. Det krävs mod att agera.

T ex nämns en situation där en person får försämrad syn. Personen är truckförare sedan många år, är trygg i den uppgiften och identifierar sig strakt med denna roll som det nu finns uppenbara risker med att hen utför. Mod krävs att prata med personen om detta, kontrollera syn och ändra personens arbetsuppgifter. Finns fall där man inte agerat trots att misstanken (vetskapen) om de förändrade förhållandena med olycka som följd.

Ett annat exempel som nämns är att en person som varit inblandad i en el-olycka kanske inte kan, eller ska, fortsätta med tidigare arbetsuppgifterna. Konsekvens *kan* (men behöver inte) bli att ESA-certifikat dras in. Bedömning måste göras om resurser finns att utföra uppgifterna igen efter en sådan incident.

* Värderingsstyrt arbetsmiljöarbete med stöd av reglerna viktigt. **Förståelse kring varför** vi håller på med detta. **Det ska vara lätt att göra rätt.**
* **Använda expertstöd** vid behov. Chefen kan inte kunna allt. Involvera t ex företagshälsovård för att få fakta och underlag för beslut. Om man har svårt att få gehör för arbetsmiljöfrågor och ansvar som följer med det internt, t ex hos en chef/VD, kan det vara klokt att ta in extern konsult/kraft som informerar/utbildar/förklarar. Vi jämför med kriminologen Leif GW Persson som har förmåga att få folk att lyssna och förstå allvaret.
* **Påvisa ekonomiska effekter** av vad en olycka kostar, kan kosta.
* Skicka **notiser** via webb/app med säkerhets- och arbetsmiljöbudskap.
* Använda webbaserade verktyg för att säkerställa att kunskap om skyddsföreskrifter blir kända och efterlevs. Dock; viktigt med uppföljning så att tester via nätet gjorts på korrekt sätt!
* **Vara synlig ute i verksamheten** i rollen som skyddsingenjör, HR eller annan funktion i stab/HSEQ som arbetar med frågorna.
* **Vi jobbar säkert eller inte alls.**

Peter Johannesson