

Säkra beteenden i praktiken – ett pilotprojekt

En erfarenhetsåterföring

Christina Bylund & Lotta Peacock



Skanska Sverige

3 affärsområden

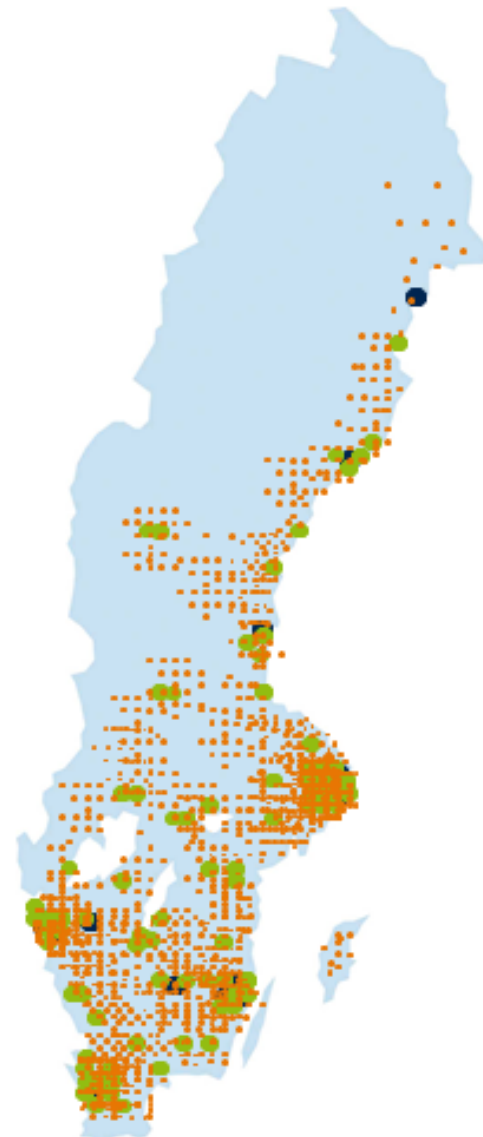
- Hus
- Väg & Anläggning
- Asfalt & Betong

25 regioner

100 distrikt

2,500 projekt

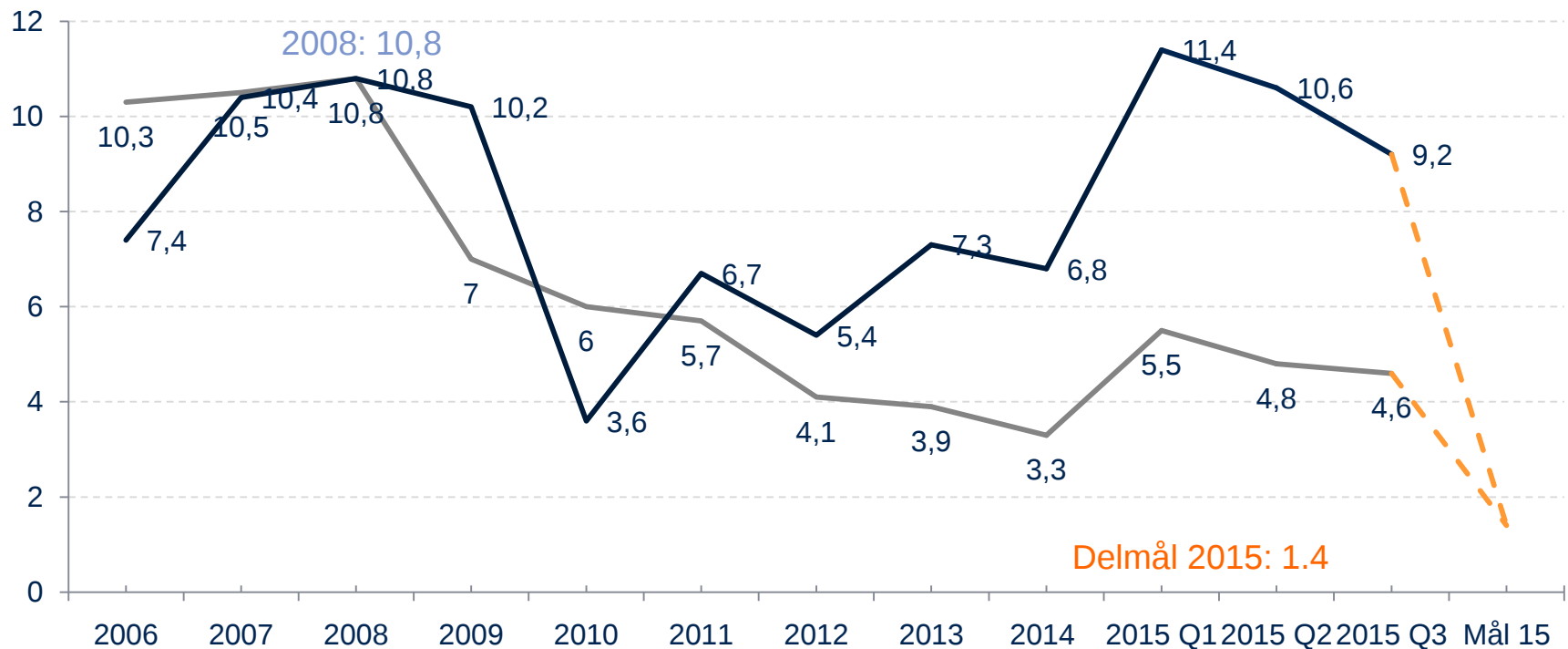
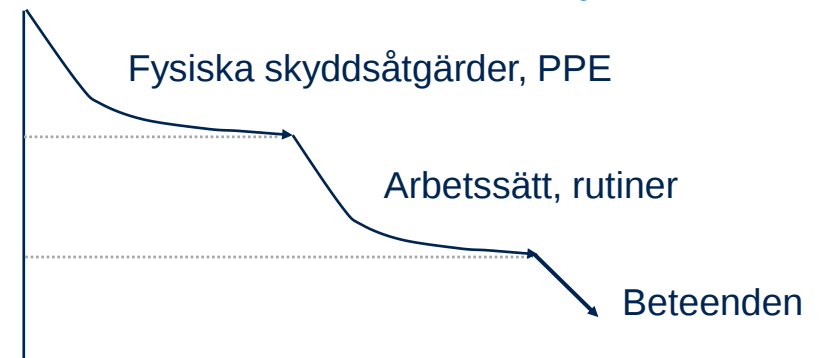
10 000 medarbetare



Olycksfallsfrekvens 2006 – Q3 2015

2015 Q3: 6,9
Egna: 4,6 / UE: 9,2

Jfr med Bradley kurvan



Delmål 2015: 1.4

Identifiera och mäta säkra beteenden

- Pilotprojekt

- *Visa hur man aktivt kan jobba med att förändra beteenden på arbetsplatsen genom att byta ut osäkra beteenden mot säkra genom observation och dialog*



Bygger på principerna bakom BBS, som handlar om att...

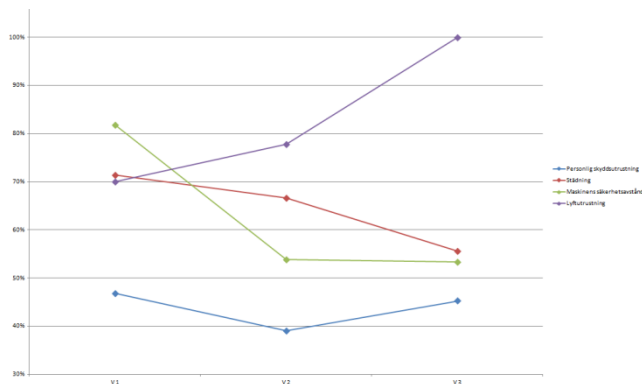
- Bygga upp ett systematiskt arbetssätt för att förstärka de beteenden vi vill ha på arbetsplatsen
- Skapa säkra vanor
- Öka andelen säkra beteenden hos alla medarbetare
- Få medarbetarna att känna delaktighet och ta ett större ansvar för allas säkerhet på arbetsplatsen
- Ständiga förbättringar genom medarbetarnas engagemang

& mer konkret...

Utbildning

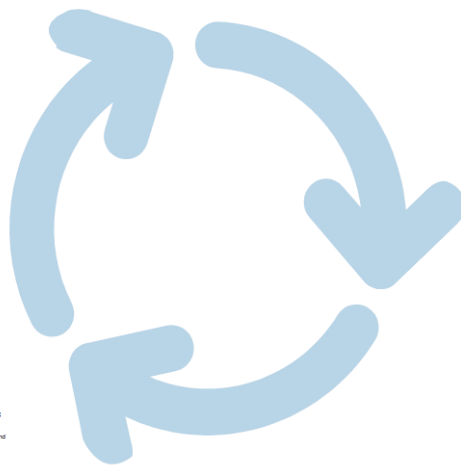


4. Mål för Säkra beteenden sätts tillsammans
Fira när målen uppnås



3. Veckomöten där man följer upp hur stor andel säkra beteenden som rapporteras & om man ger varandra feedback

Gruppen väljer själva ut vilka beteenden de vill jobba med



Arbetsplats;			
Observatör;	Vecka;		

Beteenden som vi väljer att observera			
Exempel på säkra eller osäkra beteenden att observera	Säkra	Osäkra	Feedback - samtal
1. Vi använder skyddsglasögon, skyddshandskar, varselkläder & hjälm			
2. Vi håller efter och städar kontinuerligt på eget arbetsställe			
3. Vi jobbar inte innanför maskinens säkerhetsavstånd utan att först ha fått ögonkontakt med föraren			
4. Vi använder rätt lyftutrustning (lyftstroppar, kättingar etc) som är i gott skick och godkända			

1. Beteendena observeras och markeras som säkra eller osäkra på observationskortet

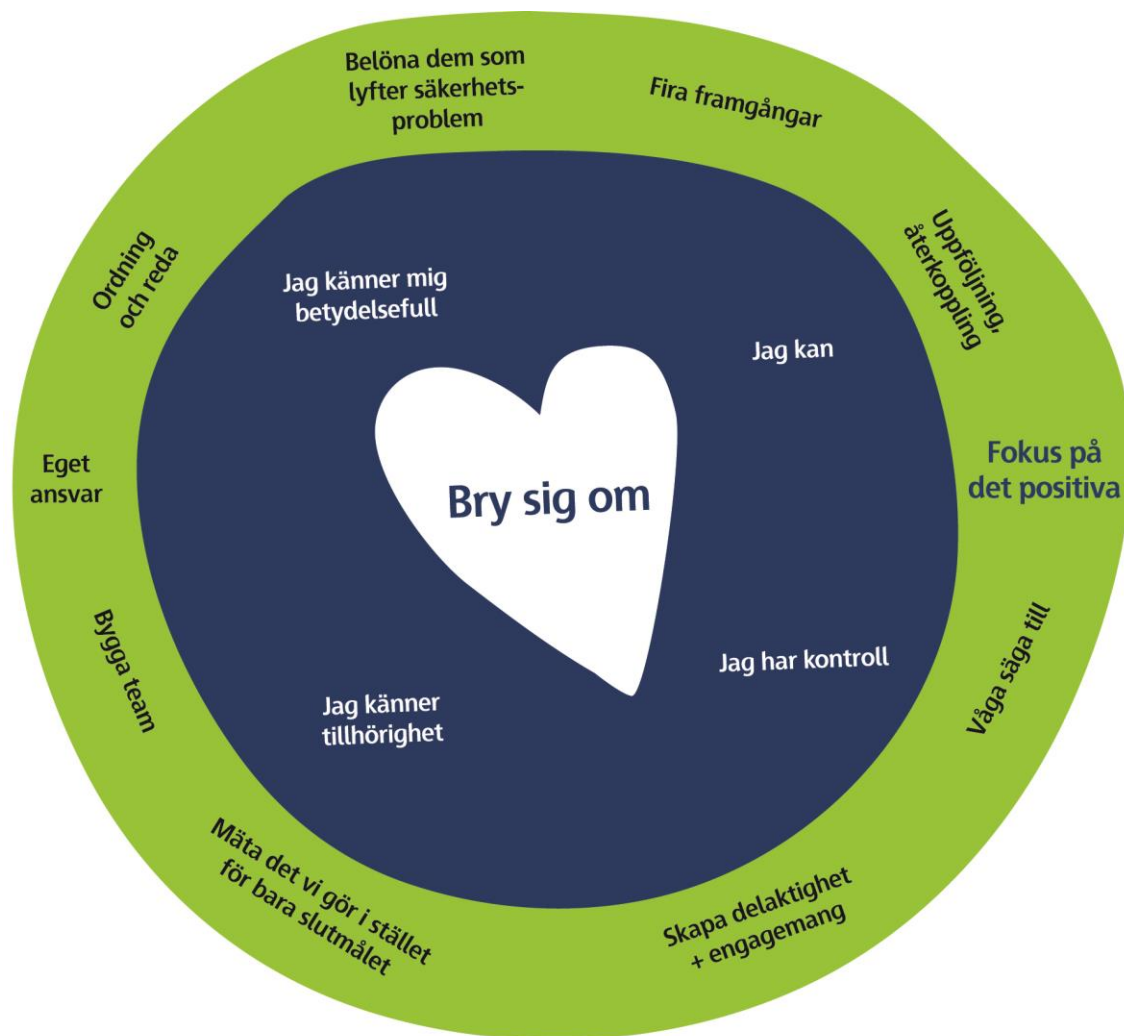


2. Ge varandra feedback på säkert och osäkert agerande

Vad ville vi uppnå?

- Skapa en vana av att leta rätt istället för fel
- Att det blir en del av det vardagliga arbetet att göra observationer ge varandra feedback
- Att vi blir bättre på att uppmärksamma risker...
- På sikt även minskade olyckor och tillbud
- En effektivare och mer trivsamt arbetsplats
- Ett steg på vägen mot en kultur som handlar om att vi bryr oss om varandra

d v s...



Två pilotprojekt – två olika resor

- Pilot 1– En skumpig väg där man ifrågasatte mycket men också vann mycket. En homogen grupp som jobbar tillsammans.
- Pilot 2 – En jämnare väg som ganska snabbt resulterade i fina siffror men där några få personers insats var betydande för att göra skillnad. Alla var inte med...

Resultat och lärdomar?

1. Mätbara
2. Icke mätbara

1. Mätbara resultat

Pilotprojekt

Observationskort – Pilot 1

Arbetsplats;	
Observatör;	Vecka;

Beteenden som vi väljer att observera

Exempel på säkra eller osäkra beteenden att observera

	Säkra	Osäkra	Feedback - samtal
1. Vi använder skyddsglasögon, skyddshandskar, varselkläder & hjälm			
2. Vi håller efter och städar kontinuerligt på eget arbetsställe			
3. Vi jobbar inte innanför maskinens säkerhetsavstånd utan att först ha fått ögonkontakt med föraren			
4. Vi använder rätt lyftutrustning (lyftstroppar, kättingar etc) som är i gott skick och godkända			

Mätetal Säkra beteenden= % säkra observationer, d v s;

$$\frac{\text{Totalt antal säkra observationer}}{\text{Totalt antal säkra + osäkra obs}}$$

x 100 = ----- %

Observationskort – Pilot 2

Arbetsplats;

Observatör;

Vecka;

Beteenden som vi väljer att observera

Exempel på säkra eller osäkra beteenden att observera

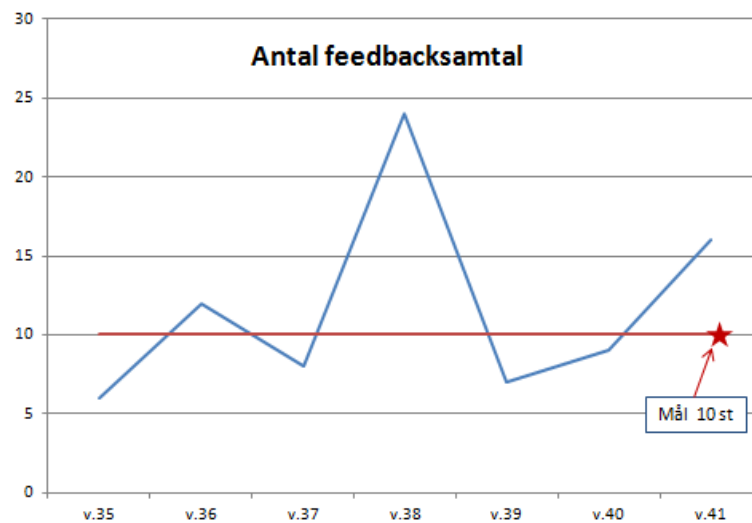
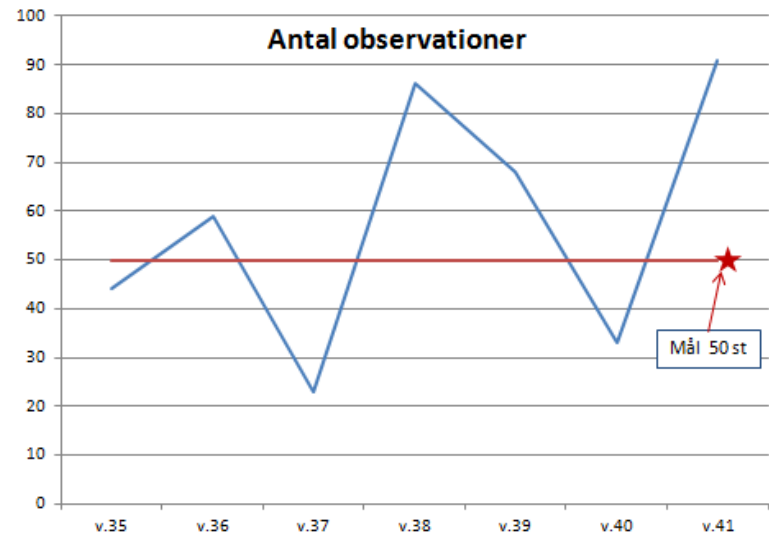
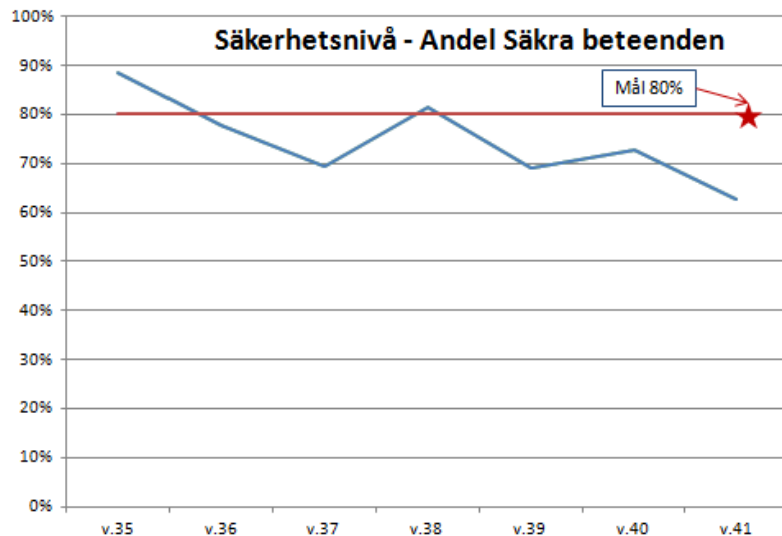
	Säkra	Osäkra	Feedback - samtal
1. Vi söker ögonkontakt med förare av rörligt fordon			
2. Vi passerar inte innanför grävmaskinens säkerhetsavstånd utan att först ha fått			
3. Vi kopplar lasten på rätt sätt före lyft med kran (Vi använder rätt lyftutrustning (lyftstroppar, kättingar etc) som är i gott skick och godkänd)			
4. Vi håller efter och städar kontinuerligt på eget arbetsställe			

Mätetal Säkra beteenden= % säkra observationer, d v s;

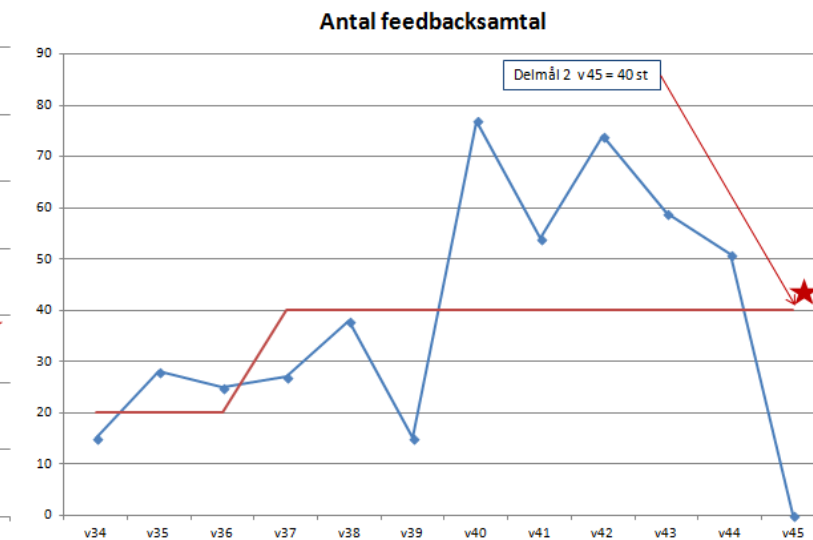
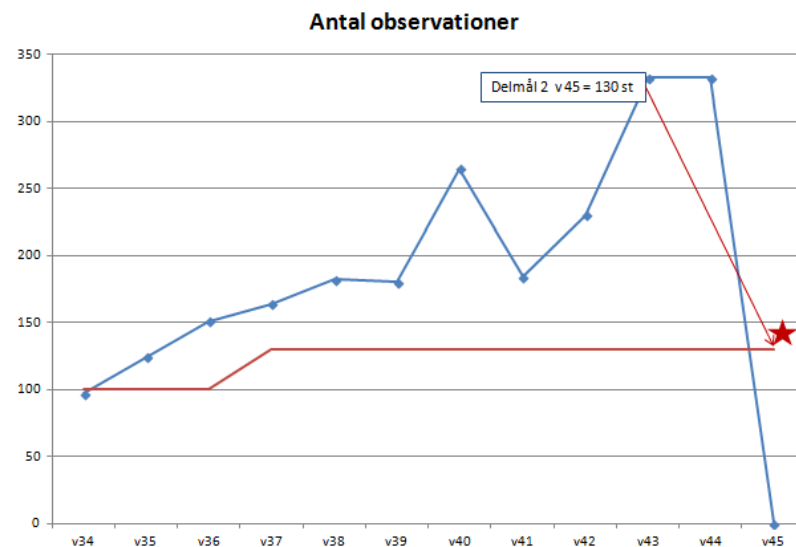
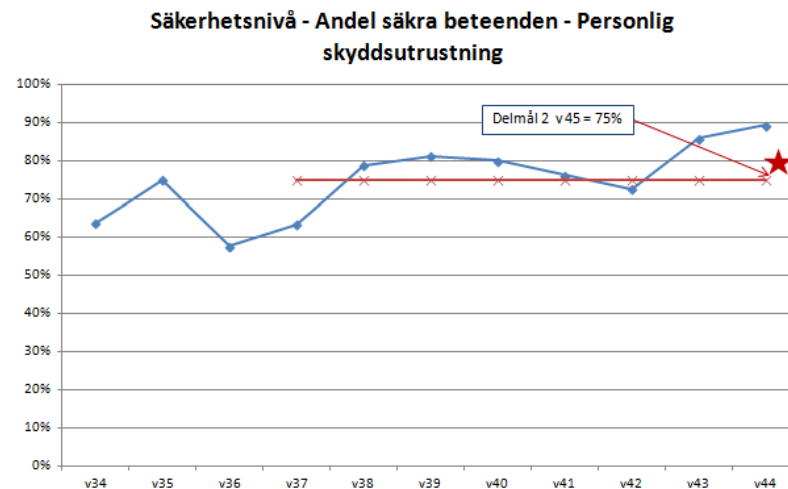
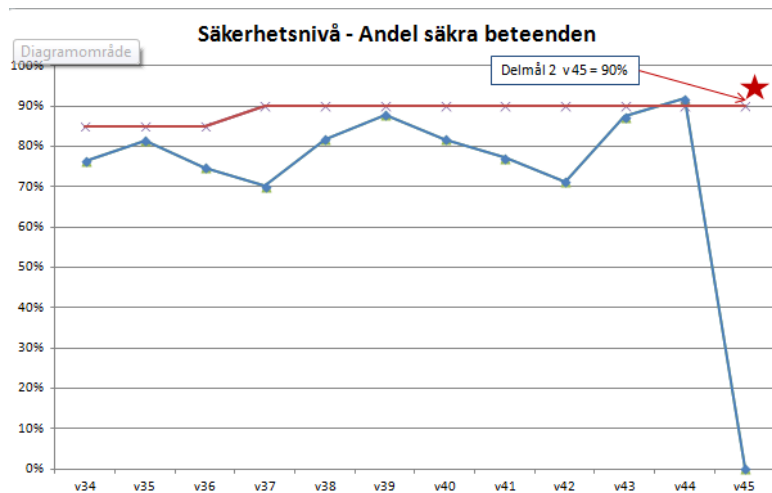
$$\left[\frac{\text{Totalt antal säkra observationer}}{\text{Totalt antal säkra + osäkra obs}} \right]$$

x 100 = ----- %

Förflyttning Pilot 1



Förflyttning Pilot 2



Icke mätbara resultat & lärdomar

Pilotprojekt

Vad säger deltagarna?



– ”Vi får mer gehör för vad vi tycker och det känns tryggare när alla är så vakna som här” instämmer Lasse ”Kongo” Isralesson...

Bille säger att Fredriksdal är ett av de trevligaste byggen han varit på där ”ingen skriker eller svär åt varann”.



- ”Men nu känns det naturligt både att berömma den som gjort något bra och fråga ”hur tänkte du där” istället för att gnälla på den som gjort något osäkert” säger Bille...

Vad säger deltagarna?

"Ingvill det har varit grymt kul att jobba med dig. Jag e 64 år och har skitit i det mesta i alla år, men du har fått mig att börja tänka på säkerhet. Jag ser saker när jag åker runt på arbetsplatsen och det har jag aldrig gjort tidigare"



Lärdomar om arbetssättet

- Ledarskapet är helt avgörande för resultatet = *"Säkert ledarskap i praktiken"*
- Det är i början obekvämt att jobba med observationskort & att ge återkoppling (särskilt positiv återkoppling). Men det blir lättare med träning!
- Viktigt att arbetsplatsen gör uppföljningsmötena till "sitt verktyg"...

Effekter på arbetsplatsen...

1. Mer fokus på det positiva
2. Ökad delaktighet & ansvar
3. Förbättrad kommunikation & samverkan

1. Mer fokus på det positiva

- Mer fokus på vad man gör bra, exempelvis;
 - Lyfta in positiva anmärkningar i skyddsroundsprotokoll
 - Medvetet fokus på vad man gör bra i projektet vid olika typer av projektmöten
 - Det blir lättare och lättare att leta rätt i stället för fel inom flera områden om man tränar på det
- Det blir successivt lättare att både ge och ta emot feedback. "Det tas emot (=accepteras) på ett annat sätt än tidigare"
- Man pratar mer säkerhet generellt på arbetsplatsen

2. Ökad delaktighet & ansvar

- Medarbetarna blir sedda och lyssnade på vilket leder bl a till att;
 - Medarbetare/UE som tidigare inte gjort sig hörda har klivit fram och tagit plats och blivit lyssnade på...
 - Man upptäcker att "det lönar sig" att lyfta problem/förbättringsmöjligheter
 - Medarbetarna i gruppen blir en del i förbättringsarbetet
 - Ökad förståelse för att alla kan & ska göra skillnad för både andra och mig själv

3. Förbättrad kommunikation & samverkan

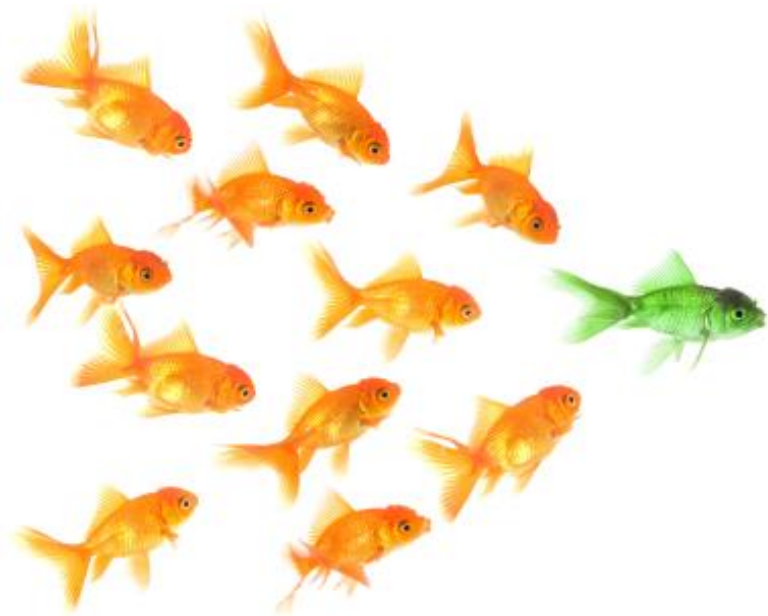
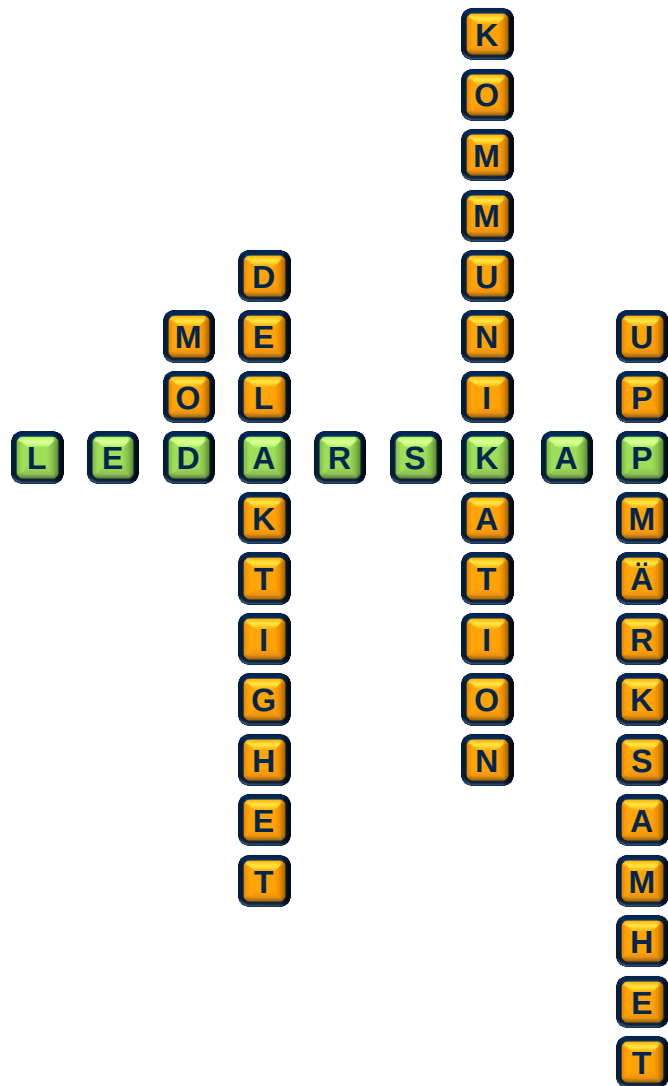
- Dialogen blir ett mer användbart verktyg för att lösa problem som uppstår under resans gång
- Arbetssättet skapar en positiv känsla i arbetsgruppen
 - man börjar prata med varandra på ett annat sätt – trevligare arbetsplats?...
- Man ser värdet av och hittar nya vägar för samarbete med andra yrkesgrupper på arbetsplatsen
- Arbetssättet används också för att kommunicera med 3:e man

Förutsättningar för att lyckas

- Skickliga ledare!...
- Att det finns en mottagare av ev strukturella & tekniska hinder när de dyker upp... (d v s skickliga ledare)
- Att det finns en motor på arbetsplatsen
- Stöd i ord och handling från projektledningen (d v s skickliga ledare)
- Att vi tar vara på eldsjälarna!
- Att det är högt i tak – att man vågar prata om hur det egentligen är...
- Att ledarna känner stöd och får coachning så att de orkar...

Vad var vårt bidrag?

- Vi har levererat principerna, arbetsplatserna har hjälpt till att fylla dem med innehåll...
- Det innebär;
 - Levererat utbildning 4 tim
 - Hjälpt till att omforma deras risksituationer till observerbara beteenden
 - Levererat en excel-mall för uppföljning
 - Efterfrågat & uppmuntrat
 - Varit med på vissa av veckomötena
 - Coachat ledarna, både de som håller i aktiviteten och de ovanför...



Tack för visat intresse!