

Säkerhetskultur: Ett fönster till din arbetsplats



Vitbok

Honeywell

Introduktion

Paul O'Neill arbetade som VD och styrelseordförande för Alcoa, den multinationella aluminiumjätten, från 1987 till 1999. O'Neill var en exceptionell ledare. Han förstod helt klart kopplingen mellan en säkerhetskultur och en övergripande organisatorisk förträfflighet. Han berättade en gång för en analytiker: "Om du vill veta om Alcoa rör sig framåt, kolla vårt säkerhetsregister. Säkerhet är en ledande indikator för finansiell prestation. Allt detta är sammankopplat, säkerhetsprestation, kvalitetsprestation, underhållsprestation."

Alcoa:s intäkter under O'Neill:s ledning växte från 1,5 miljarder USD 1987 till 23 miljarder USD 2000.

O'Neill använde säkerhet som ett fönster mot Alcoa:s övergripande prestation, och bjöd in alla att ta en titt. Men ett företags "säkerhetsregister" vad gäller antalet skador och dödsfall per arbetade timmar, är endast ett sätt att ta pulsen på din säkerhetskultur - och använd det som ett fönster, en reflektion om du så vill, av ditt företags flerdimensionella prestation.

De många "markörerna" eller karaktärsdragen för din säkerhetskultur kan användas för att analysera inte bara din säkerhetsprestation, utan även din organisations värderingar. Städning är troligen det snabbaste analysverktyget. Det är det mest synliga tecknet eller markören av din säkerhetskultur; det första intrycket de flesta besökare, klienter och förenlighetsinspektörer får av din verksamhet.

Till exempel, vid en ledande fransk kosmetikatillverkningsfabrik, det första du lägger märke till hos dess 25 000 m² USA-verksamhet är de skrubgade, glänsande vita syntetgolven. Låga tak ger mer ljus än på många kontor. Anläggningen är mycket ren, mycket väl upplyst och välorganiserad.

I många delar av produktionsanläggningen kan du höra diskussioner från andra sidan rummet. Det högsta ljudet är slamret av glasflaskor som stöter emot varandra längs med svängda silvermetalliska löpande band. 82 decibel är så högljutt som det blir, enligt anläggningens skyddsombud.

Arbetarna ser ut som medicinska assistenter i vita rockar och hårnät. Anläggningen har ca 400 personer anställda och drivs i tre skift. Det är dock knappt några tecken på slitage i den nära 20 år gamla anläggningen.

Vad du ser är istället andra säkerhetsmarkörer eller tecken på engagemang. Säkerhetsskyltar, banderoller och anslagstavlor finns runt varje hörn. "Säkerhet och droger går inte ihop." "Låt inte säkerheten slippa undan." Skyltar för första hjälpen-lådor, filter, ögontvätt stationer, och AED:er finns längs med fabriksgolvet. Skärmar hänger från taket och blinkar med säkerhetspåminnelser: "Var försiktig när du går - ta aldrig för givet att truckoperatören kan se dig." En stor väggtabell håller reda på varje avdelnings inrapporterade olyckor, olyckor som stoppat produktionen och antalet dagar utan olyckor för månaden.

Varför håller detta multimiljard- och nations kosmetikaföretag med 50 000+ anställda i 140 länder

sådan ordning på detaljer att besökare till anläggningen är instruerade att inga höga klackar eller skor med öppna tår är tillåtna inom någon del av produktions- eller lagerlokalområdena?

Skicka budskap

Det multinationella företaget är smart nog att använda sin säkerhetskultur för att skicka en mängd olika företagsbudskap till fler åhörare än, men sannerligen inkluderat, anställda och anläggningsbesökare.

För anställda använder företaget säkerhet för att förstärka teamwork, problemlösning, delaktighet och driftsdisciplin.

För arbetsledare och chefer är budskapet: "Om du inte kan hantera säkerhet tror vi inte att du kan hantera kvalitet eller produktivitet eller något annat", säger en av företagets ledare. "Säkerhet kan inte dras ifrån och separeras från dessa andra affärsfärdigheter och mål."

För kunder är företagets kosmetika baserad på värden såsom välbefinnande, hälsofrämjande och "sälja en dröm", enligt en i ledningen. Produkter baserade på värderingar kräver en värdebaserad företagskultur. Ett starkt engagemang i säkerhet och hälsa stärker kulturen.

Säkerhet bygger dessutom varumärkesförtroende och lojalitet. Detta kosmetikaföretags affärsmodell är baserad på innovation, kvalitet, effektivitet och image.

Fel signaler

Bristen på en säkerhetskultur skickar ett missvisande budskap som är rena motsatsen till exemplet vi gett här. The U.S. Chemical Safety Board kom fram till denna slutsats efter sin undersökning av explosionen hos Imperial Sugar-raffinaderiet den 7 februari 2008, i Port Wentworth, GA, USA som gav 14 arbetare dödliga skador och skadade 36 andra, många med hemska brännskador: Otillräckliga städrutiner gjorde att i högsta grad lättantändligt sockerdamm och strösocker kunde samlas i raffinaderiets förpackningsbyggnader.

Arbetare vittnade om att utspillt socker fanns i knähöjd på vissa platser på golvet, och att sockerdamm täckte utrustning och andra upphöjda ytor.

Här är forskningsexempel som visar positiva effekter uppnådda genom en säkerhetskultur, specifikt utifrån städningskomponenten:

- 69 % av organisationer med högre säkerhet än sina likar hade även ordningsamma, rena och välorganiserade arbetsplatser, enligt en Dawson Associates/Rochester Business Alliance (DA/RBA) undersökning bland 126 nordamerikanska organisationer över alla affärssektorer. Endast 31

% av de med lägre säkerhet än sina likar rapporterade ordningsamma och rena arbetsplatser.

- Svaranden tillfrågades om deras organisation var vid god finansiell hälsa. Av de som svarade "ja", rapporterade även 62 % att deras arbetsplats också var ordningsam, ren och välorganiserad. De som rapporterade att de inte var vid god finansiell hälsa hade en renlighetsnivå på endast 27 %...

Outtalade markörer

Anställda, kunder, affärspartners, entreprenörer och många andra analyserar - fattar snabba omdömen om din organisations säkerhetskultur - via flera specifika icke-verbala "markörer."

Städning är den mest överväldigande synliga säkerhetsmarkören. Vad än anledningen, en oordnad anläggning med trasor utspridda, verktyg här och där, olja på golvet och damm överallt skickar ett starkt negativt budskap om företagets engagemang i säkerhetsarbetet - och även angående disciplin, organisation och ansvarstagande.

Dina anställda och vem vet hur många "utifrån" mäter snabbt "aktiveringen" i din säkerhetskultur. Vad aktiverar tänkande om säkerhet och säkerhetsbeteende? Finns det meningsfulla skyltar, påminnelser och uppmaningar till säkert beteende synligt på arbetsplatsen? Kanske finns det skärmar som hänger från taket och som konstant sänder säkerhetsbudskap, som vid kosmetikaanläggningen vi framhäver här?

Används personlig skyddsutrustning där det är obligatoriskt? Även när skyddsombud inte är närvarande? Är utrustningen väl underhållen? Sorteras PPE korrekt på lagret, rengörs systematiskt när så krävs, och standardiseras? Finns PPE-hållare och automater, om det används, enkelt tillgängligt för anställda?

Tänk på dessa markörer. Hur presenterar sig din organisation inför en besökare (och inför anställda som

Ta kontroll över oreda

Redo att ta tag i oredan och bli en mästare på att hantera verksamheten? Här är vad du måste göra:

- Gör det absolut nödvändigt för företaget. Om din VD inser att bra städning skär ner på kostnaderna, ökar produktionen, tillåter snabbare verksamhet, reducerar olyckstillbud och brandfaror samt ökar moralen, borde det vara enkelt att sätta tonen och städa upp.
- Gör kontroll av oreda till ett prestationmått. Eftersom det är en övergripande fråga, måste dåliga betyg i städning vara värt mer än andra positiva aktiviteter som görs.
- Inse att det inte är ett organiseringsproblem - det är ett överskottsproblem. Du behöver fler avfallscontainers och återvinningslådor och viljan att använda dem, inte fler hyllor och förvaringsrum. Om du inte behöver det, släng det! Förvara det inte.
- Se till att allt har sin plats och förvaras på den platsen när det inte aktivt används. Till exempel, ha verktygskonturer på verktygstavlor vid maskiner för att visa vad som saknas.
- Minimera pågående arbete. Om jobbet är klart, flytta ut det.
- Förstärk dina mästare på att reducera oreda. Belöna dem. Uppmuntra dem. Be dem att hålla klasser i hur man kontrollerar oreda. Låt nyanställda spendera en dag med dem.

arbetar där varje dag)? Skulle en besökare (klient, kund, prospekt, potentiell nyanställning, inspektör) gå därifrån med en stark känsla av att säkerhet är ett kärnvärde och ett delat engagemang inom ditt företag? Skulle han eller hon se och känna en stark säkerhetskultur på din arbetsplats?

En 20-minutersanalys

Brandmän anländer vid en brinnande byggnad och vet omedelbart vad de ska göra. De ser på branden och fattar ett beslut baserat på sin magkänsla. Säkerhetsproffs säger att med tillräckligt många år med erfarenhet så kan de analysera ett företags säkerhetskultur inom 20 minuterna efter att de har gått in genom dörren.

Här är nio "markörer" som hjälper till att analysera en säkerhetskultur:

- 1)** Ett säkerhetsansvarighetsprogram bör finnas som etablerar mål; tilldelar ansvar för att uppnå dessa mål; mäter framgång mot att uppnå målen; och belönar eller straffar individer som ansvarar för etablerade mål. En driftsansvarsplan bör inkludera, som ett minimum, fördelning av förluster tillbaka till den åstadkommande affärsenheten.
- 2)** Ett riskhanteringsprogram definierar säkerhetsprogrammets element och aktiviteter på platsen. En skriftlig policy distribueras till arbetsledare och presenteras inför nyanställda, går över årligen, finns uppe som anslag och distribueras allmänt.
- 3)** En omfattande säkerhetsorientering och ett regelbundet säkerhetsträningsprogram finns och fungerar bra. Träning baseras på en översikt av målen för specialiserad verksamhet med regelbunden omträning. Jobbträning inkluderar säkra jobbprocedurer, kunskapsträning och tester. Programmet bör undergå en årlig översikt för att uppdatera träningsbehov.
- 4)** En bra säkerhetskultur bör ha ett olycksundersökningsteam som inte fokuserar på att skylla på de anställda. Detta inkluderar en stark analyseringsprocess av den underliggande orsaken som visar misslyckanden tillbaka till företagets hanteringsbeslutssystem, om det faktiskt är orsaken. Olycksundersökningssystemet är till fullo dokumenterat och korrigerande handlingar överses av mellan- och toppledningen och följs upp till avslutning.
- 5)** Hur ett företag hanterar anställdas skador är en huvudindikator för dess säkerhetskultur. Skador och sjukdomar bör rapporteras omedelbart. Snabb och lämplig medicinsk behandling - vid en närliggande vårdcentral eller sjukhus - bör erbjudas. Företaget bör arbeta med anställda för att få dem tillbaka på jobbet så snart som möjligt.
- 6)** Rätt val av anställda och rätt placering är livsviktigt om anställda ska prestera effektivt, utan att skada sig själva eller vara en fara för andra. Tillfrågas potentiella anställda frågor angående deras säkerhetsengagemang? Sällningen bör inkludera jobbrelaterade prov, tidigare jobbpresentation, arbetshistoria, drogtestning och säkerhetsprövning, inklusive fordonsrapporter (Motor Vehicle Reports, MVRs).

7) Företag med en god säkerhetskultur har alla de vanliga kontrollprogrammen mot exponering och faror. Undersök innehållsförteckningen i säkerhetsmanualen - prata sedan med anställda för att se om de kan bekräfta att de olika aktiviteterna äger rum.

8) Ta en promenad runt om i anläggningen och undersök allmän städning och underhåll av byggnaderna och områdena. Förebyggande underhållsscheman och andra rutinunderhållsaktiviteter är bra indikatorer för säkerhetspraxis.

9) Finansiell styrka. Detta kan vara en indikator för ett företags säkerhetskultur. Många kunder kräver specifika minimum säkerhetsprestationsåtgärder innan arbete delas ut till leverantörer. Om du hör kommentarer såsom, "Vi har inte råd att inte vara säkra", detta är positiva kommentarer. Men om du hör, "Vi har inte råd att göra det", speciellt för relativt billiga förändringar, se upp för en svag säkerhetskultur.

Feltolkad kultur

Se upp med två misstag som ofta görs vid en analys av en säkerhetskultur. Det första: Att placera för mycket betoning på skaderegister.

I en undersökning som gjordes av Journal of Occupational and Environmental Medicine, citerade författarna en grov underskattning av data för säkerhetsprestation. Data som samlades in från fyra arbetsskadeförsäkrings-, arbetssjukdomsstatistiks- och OSHA-undersökningsdatabaser i staten Michigan mellan åren 1999 och 2001.

Jämförelse av data insamlad av U.S. Bureau of Labor Statistics och de fyra Michigan-databaserna med hjälp av datafångst-dataåterfångstanalys, avgjorde författarna att 67 % av skador och 69 % av sjukdomar inte rapporterades till staten över en treårsperiod.

Rapporten identifierade påtryckningar mot arbetare såväl som ett antal avskräckande medel som motverkar arbetare och anställda från att rapportera arbetsrelaterade skador och sjukdomar. Rapporten noterade även omfattande rapporter från företagshälsovården som pressades till att inte rapportera en skada eller sjukdom.

Skadefrekvenser är så kallade isoleringsindikatorer, efter det skedda-resultat som, inte ger någon information om hur eller varför olyckan skedde. De ger inte en realistisk tolkning av säkerhetsprestationsnivån inom ett företag. Huvudsaken är att de inte har någon förutsägande förmåga eller värde.

Det andra analysfelet: Isolering av ditt säkerhetsförenlighetsprogram, långt från huvuddelen av din verksamhet. Säkerhetsprestationen uppstår i ett sammanhang, och det sammanhanget är din verksamhet. Det finns en vetenskapligt grundad koppling mellan säkerhetsprestation och vad organisationen värderar. Om du behandlar säkerhet som en enskild faktor, som om det inte har

något att göra med resten av organisationen, tar du endast itu med symptomen, inte orsakerna, av skadorna.

Uppskatta och ta vid behov bort dessa variabler (och andra som du kan tänka på) som kan orsaka skador och negativt påverka din säkerhetskultur:

- Organisatorisk kultur
- Produktionspåtryckningar
- Ineffektiv kommunikation
- Psykologisk stress: Arbetsrelaterad, finansiell, äktenskaplig, etc.
- Mental och fysisk förmåga att utföra uppgift(er)
- Skade- och olycksundersökningar: Har en analys av den underliggande orsaken utförts? (Det bör inte vara några påtryckningar att hitta en enda orsak. Ofta finner experter 10-20 orsaker genom processer på olika nivåer i en organisation, och går vidare med att korrigera dem i prioritetsordning.)
- Jobbkomplexitet
- Träningstillräcklighet
- Utmattnings
- Underhållsfel
- Miljön: Temperatur, luftkvalitet, luftfuktighet, etc.
- Övertid

Slutsats: Bra säkerhetspraxis och farliga sådana finns på alla arbetsplatser och dyker upp i statliga register, inspektioner, arbetsskadeförsäkringsavgifter, interna revisioner, eller om det sker en olycka eller kemiskt utsläpp, i media. Experter kan gå in på ett företag och veta hur mycket företaget värderar säkerhet på bara ett par minuter, huvudsakligen genom att använda städning som en huvudindikator. Använd en säkerhetskultur för att skapa positiva intryck för ditt företag på marknaden, stöd tillit till dina varumärken, och som Paul O'Neill visade hos Alcoa, för att öka intäkter.

Om Honeywell Safety Products

Honeywell Safety Products hjälper till att bygga en bestående säkerhetskultur genom omfattande utbildning; innovativ teknologi; och komfortabla, högpresterande produkter som inspirerar arbetare att fatta säkra beslut på egen hand. Företaget är den idealiska partnern för organisationer engagerade i en kulturell omvandling som minimerar skador och upprätthåller en säkrare, mer produktiv arbetsplats.

Honeywell-logotypen, Miller, and Howard Leight är registrerade varumärken som ägs av Honeywell, Inc., eller dess dotterbolag och anslutna företag. Alla andra varumärken kan vara varumärken som ägs av sina respektive ägare.

Honeywell

Nordic AB
Strandbadsvägen 15
SE-252 29 Helsingborg
www.honeywellsafety.com

For information on building an
enduring culture of safety, visit
www.honeywellsafety.com/culture

© 2013 Honeywell International Inc.
All rights reserved.
Printed in the USA
1264028SV 4/12