

Sikkerhetskultur i energinæringen – hva er status? Resultater fra kartlegging i februar 2016 og refleksjoner rundt funn og veien videre.



Ruth Østgaard Skotnes og Kari Anne Holte



AGENDA

- › Resultater fra kartleggingen av sikkerhetskultur
 - Innledning
 - Hva er sikkerhetskultur?
 - Hva måler vi?
 - Utvalget
 - Resultater
 - Sikkerhetskultur - bransjen sett under ett
 - Ledere
 - Ansatte
 - Andre forhold
 - Oppsummering funn og veien videre

Hva er sikkerhetskultur?

- › Fellestrek - kultur som noe som **skapes og deles innad i grupper** (Guldenmund, 2000)
- › Ikke én kultur, men mange kulturer parallelt
- › Kontekst, situasjon, oppgave, felleskap eller avdeling, alder, osv.
- › Knytte studier av sikkerhetskultur til konkret arbeidspraksis i de utvalgte virksomhetene

- › Subkulturer - ulik forståelse av «hvordan vi gjør det her»
- › Forskning anerkjenner subkulturer (profesjonelle, avdelingsvise, osv.)
- › Er hver subkultur en uavhengig enhet, eller former ulike subkulturer sammen en unik felles organisasjonskultur?

Kan sikkerhetskultur måles?

Metodisk tilnærming:

- › Ulike metoder:
 - Kultur – kvalitative (dybdeintervju, deltagende observasjoner, mm.)
 - Klima – kvantitative - spørreskjemakartlegginger
- › Vi kan måle sikkerhetskultur i form av sikkerhetsklima – «snapshot»/øyeblikksbilde av sikkerhetskulturen
- › Mer overfladisk og flyktig enn kultur

Kan sikkerhetskultur måles?

- › Sikkerhetsklima – delte oppfatninger av sikkerhetstilstanden i organisasjonen
- › Sikkerhetskultur – underliggende normer, verdier og grunnleggende antagelser
- › Sikkerhetskulturen manifesterer seg gjennom sikkerhetsklimaet
 - Identifiserer forskjeller mellom grupper
 - Studerer dimensjoner, mønstre og generelle tendenser
- › Å anvende kartlegginger og intervju sammen kan bidra til bedre forståelse av hvordan kulturen utspiller seg og varierer

NOSACQ-50 - Nordic Safety Climate Questionnaire



- › Nordisk verktøy, spesielt utviklet for bruk i bygge- og anleggsbransjen, men også anvendelig for andre bransjer
- › Testet i alle nordiske land, for å fungere i alle nordiske land
- › Utviklet med basis i teori og tidligere studier
- › I Norge - en studie gjennomført på bygge og anleggssteder
- › Gir muligheter for sammenligning med andre

(Kines et al., 2011)

Deltagelse og svarprosent

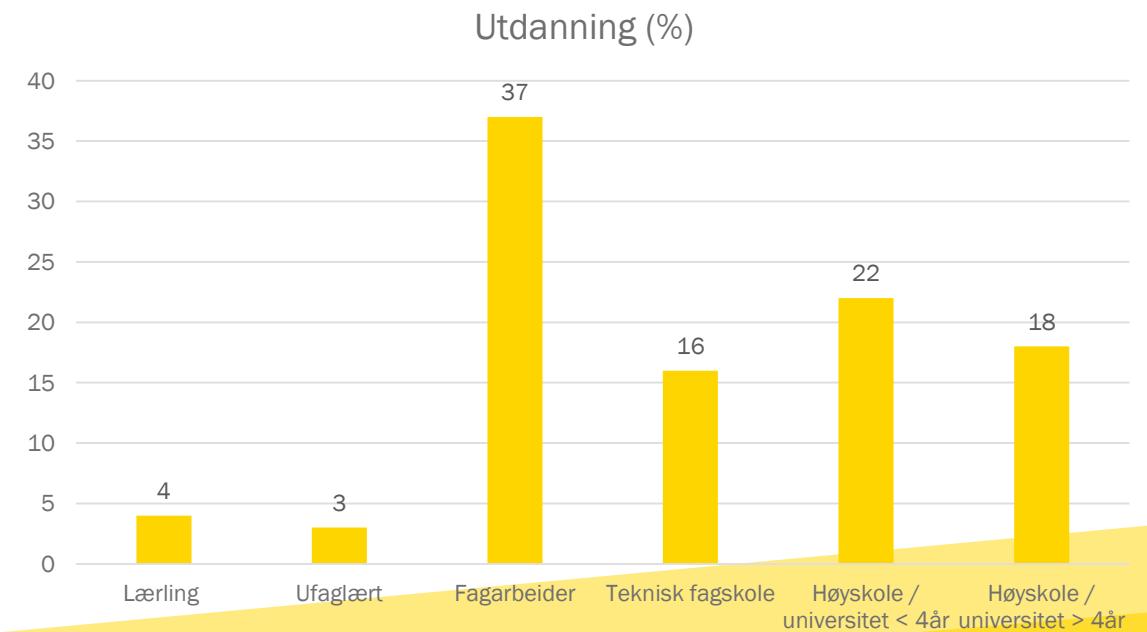
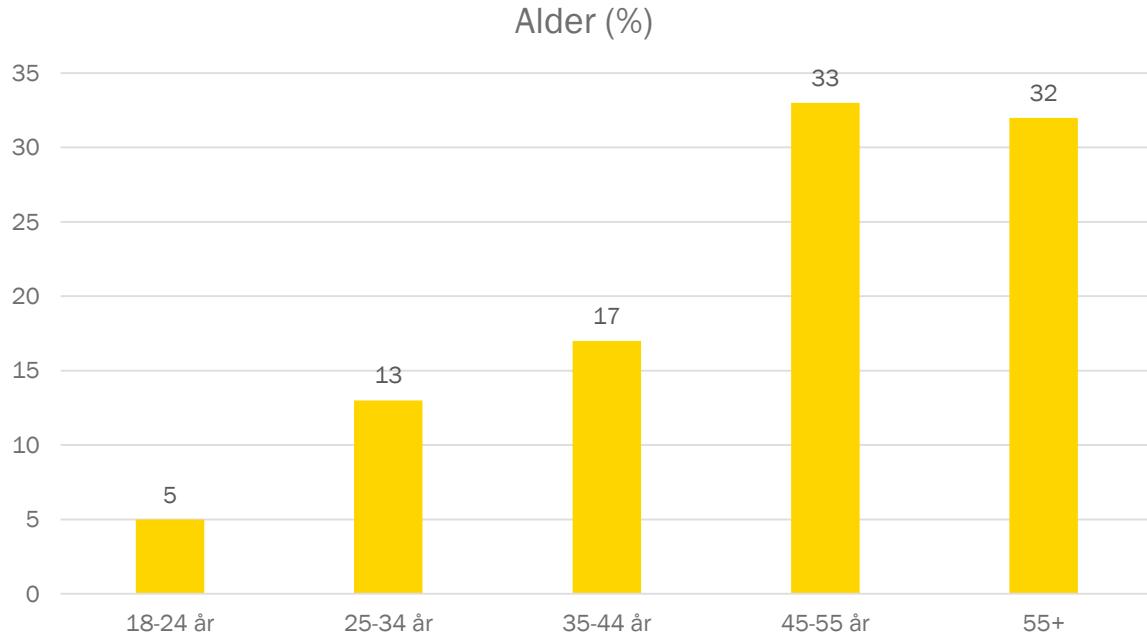
- › Kartleggingen ble sendt ut til 57 bedrifter (113 bedrifter ble kontaktet), og til 9187 respondenter totalt
- › N= 4346 (47%)
 - Høyeste svarprosent 88 %
 - Laveste svarprosent 0 %
 - 8 selskap med svarprosent over 70%
 - 4 selskap med svarprosent 0
- › Fra spørsmål om sikkerhetskultur og utover: litt over 10 % som ikke svarer på spørsmålene. 40% har svart på alt
- › Omrent 9 % har kommentert i kommentarfeltet

Utvalget

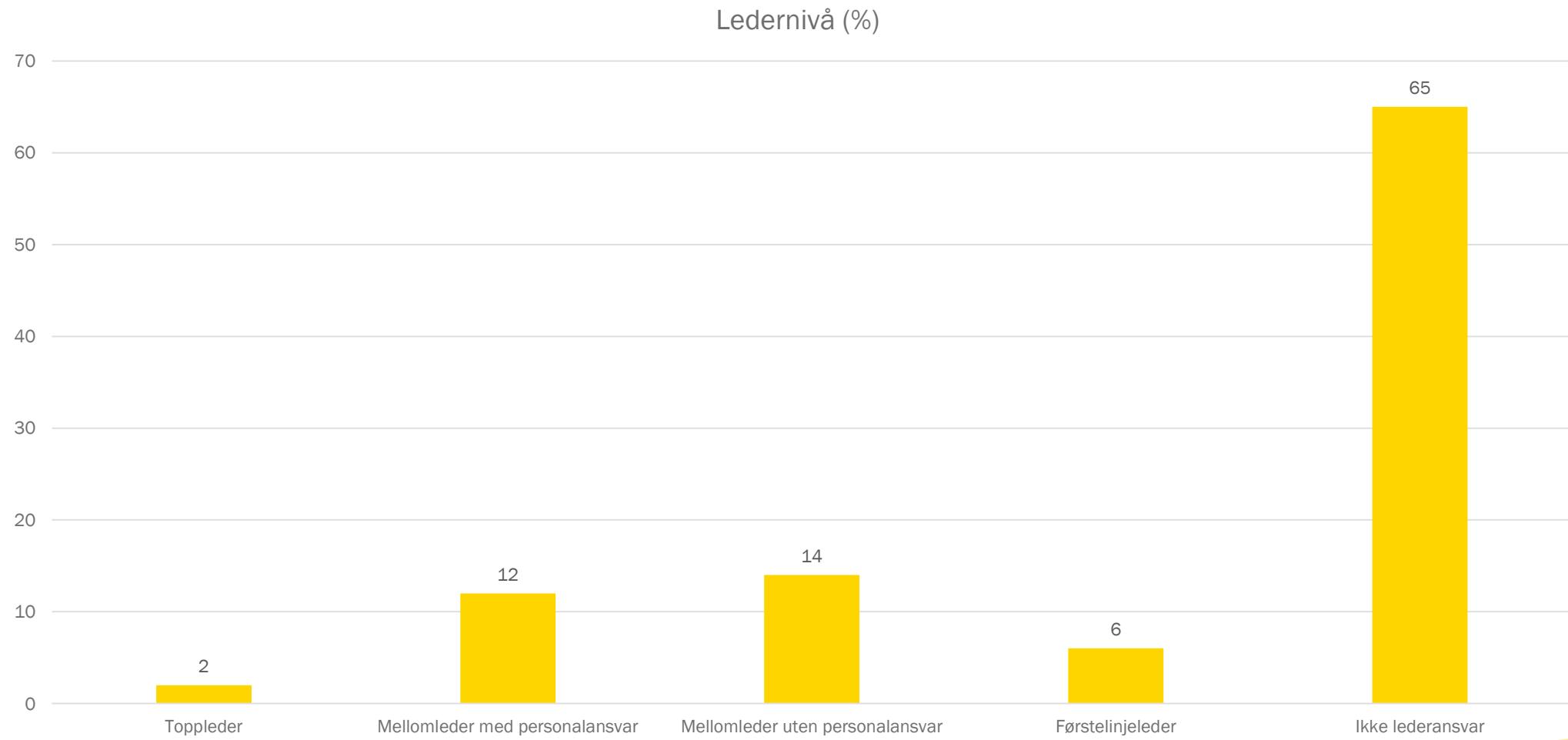


Om utvalget

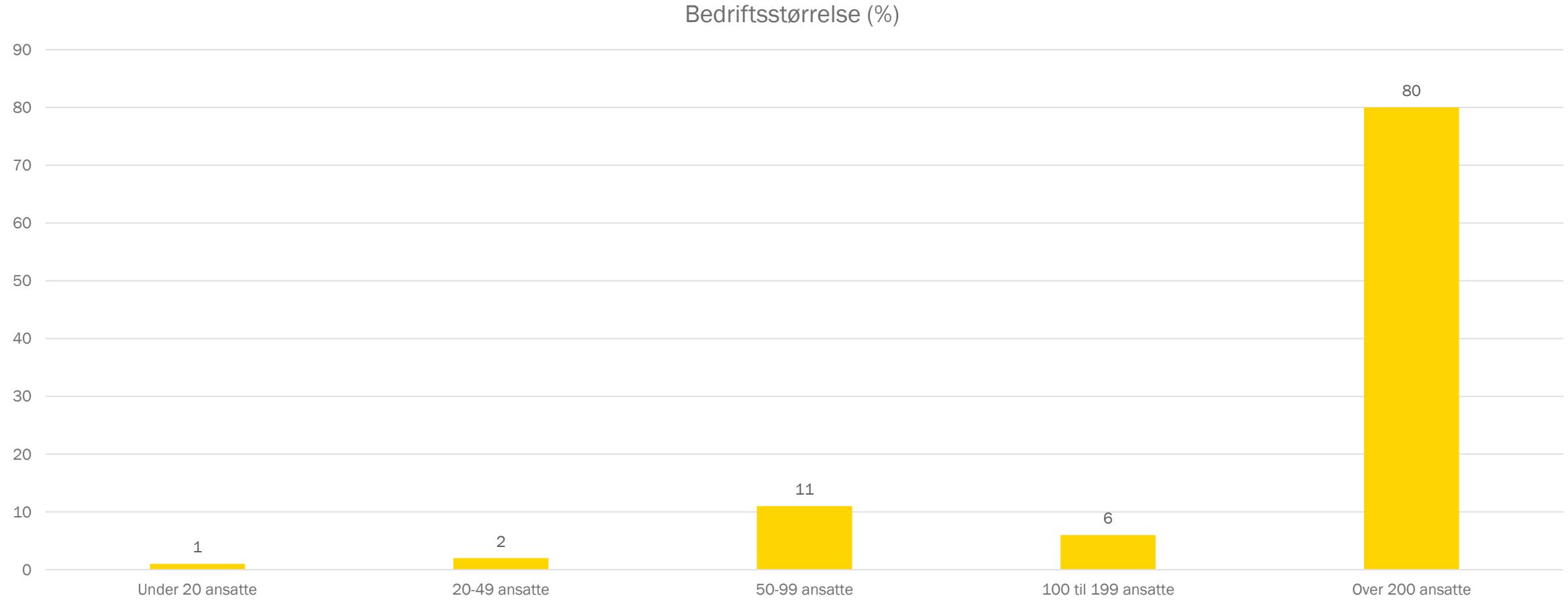
- › Alder (gjennomsnitt): 47 år
- › Ansienitet (gjennomsnitt): 19 år
- › Kjønn:
 - 85 % menn
 - 15% kvinner



Ledernivå

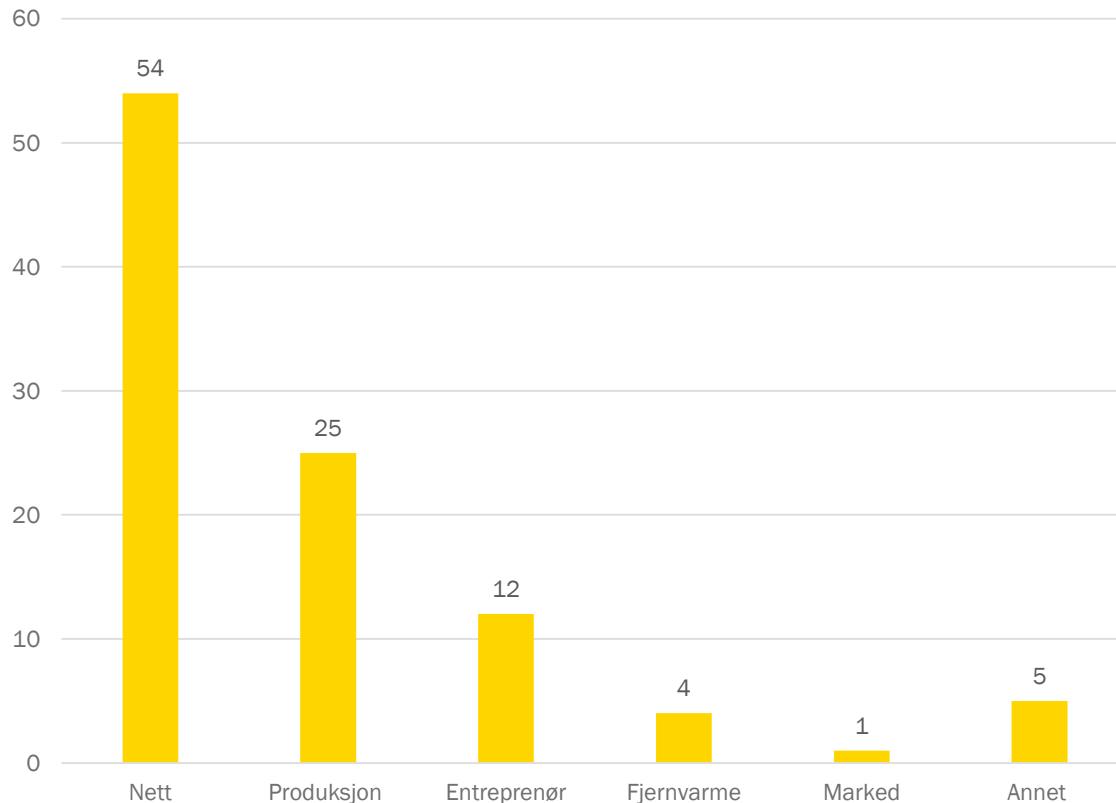


Bedriftsstørrelse

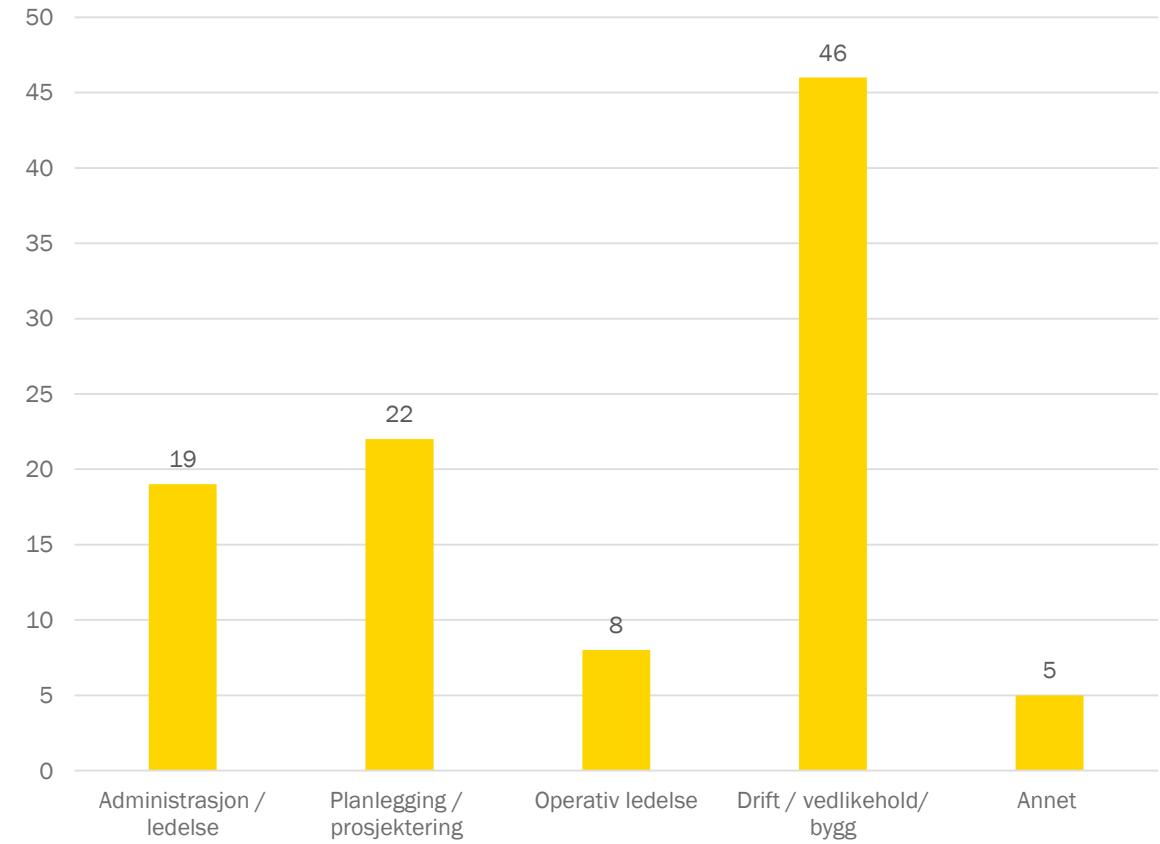


Forretningsområde og arbeidsområde

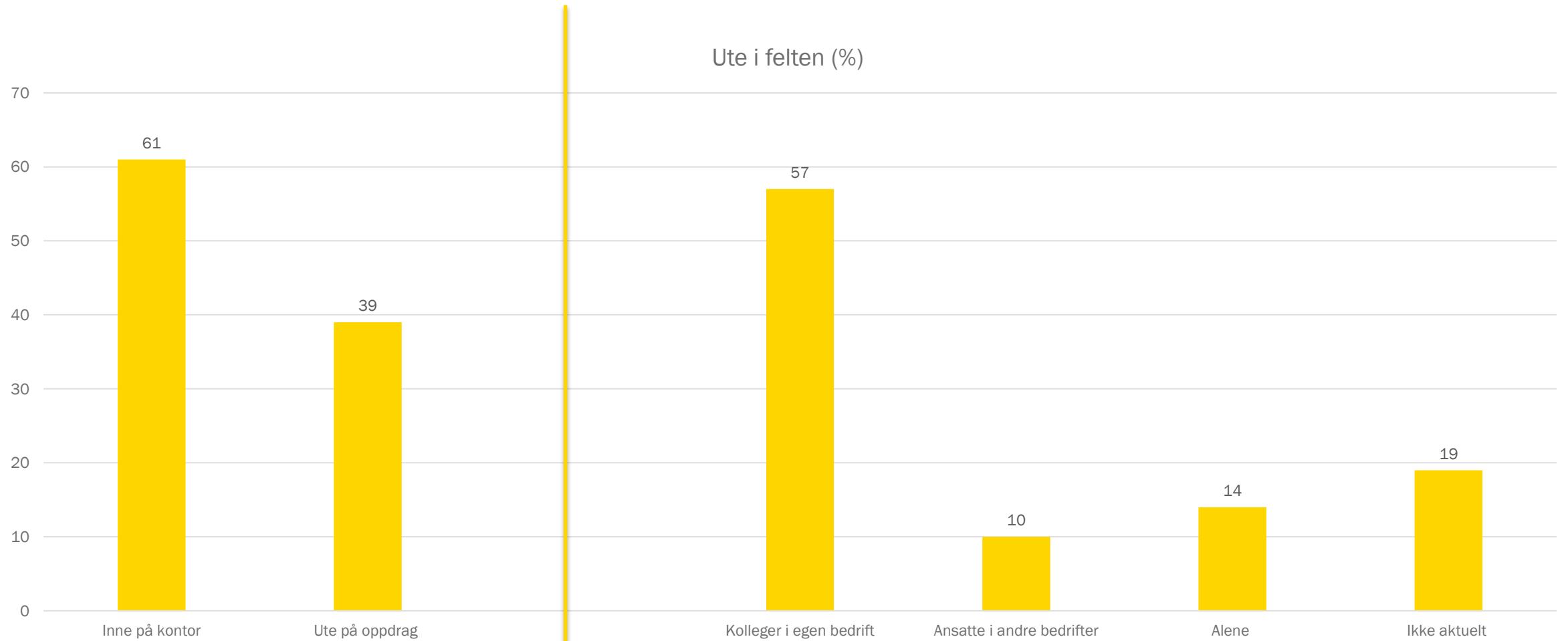
Forretningsområde (%)



Arbeidsområde (%)



Arbeid utenfor kontoret

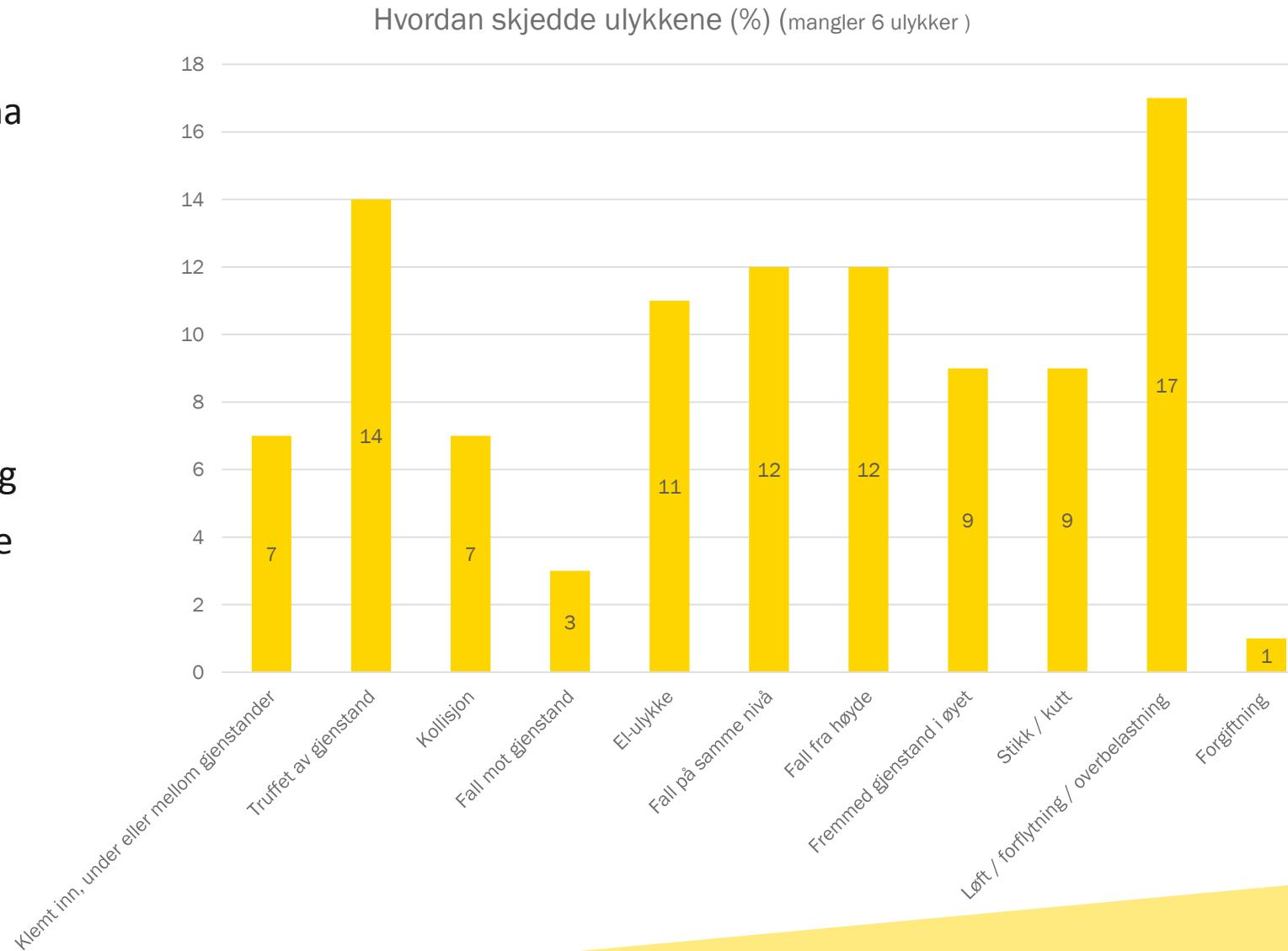


Ulykkesbildet

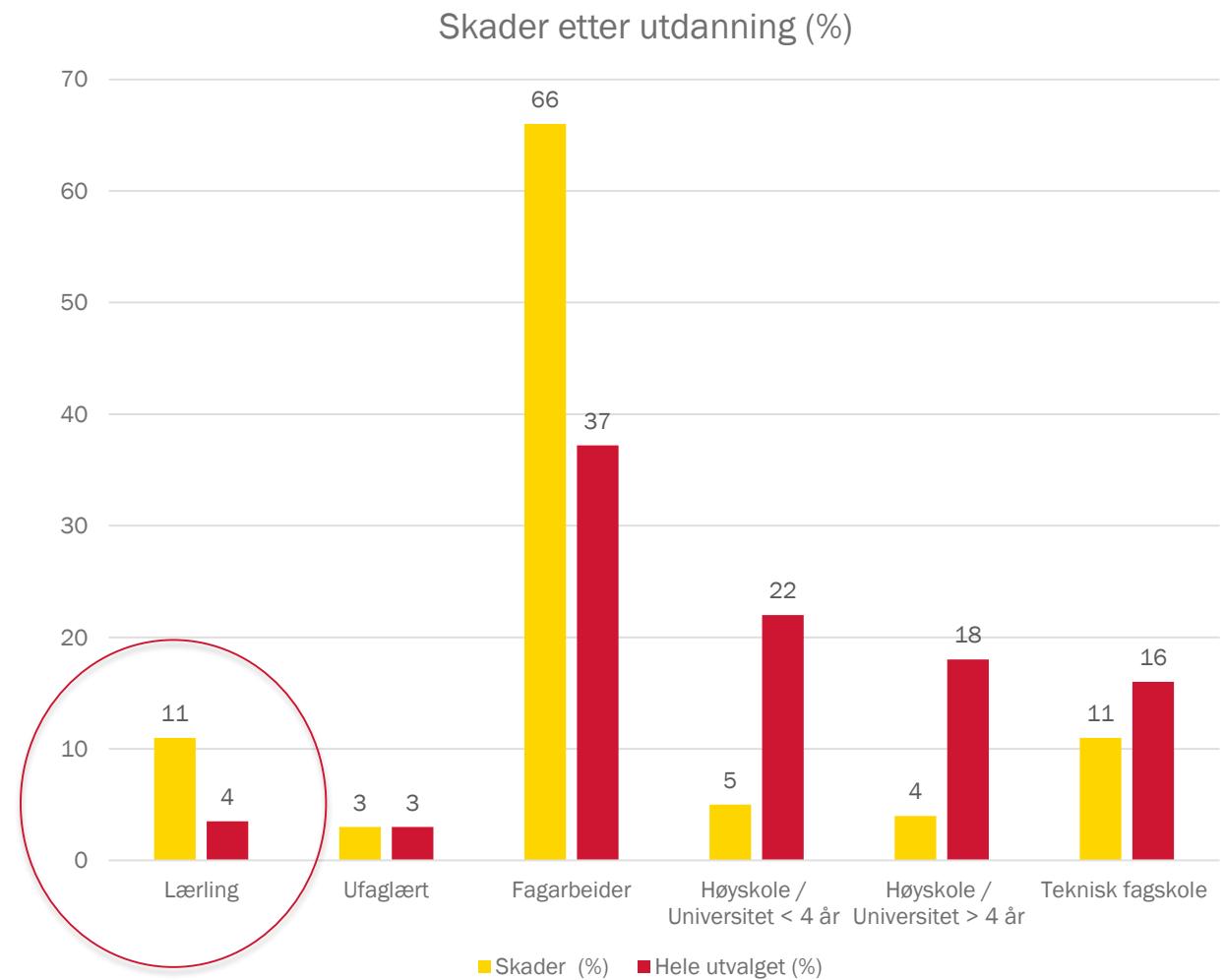
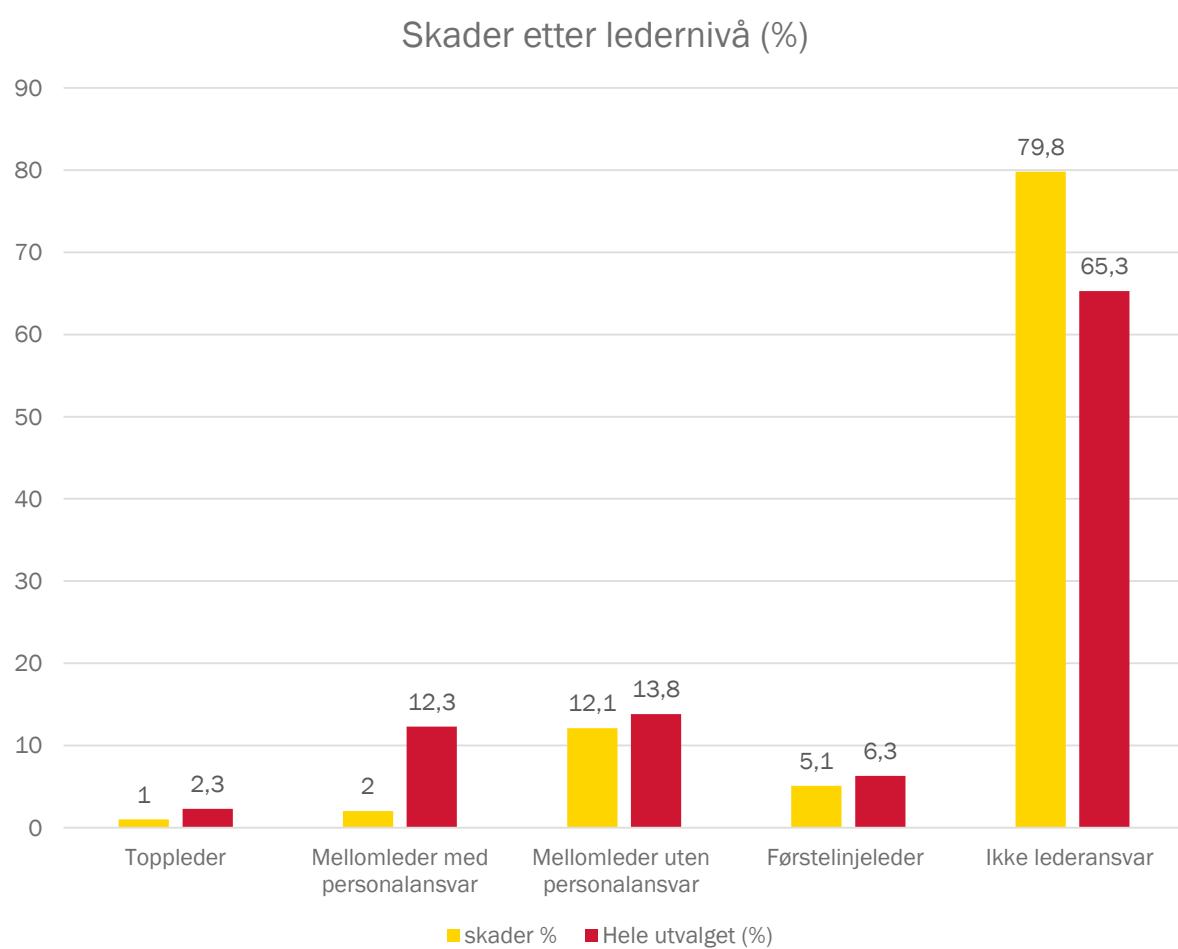


Ulykkesbildet

- › 99 av de som har svart, rapporterer å ha selv blitt skadet *siste 6 mnd* (stoppe arbeidet i en time)
- › 12 av disse oppga mer enn en skade
- › 93 av skadene medførte fravær
- › 24 ulykker medførte førstehjelp
- › 19 ulykker medførte sykehusbehandling
- › 6 ulykker medførte behandling hos lege
- › 30 ulykker medførte legemeldt fravær

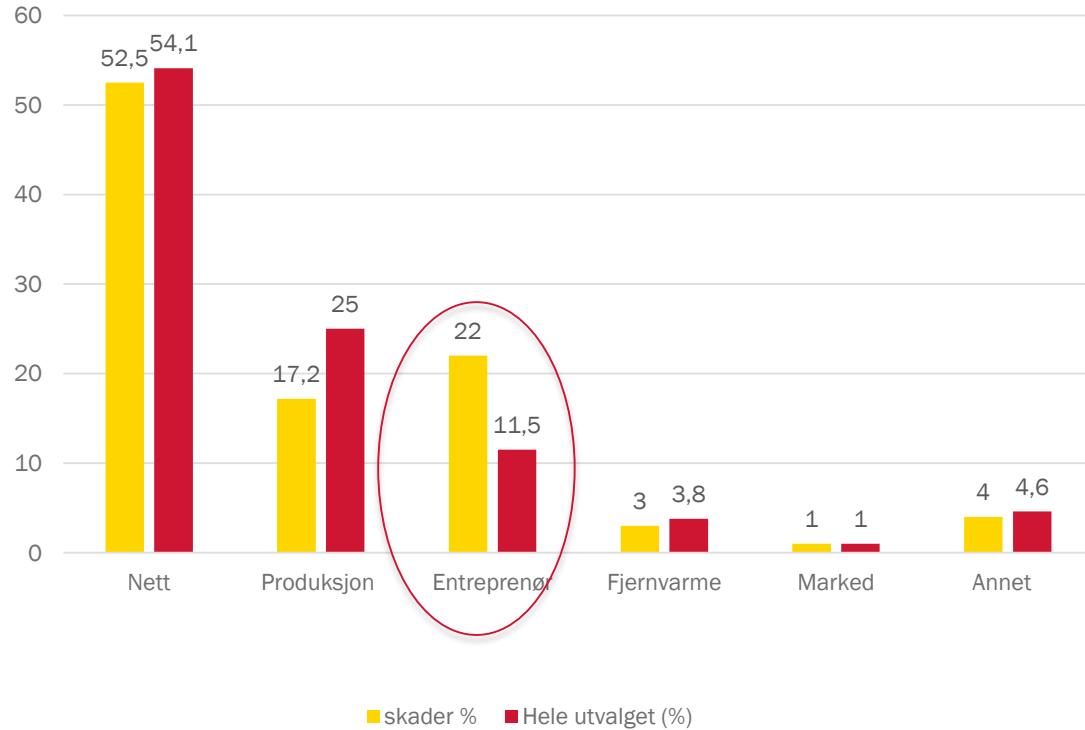


Skader etter ledernivå og utdanning

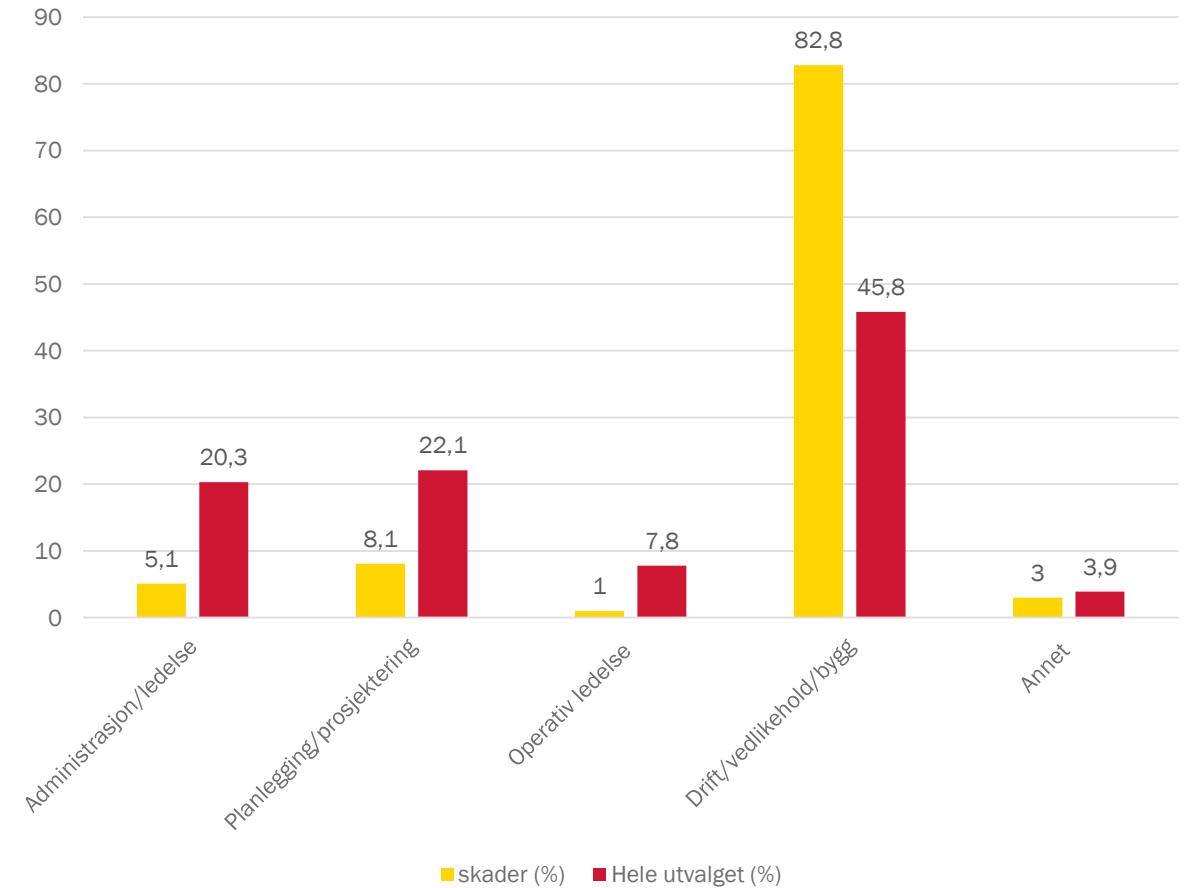


Forretningsområde og arbeidsområde

Skader etter forretningsområde (%)

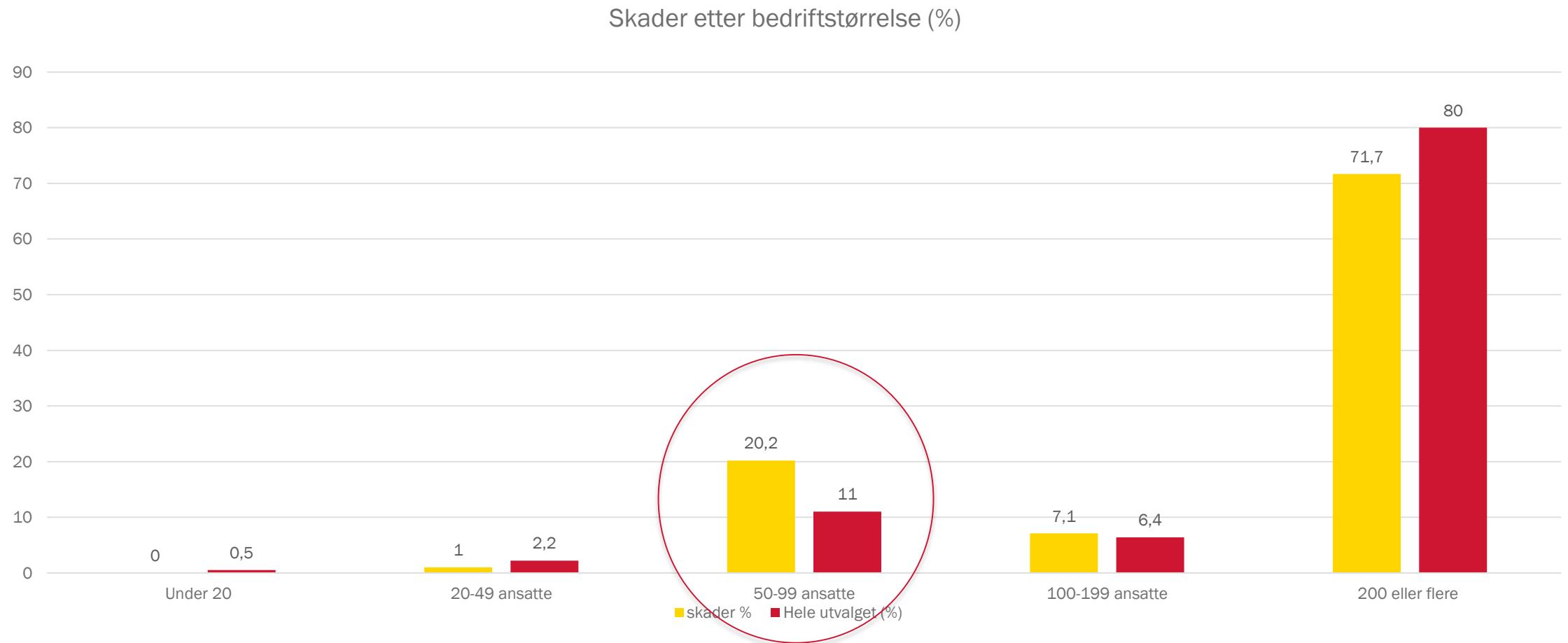


Skader etter arbeidsområde (%)



Alle el-ulikker innen drift / vedlikehold / bygg

Etter bedriftsstørrelse



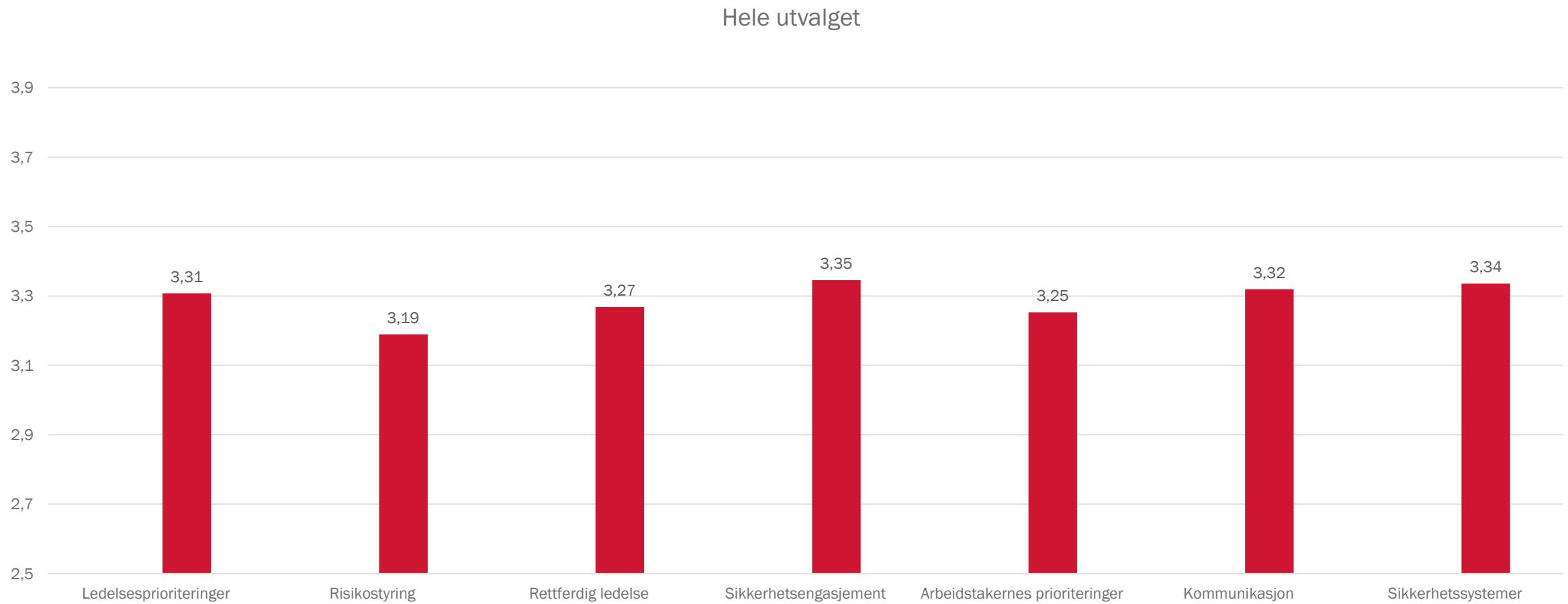
Sikkerhetsklima



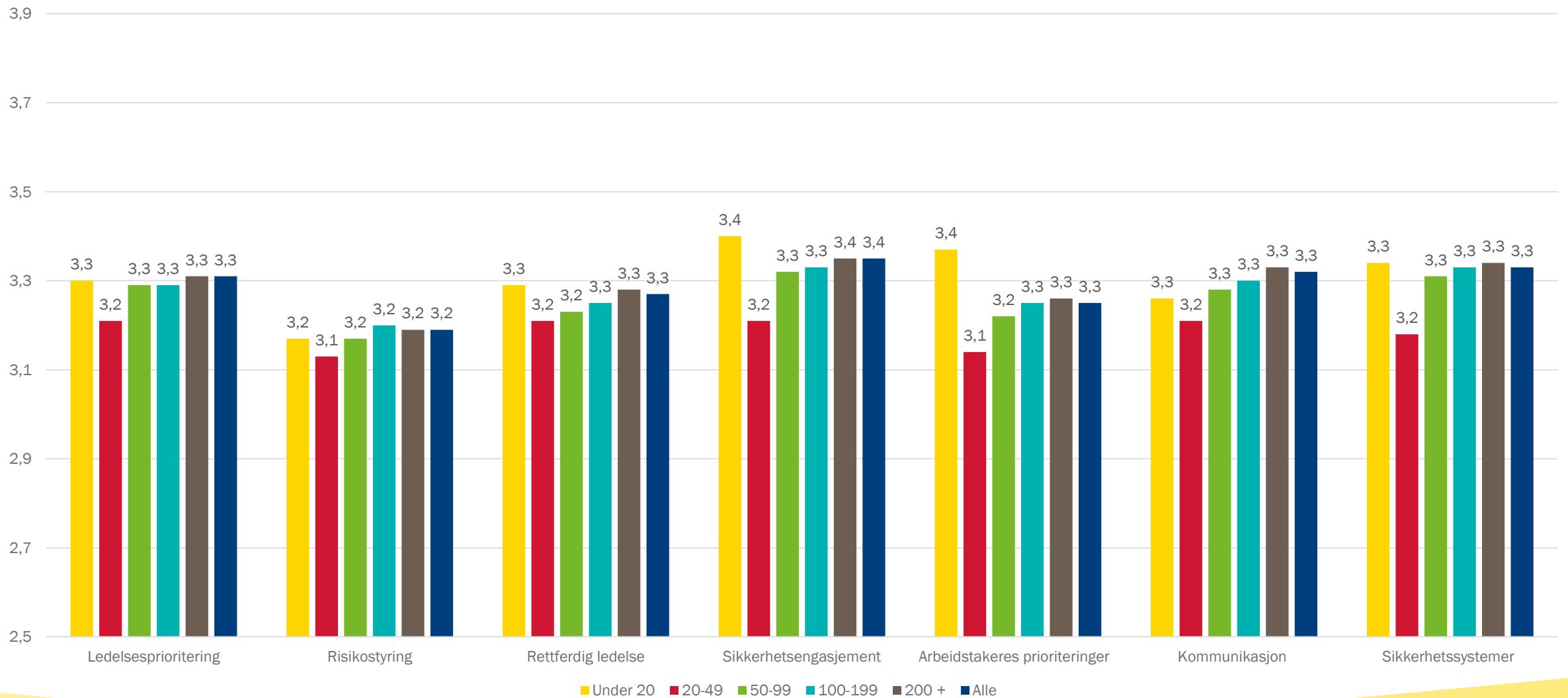
De 7 dimensjonene i klimaverktøyet

- › **Ledelsesprioriteringer:** Kartlegger arbeidstakernes oppfatninger om ledelsens sikkerhetsprioriteringer, om lederne er aktive i å promotere sikkerhet og reagere på manglende sikkerhet, ledernes kompetanse i sikkerhetshåndteringen og ledernes kommunikasjon.
- › **Risikostyring:** Kartlegger ansattes oppfatninger av ledelsens evne til å lage gode rutiner, istandsette ansatte til å ta beslutninger og involvere ansatte i sikkerhetsbeslutninger.
- › **Rettferdig ledelse:** Kartlegger ansattes oppfatning av ledelsen evne til å behandle ansatte som er involvert i ulykker på en rettferdig og lyttende måte og lete etter årsaker, ikke skyldige.
- › **Arbeidstakeres sikkerhetsengasjement:** Kartlegger ansattes oppfatninger av seg selv i forhold til sikkerhet, som det å slutte opp om sikkerheten, være aktiv i det å snakke om sikkerhet, ta ansvar for hverandres sikkerhet.
- › **Arbeidstakeres sikkerhetsprioriteringer og risiko-aksept:** Kartlegger de ansattes syn på hvordan de forholder seg til sikkerhet i arbeidet, som det å prioritere sikkerhet foran produksjon, akseptere risikotaking eller å vise frykt.
- › **Sikkerhetskommunikasjon:** Kartlegger de ansattes syn på hvordan det snakkes om sikkerhet på arbeidsplassen, som det å snakke om situasjoner som oppstår, og lære av erfaring, hjelpe hverandre til å jobbe sikkert, ta forslag fra kolleger på alvor, finne løsninger, og stole på hverandre.
- › **Sikkerhetssystemer:** Kartlegger de ansattes syn på systemers innvirkning på sikkerheten som at systemene er effektive, om det er fordeler av tidlig planlegging og det å ha klare mål.

Sikkerhetsklima (Nosacq) 7 dimensjoner

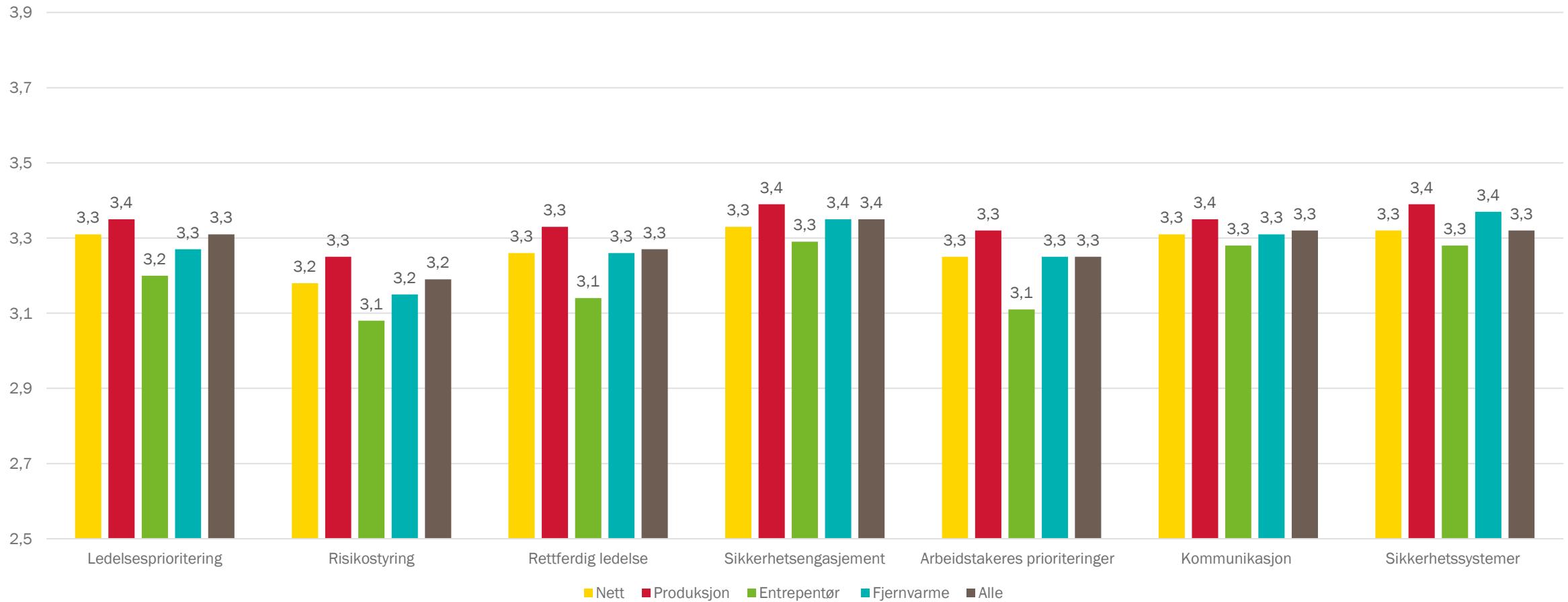


Sikkerhetsklima, etter bedriftsstørrelse



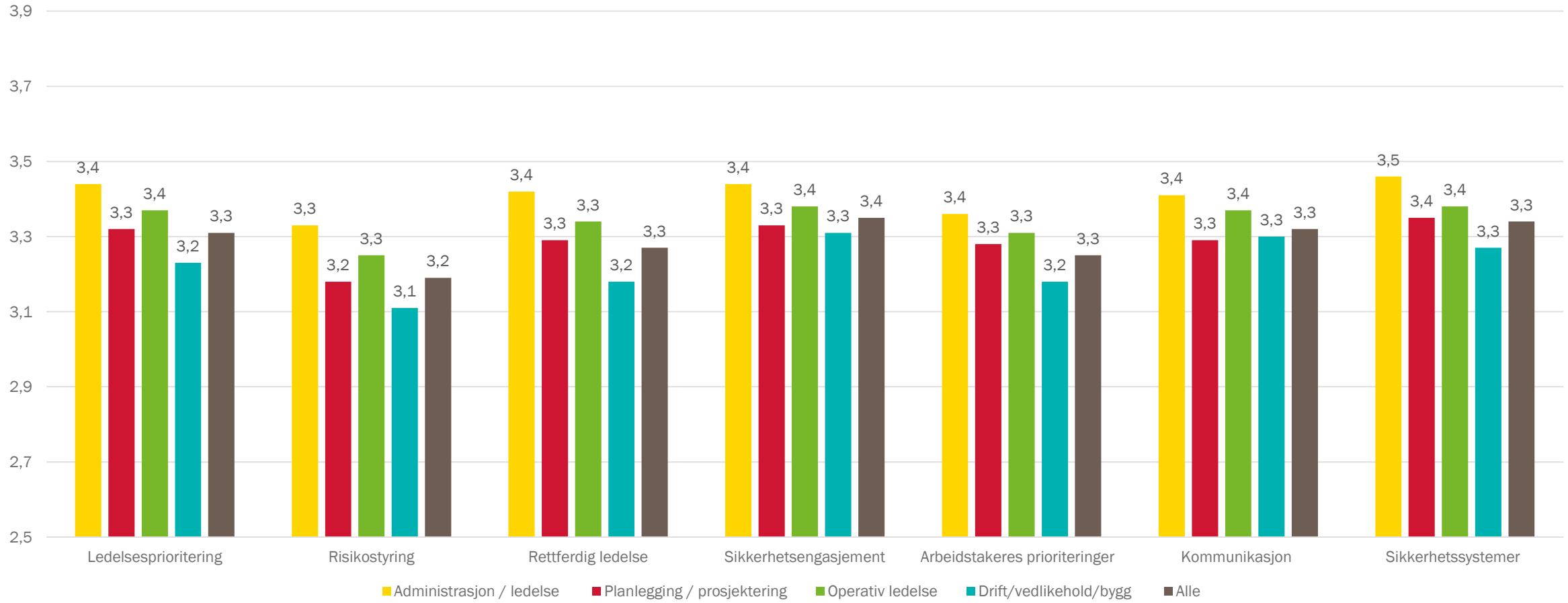
Dimensjon 7 er signifikant

Sikkerhetsklima etter forretningsområde



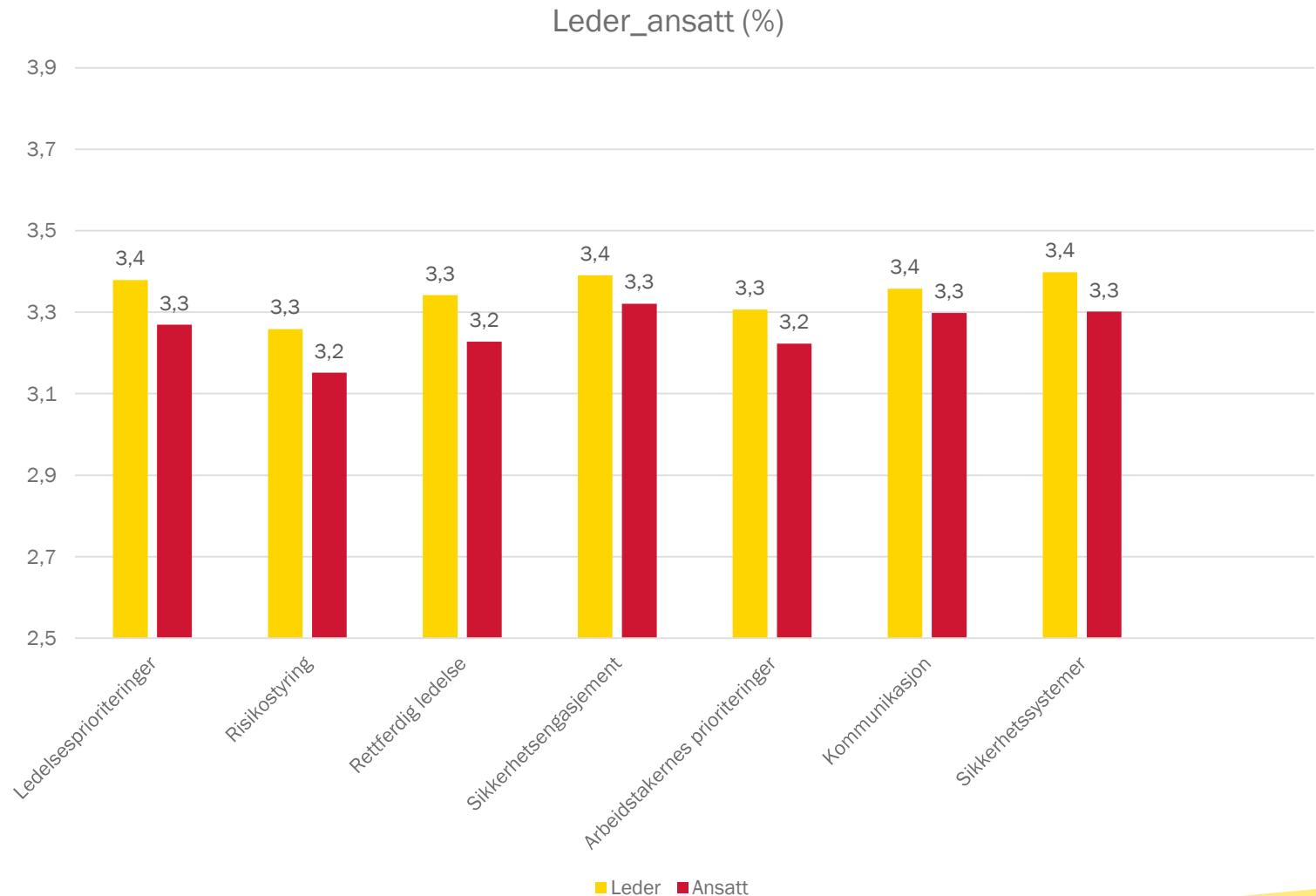
Dimensjon 1,2 3,4,5 og 7 er sig.

Sikkerhetsklima etter arbeidsområde



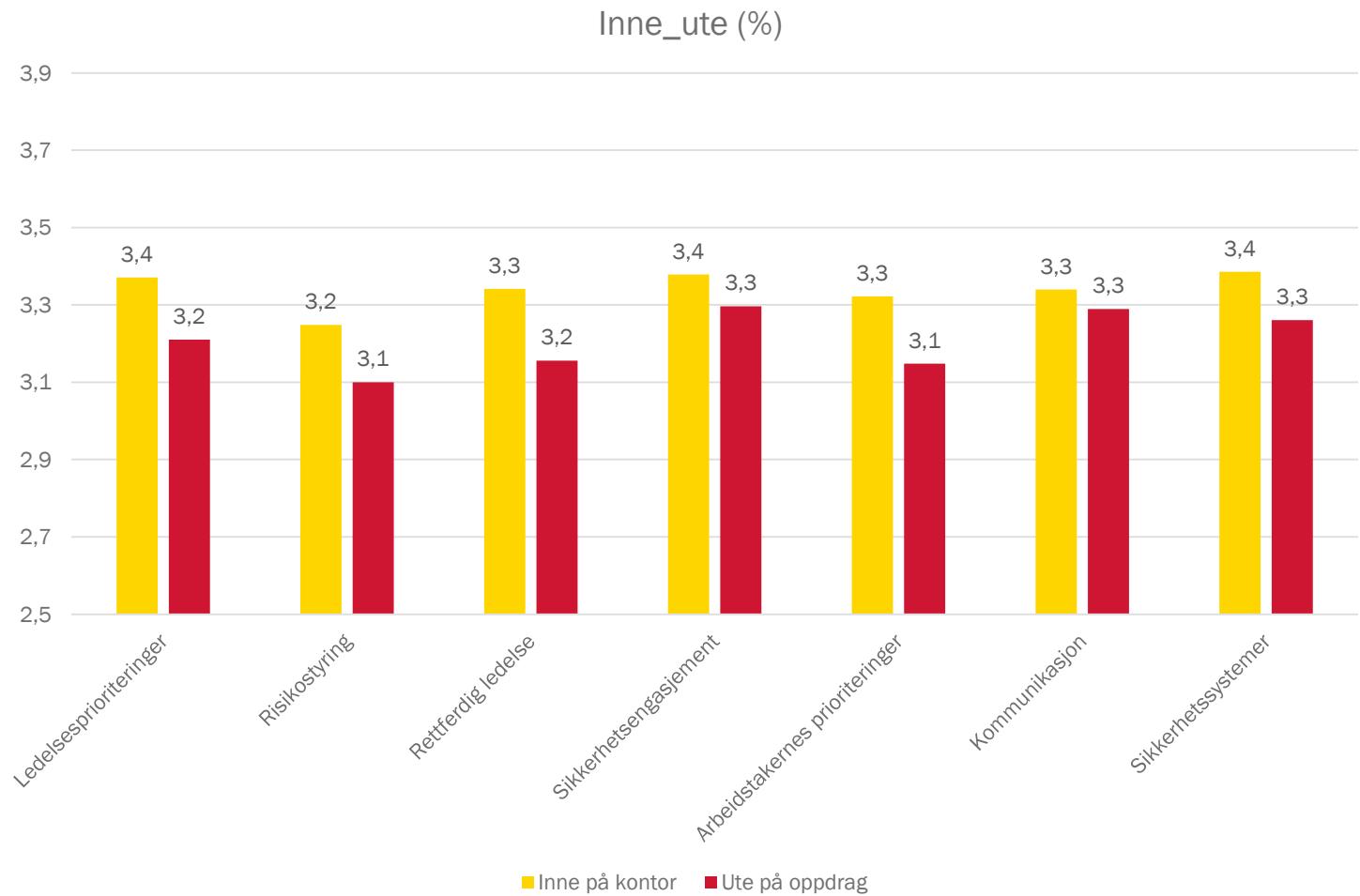
Leder - ansatt

- › Signifikante forskjeller mellom ledere og ansatte på alle sikkerhetsklimadimensjonene
- › De ansatte er mer kritiske til sikkerhetsklimaet enn lederne



Inne og ute for hele utvalget

- › Signifikante forskjeller mellom de som arbeider inne på kontor og de som arbeider ute på oppdrag på alle sikkerhetsklimadimensjonene
- › De som arbeider ute på oppdrag er mer kritiske til sikkerhetsklimaet enn de som arbeider inne på kontor



Analyser - ledere



11 May 2016

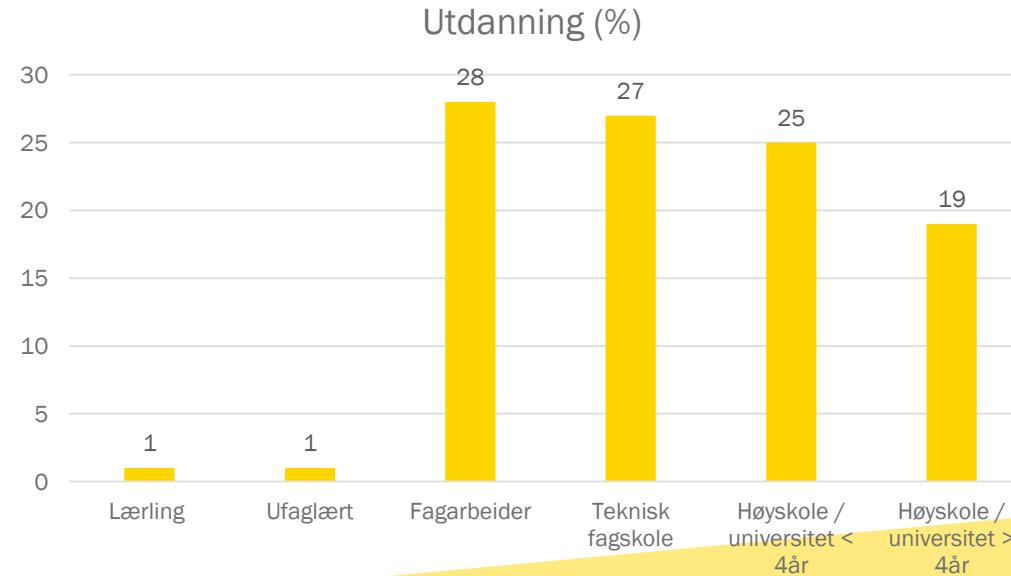
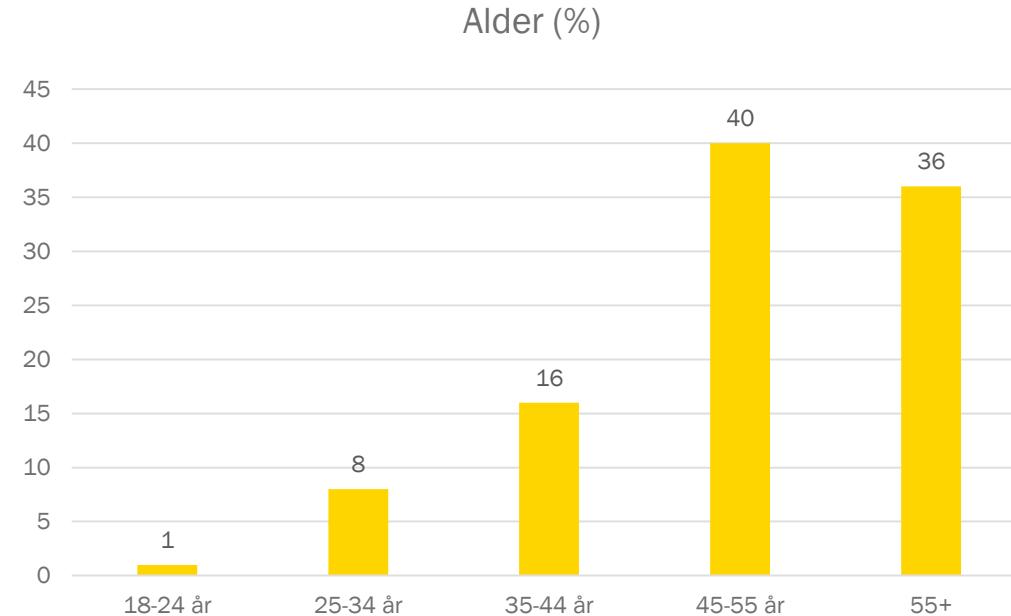


Hvem er lederne?

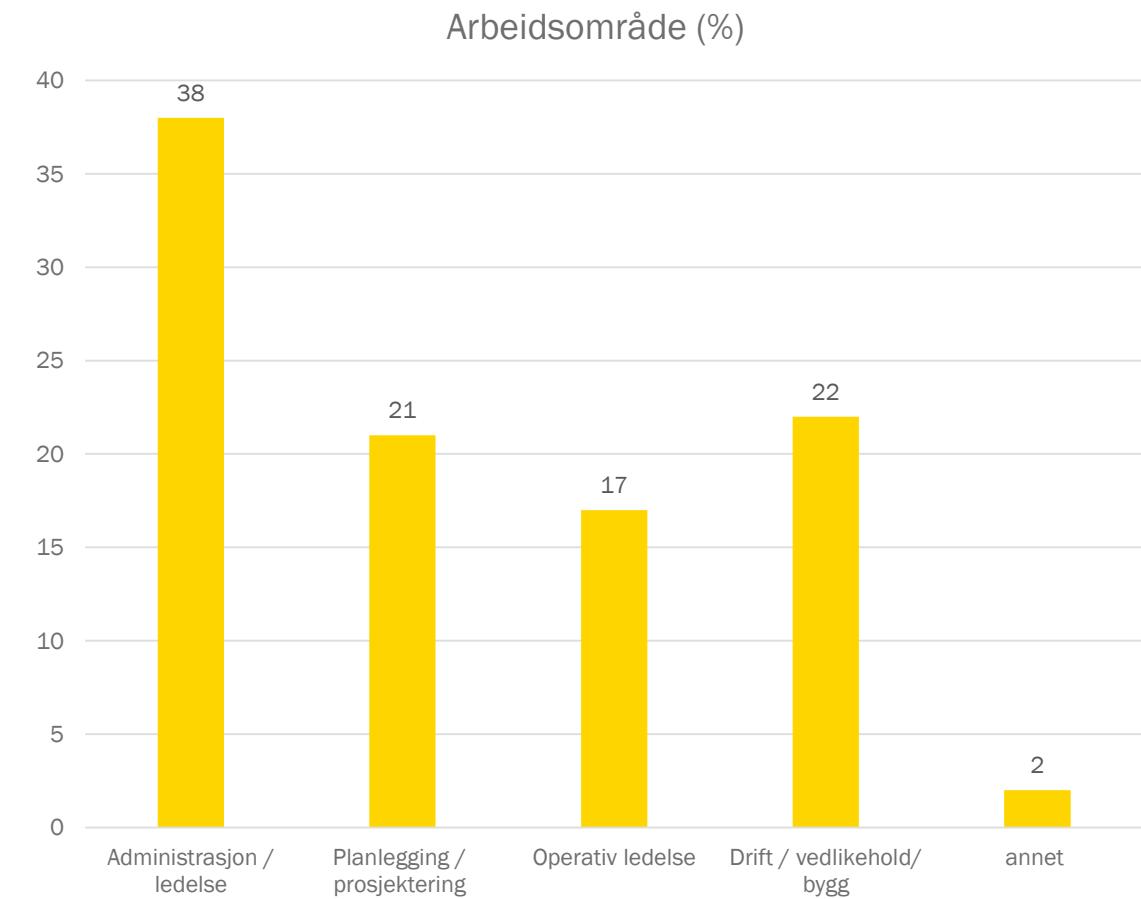
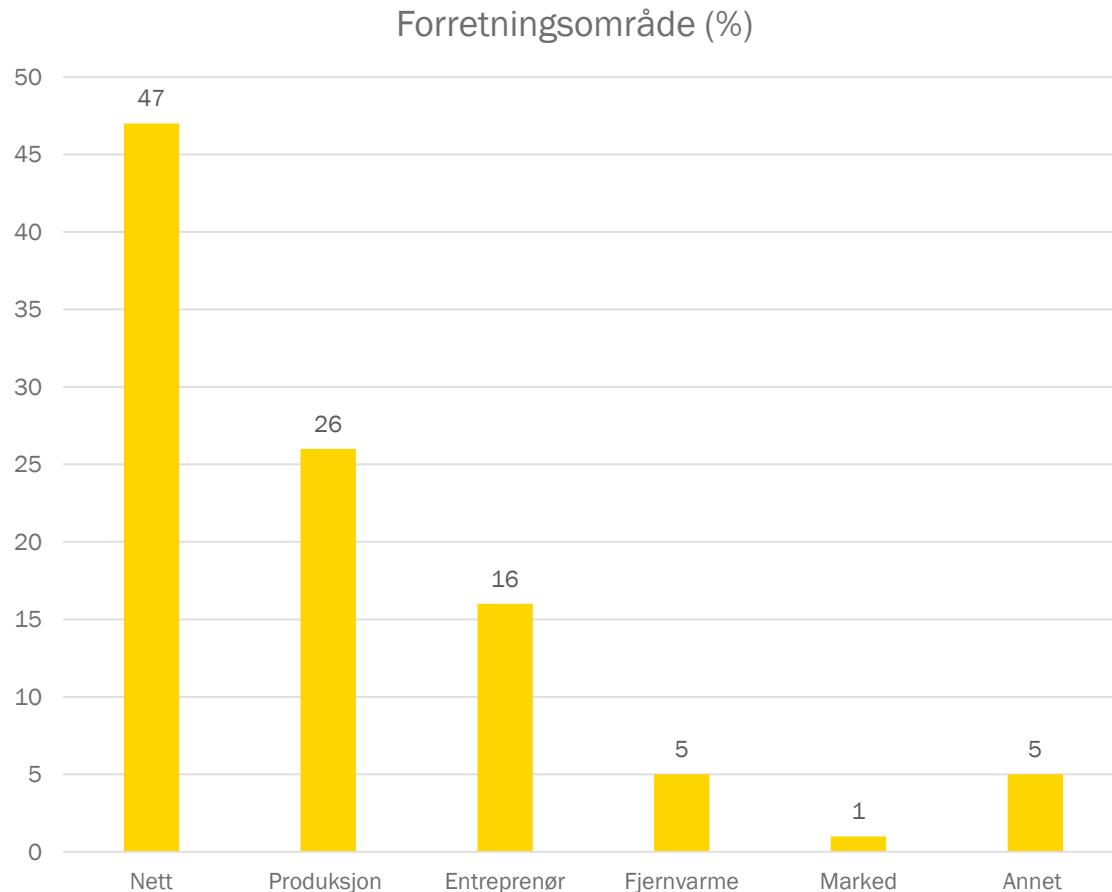
- › Utgjør 35 % av utvalget (n= 1542)
- › Alder (gjennomsnitt): 50 år
- › Ansiennitet (gjennomsnitt): 21 år

- › Kjønn:
 - Menn 88%
 - Kvinner 12 %

- › Ledernivå:
 - Toppledere: 7%
 - Mellomleder med personalansvar: 34%
 - Mellomleder uten personalansvar: 40%
 - Førstelinjeleder: 18%

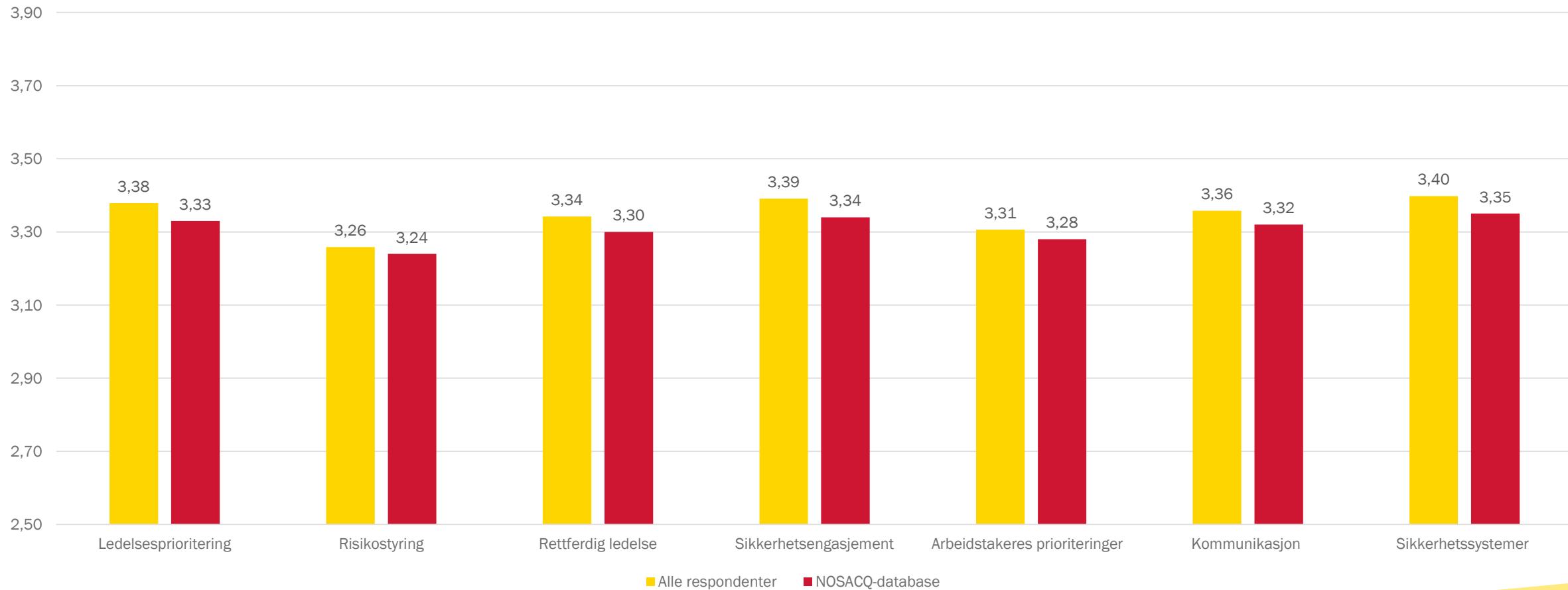


Hvem er lederne i disse organisasjonene?

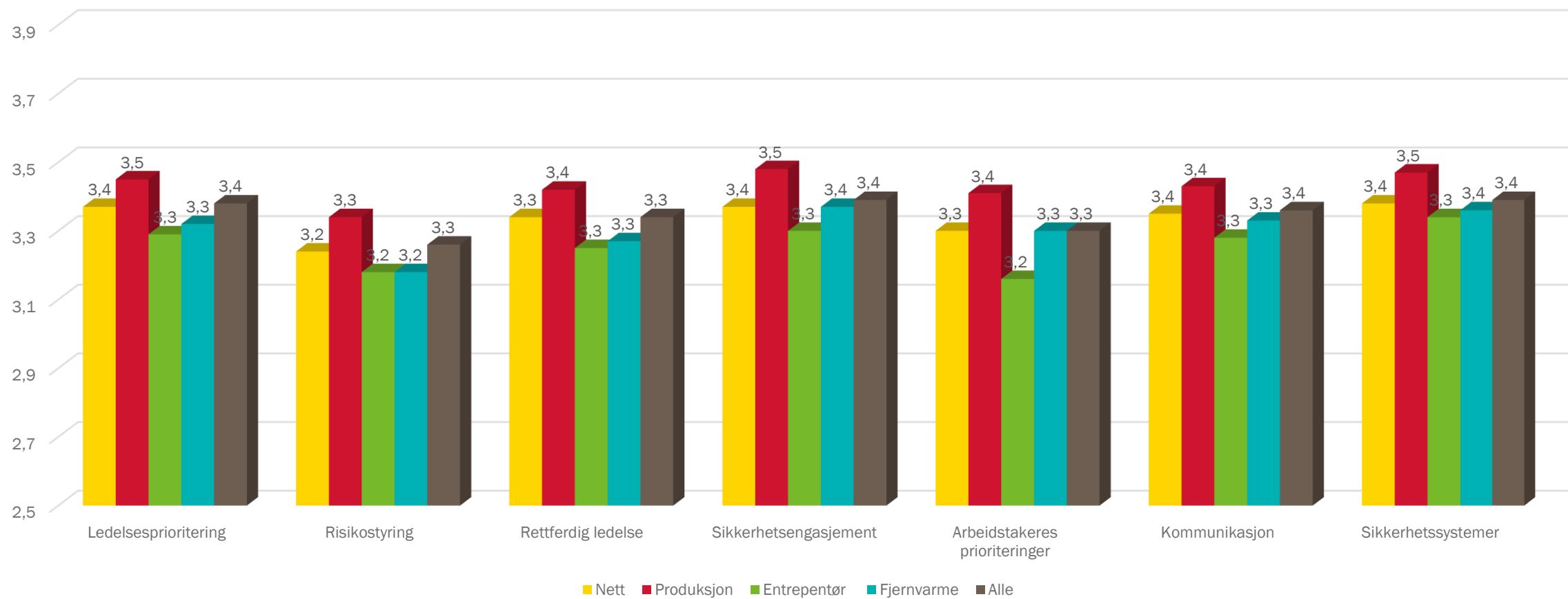


Sikkerhetsklima alle ledere

Sikkerhetsklima ledere



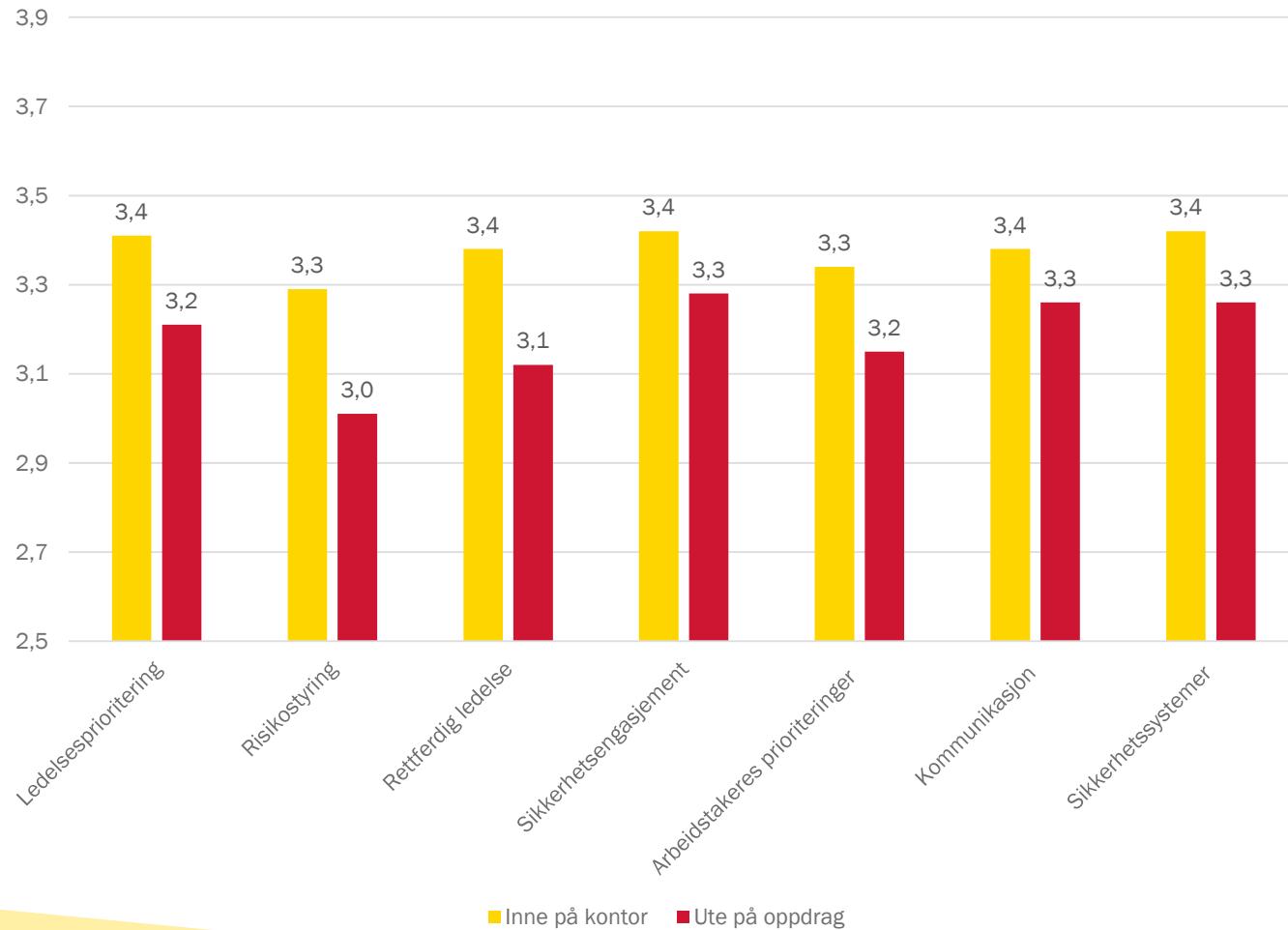
Sikkerhetsklima - ledere etter forretningsområde



Sikkerhetsklima - ledere etter arbeidsområde



Ledere – sikkerhetsklima og arbeidsorganisering



› Ute i felt > 50 %:

- Alle dimensjoner er signifikante
- Alle forretningsområder
- Drift / vedlikehold/bygg

› Det å jobbe i prosjekt > 50% av tiden:

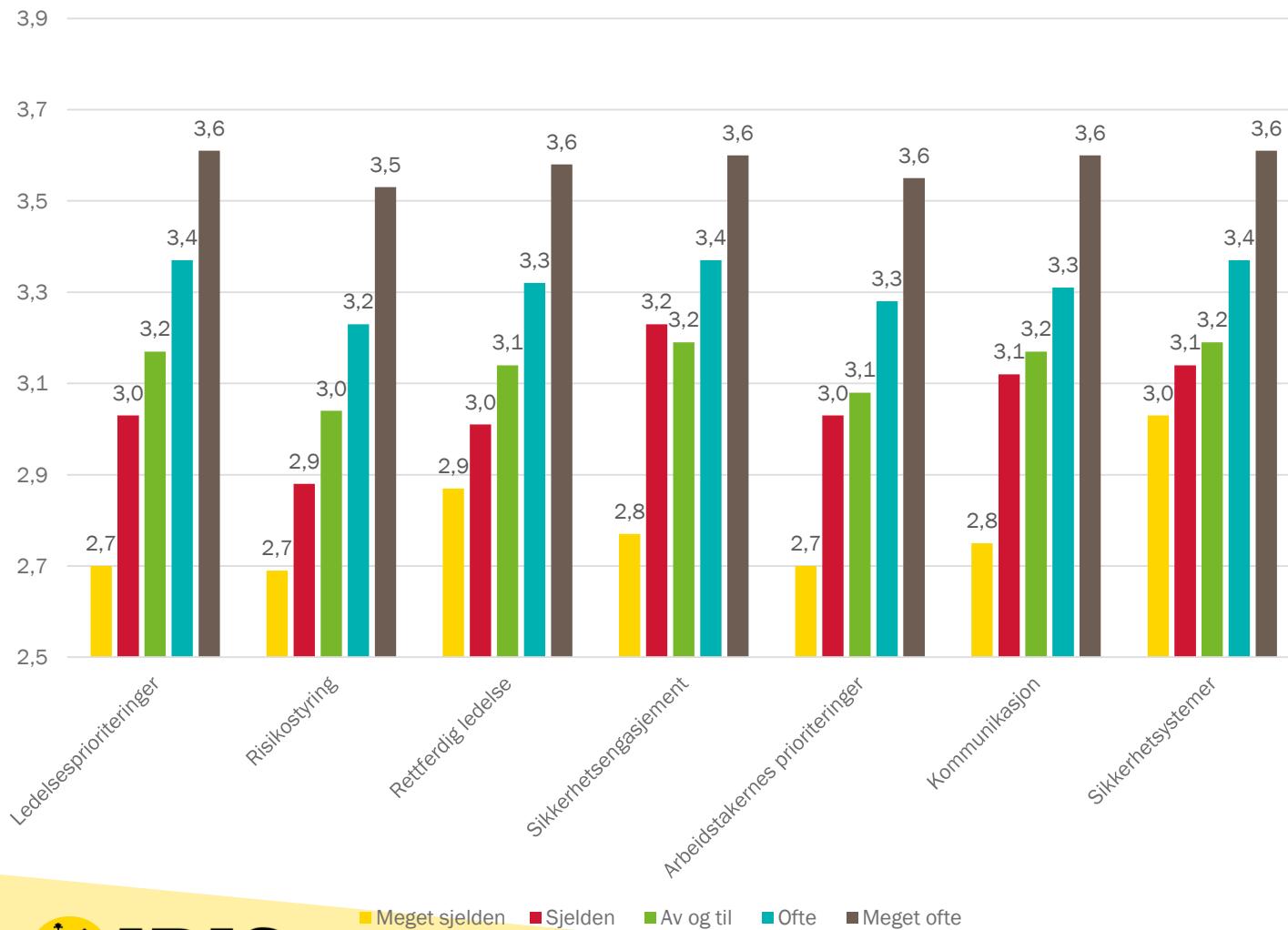
- Drift vedlikehold bygg: rettferdig ledelse og prioritering
- Entreprenør

› Teamorganisering

- Vanskelig å se tendenser

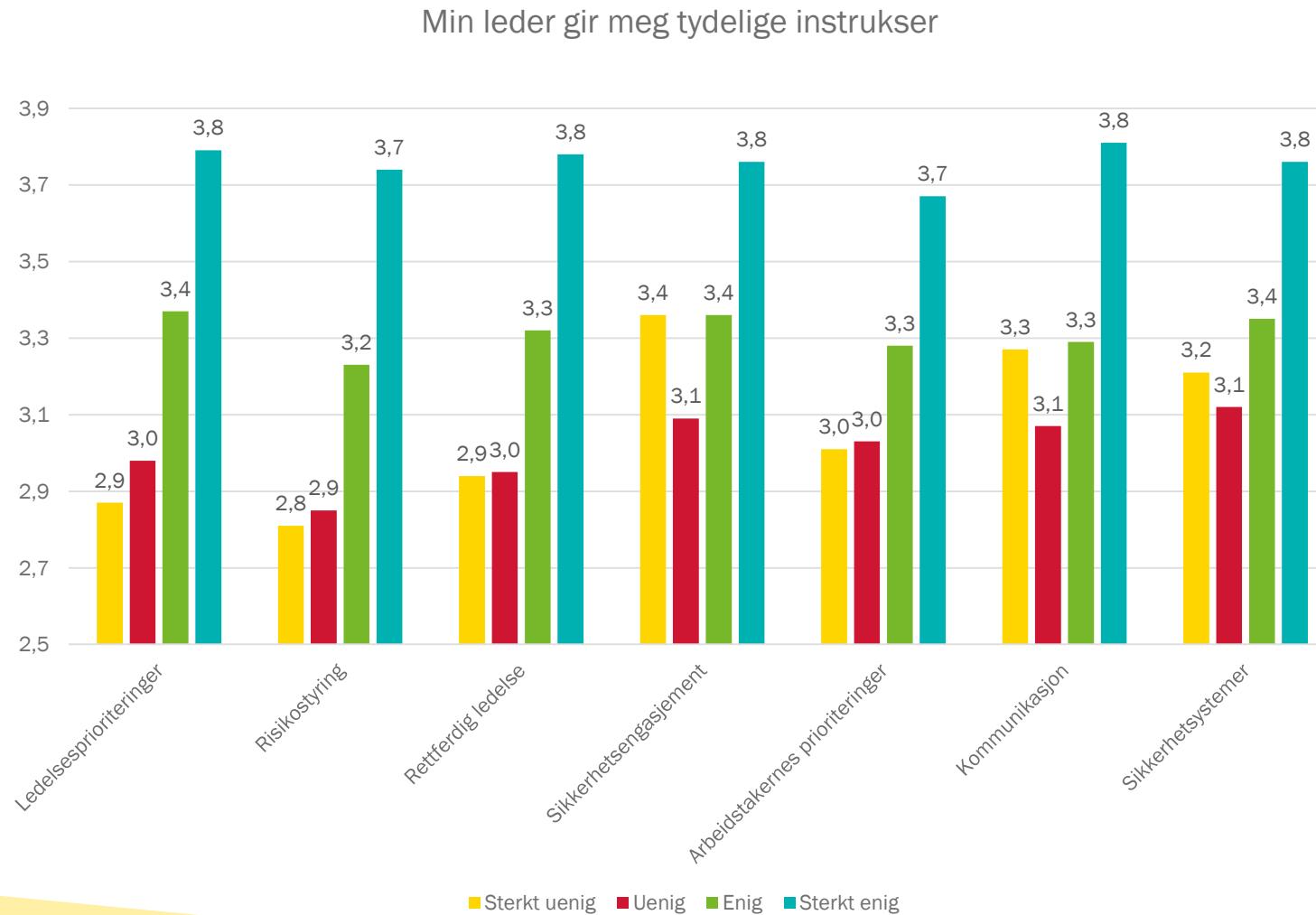
Ledere – sikkerhetsklima og arbeidsmiljø

Er det fastsatt klare mål for jobben din?



- › Rolleklarhet (ha klare mål, kjenne ansvar og forventinger)
 - Jo mer klarhet, jo mer positiv til sikkerhetsklimaet
 - Gjelder alle forretningsområder
 - Sterke effektstørrelser, kan ha praktisk betydning
 - Rollekonflikt (motstridende forespørsler, ikke tilstrekkelige ressurser, gjøre ting på andre måter), viser også tilsvarende tendens
- › Kontroll (påvirke beslutninger, påvirke hvordan å gjøre arbeidet)
 - Jo mer kontroll, jo mer positiv til sikkerhetsklimaet
 - Gjelder alle forretningsområder
- › Støtte (fra ledere og fra kolleger)
 - Jo mer støtte, jo mer positiv til sikkerhetsklimaet
 - Gjelder alle forretningsområder
- › Kvantitative krav
 - Kan ikke identifisere klare tendenser

Ledere – sikkerhetsklima og kommunikasjon



- › Kommunikasjon i bedriften
(informasjon om hva som foregår, instrukser involvering i beslutninger, påvirkning)
 - Gjelder alle forretningsområder
 - Sterke effektstørrelser, kan ha praktisk betydning
- › Kommunikasjon med egne ansatte
 - Skiller ikke på sikkerhetsklima
- › Kommunikasjon med egne ledere
 - Skiller ikke på sikkerhetsklima

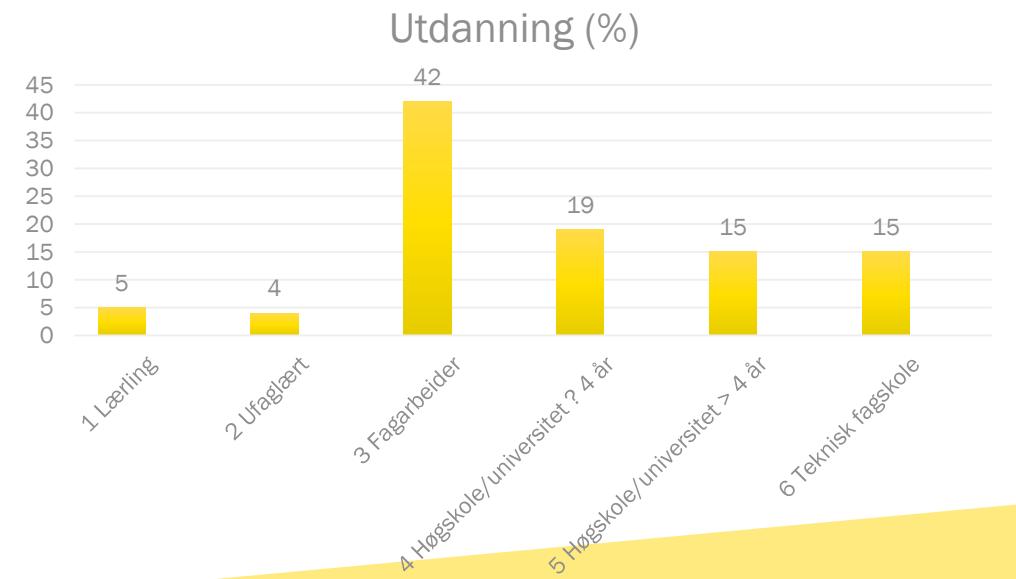
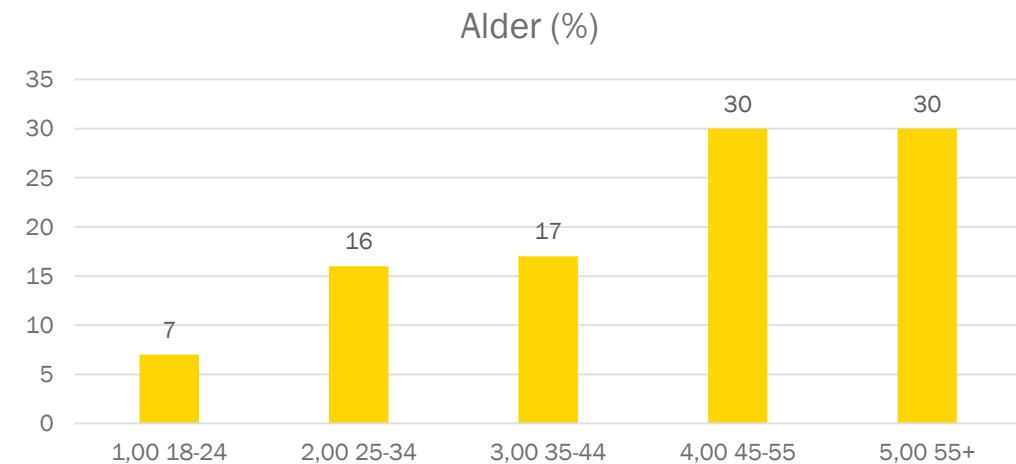
Analyser – ansatte



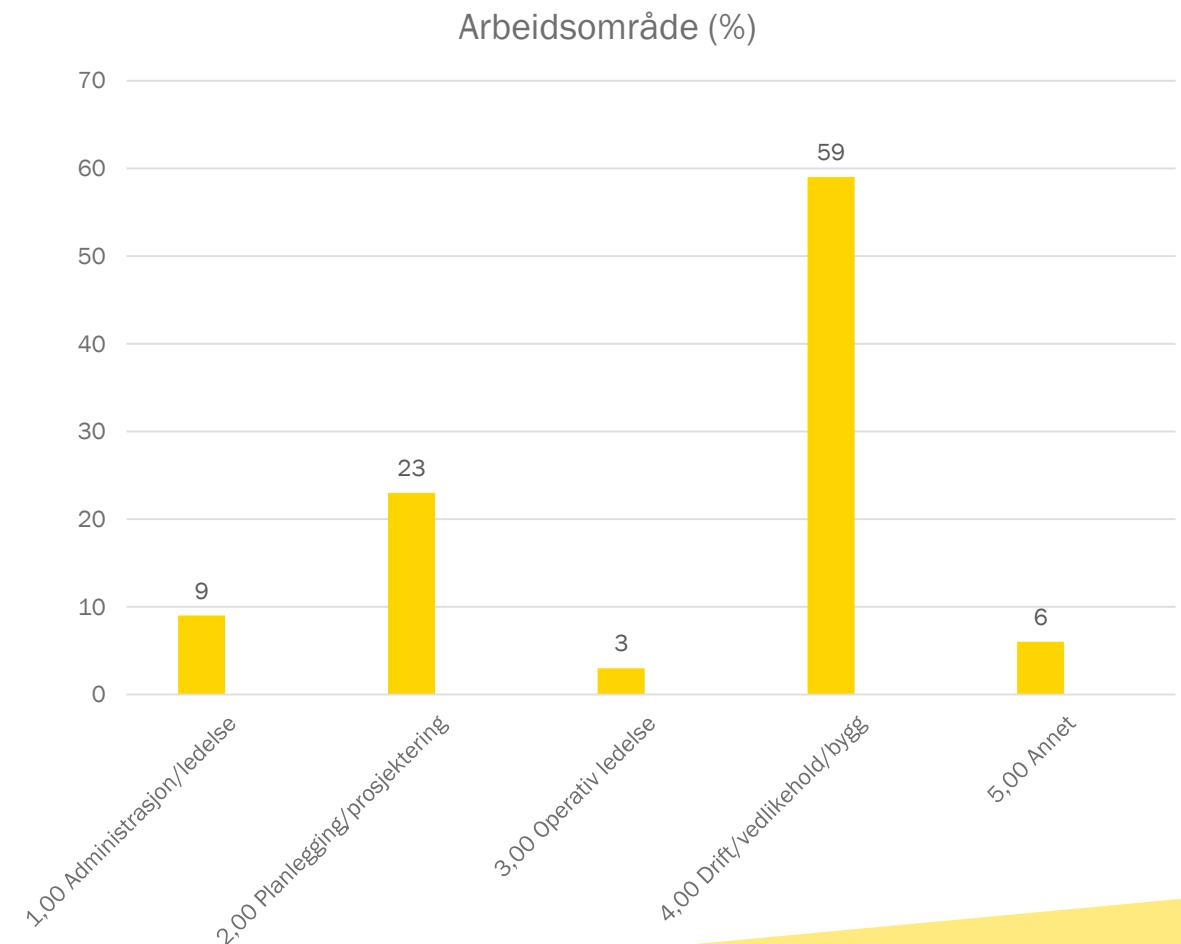
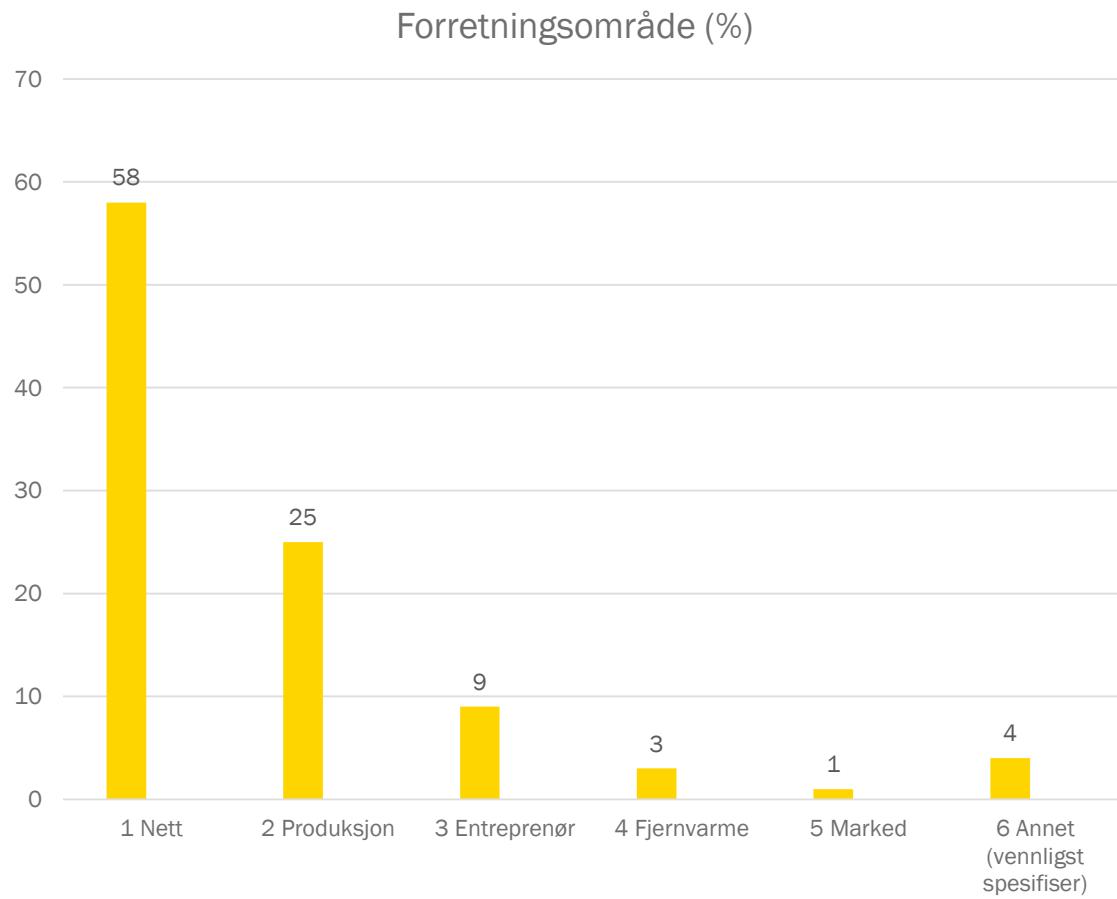
Foto: Å.Finnestad, IRIS

Hvem er de ansatte i disse organisasjonene?

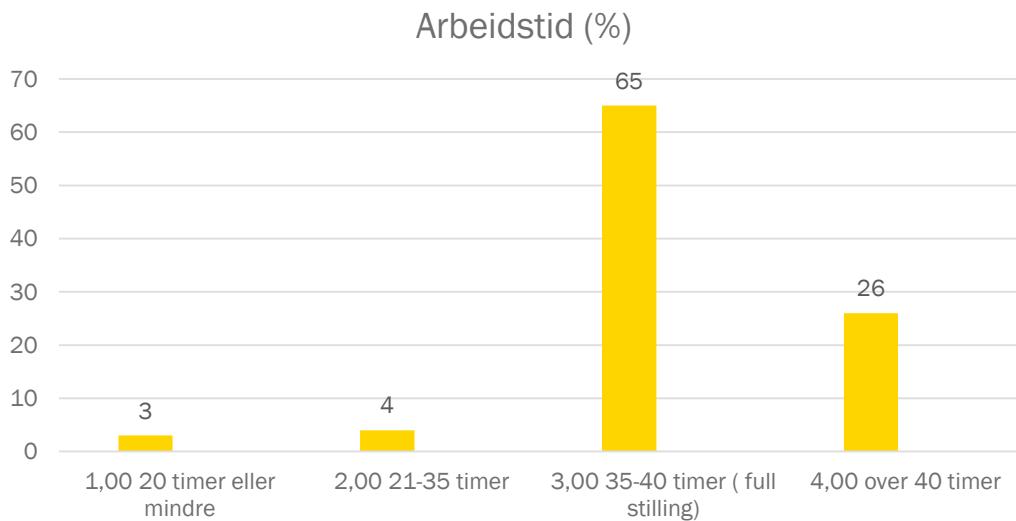
- › Utgjør 65 % av utvalget (n= 2804)
- › Alder (gjennomsnitt): 46 år
- › Ansiennitet (gjennomsnitt): 18 år
- › Kjønn:
 - Menn 84%
 - Kvinner 16 %
- › Utdanning:
 - Lærling: 5%
 - Ufaglært: 4%
 - Fagarbeider: 42%
 - Høgskole/universitet ≤ 4 år: 19%
 - Høgskole/universitet > 4 år: 15%
 - Teknisk fagskole: 15%



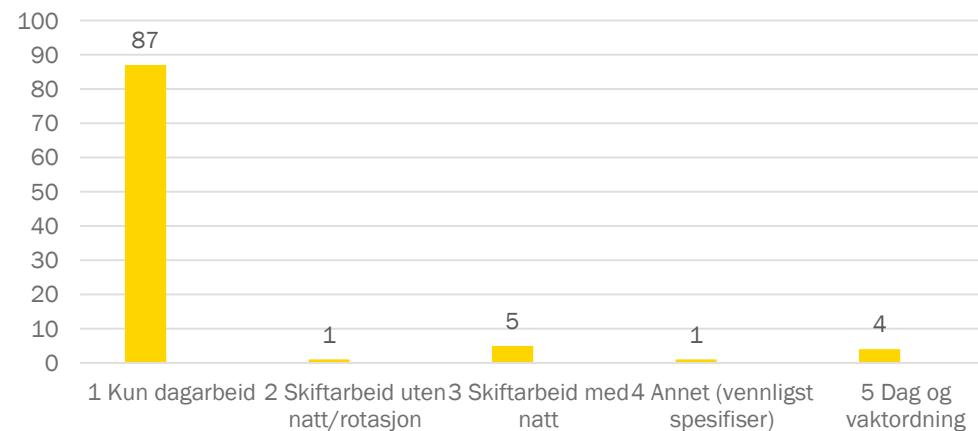
Hvem er de ansatte i disse organisasjonene?



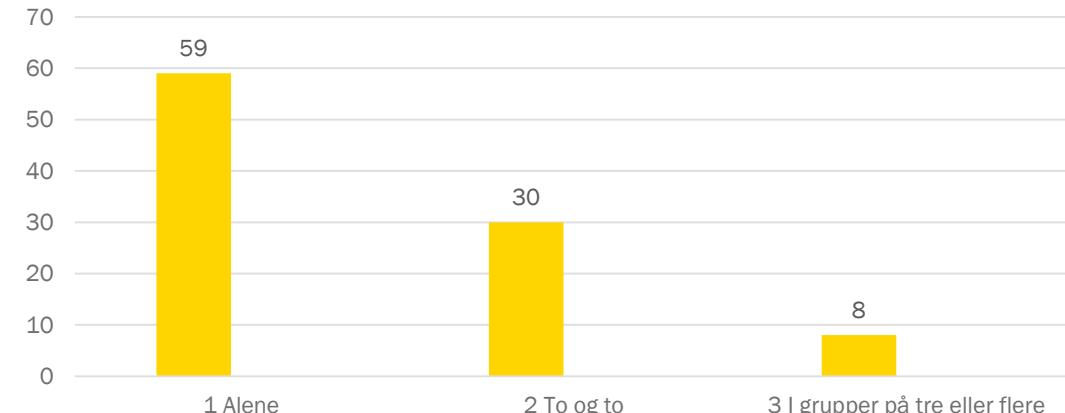
Arbeidsorganisering - ansatte



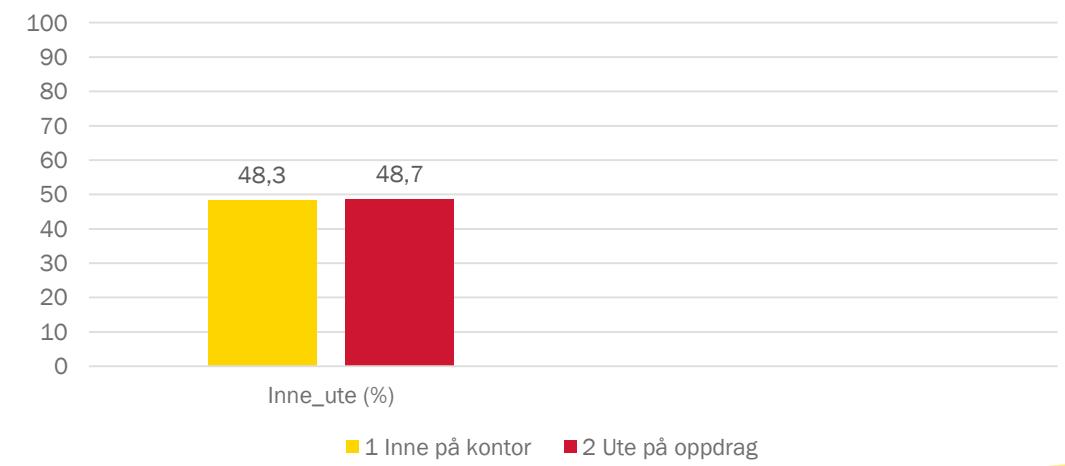
Arbeidstidsordning (%)



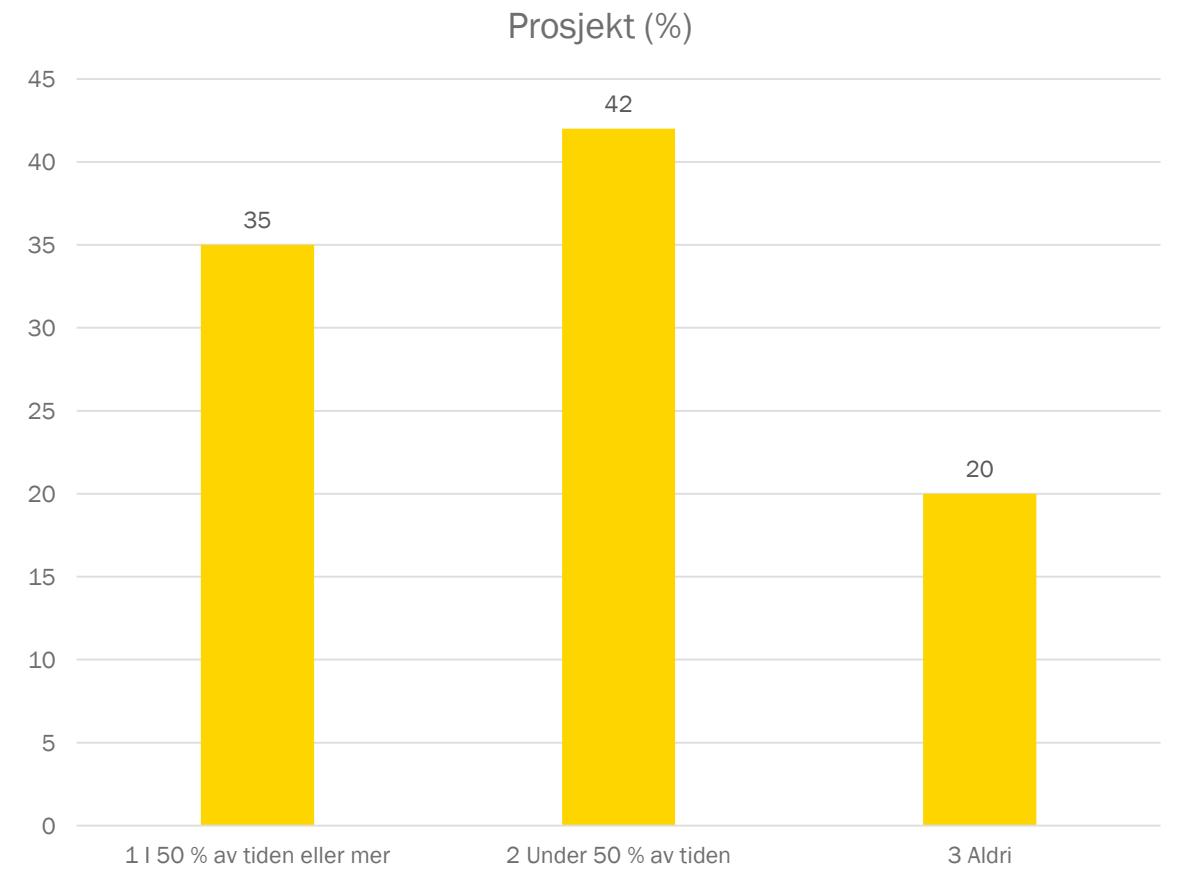
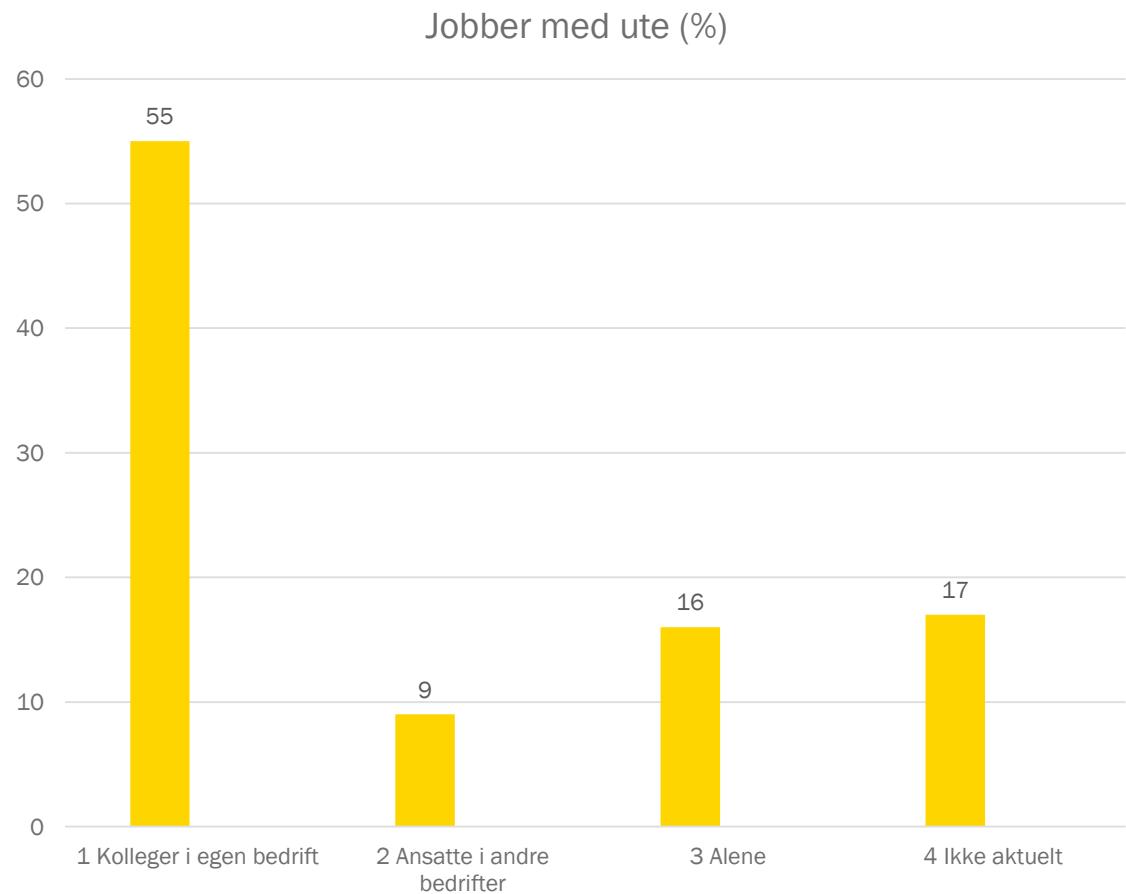
Alene_sammen



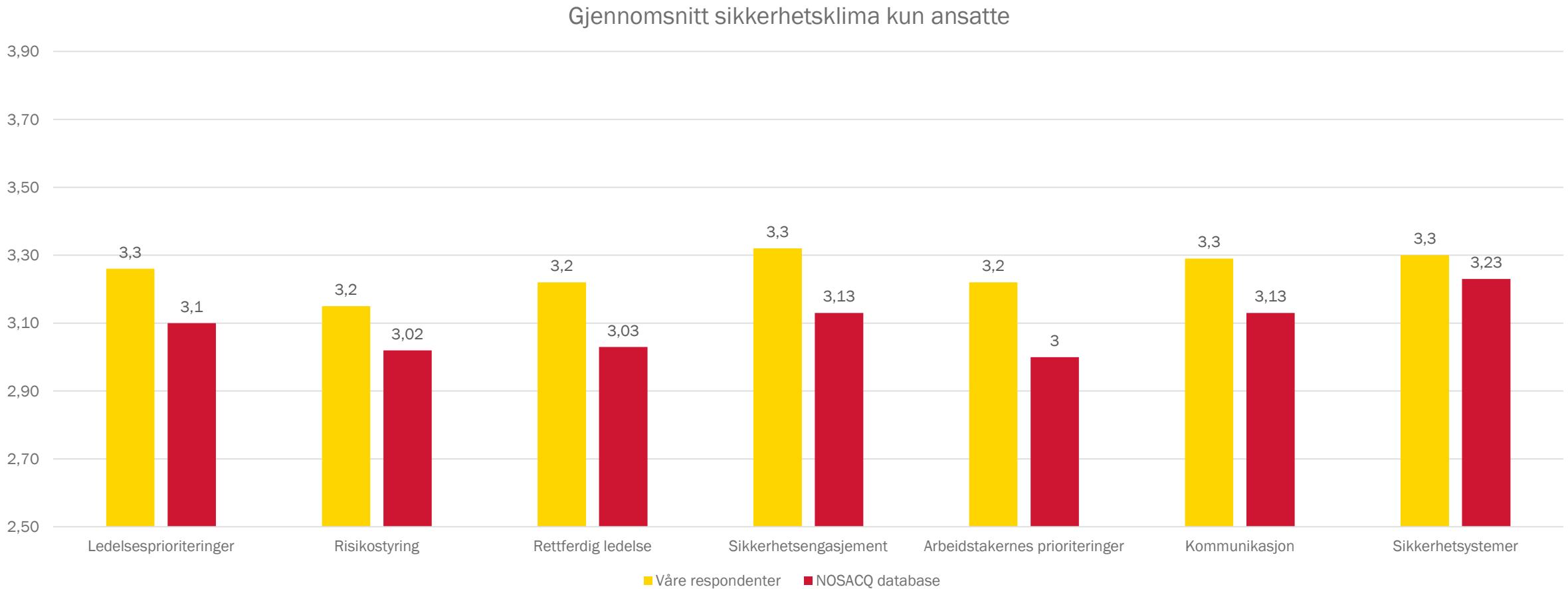
Inne_ute (%)



Arbeidsorganisering - ansatte

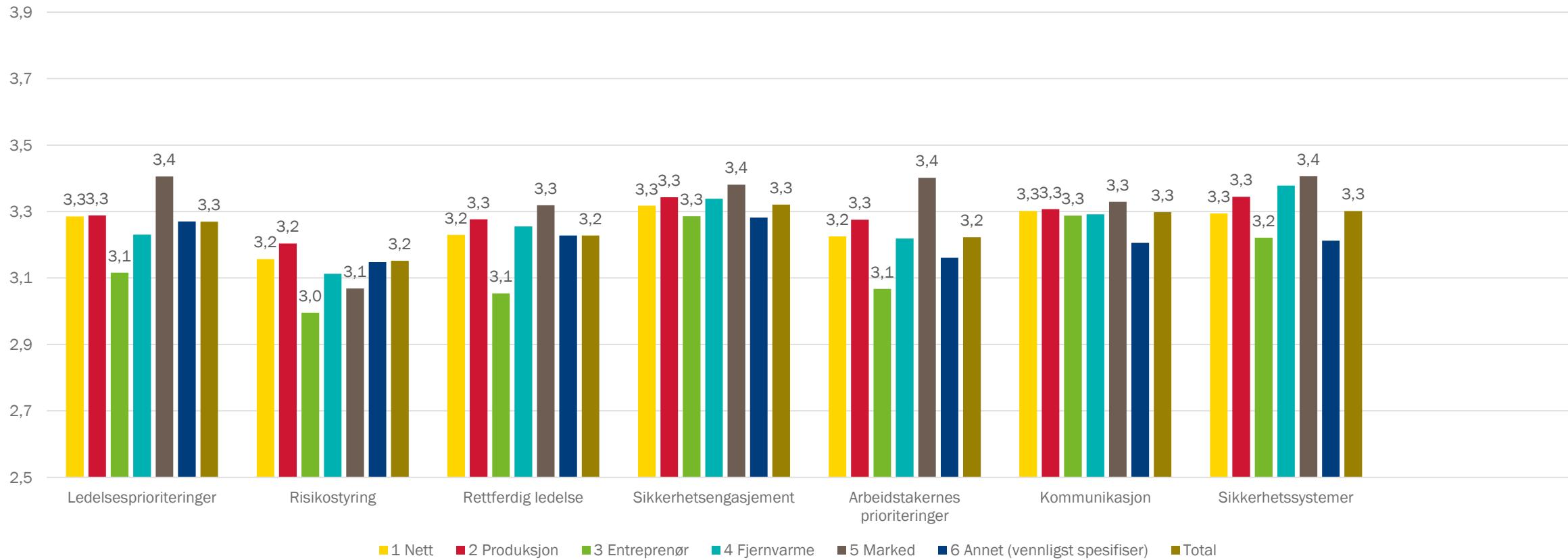


Sikkerhetsklima – ansatte

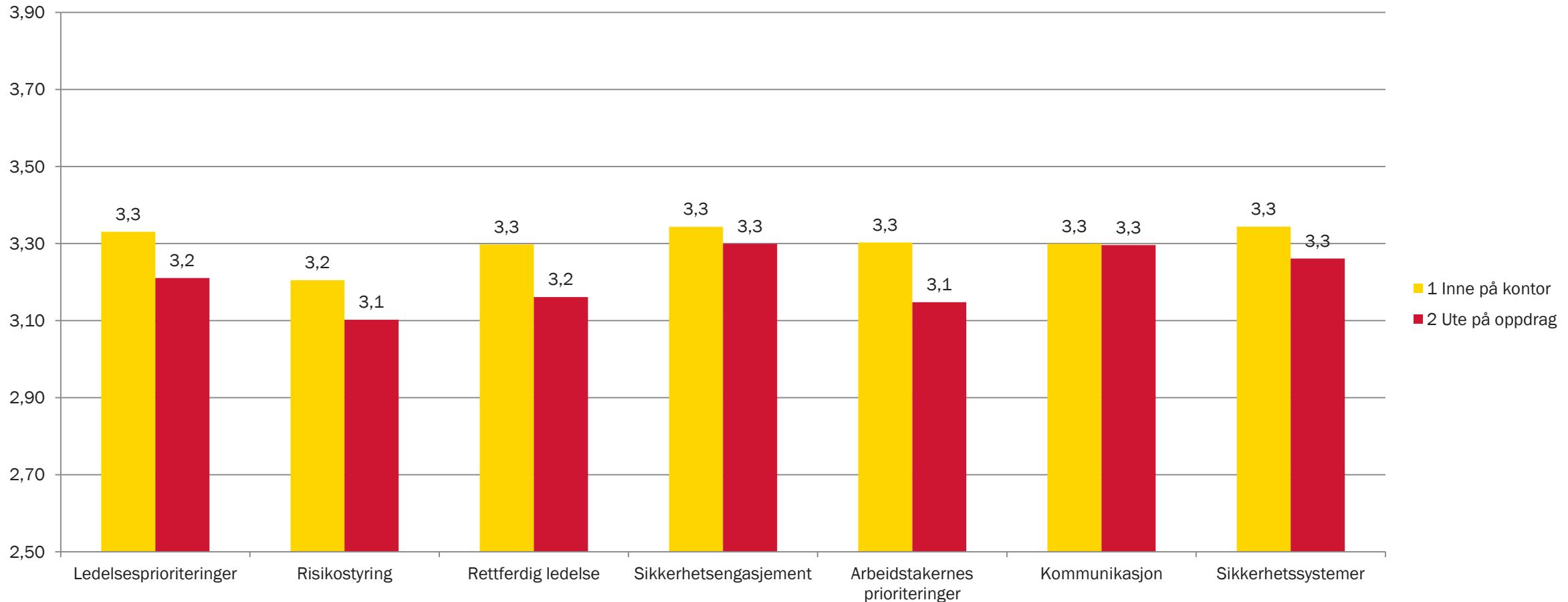


Ansatte - forretningsområde

Forretningsområde kun ansatte

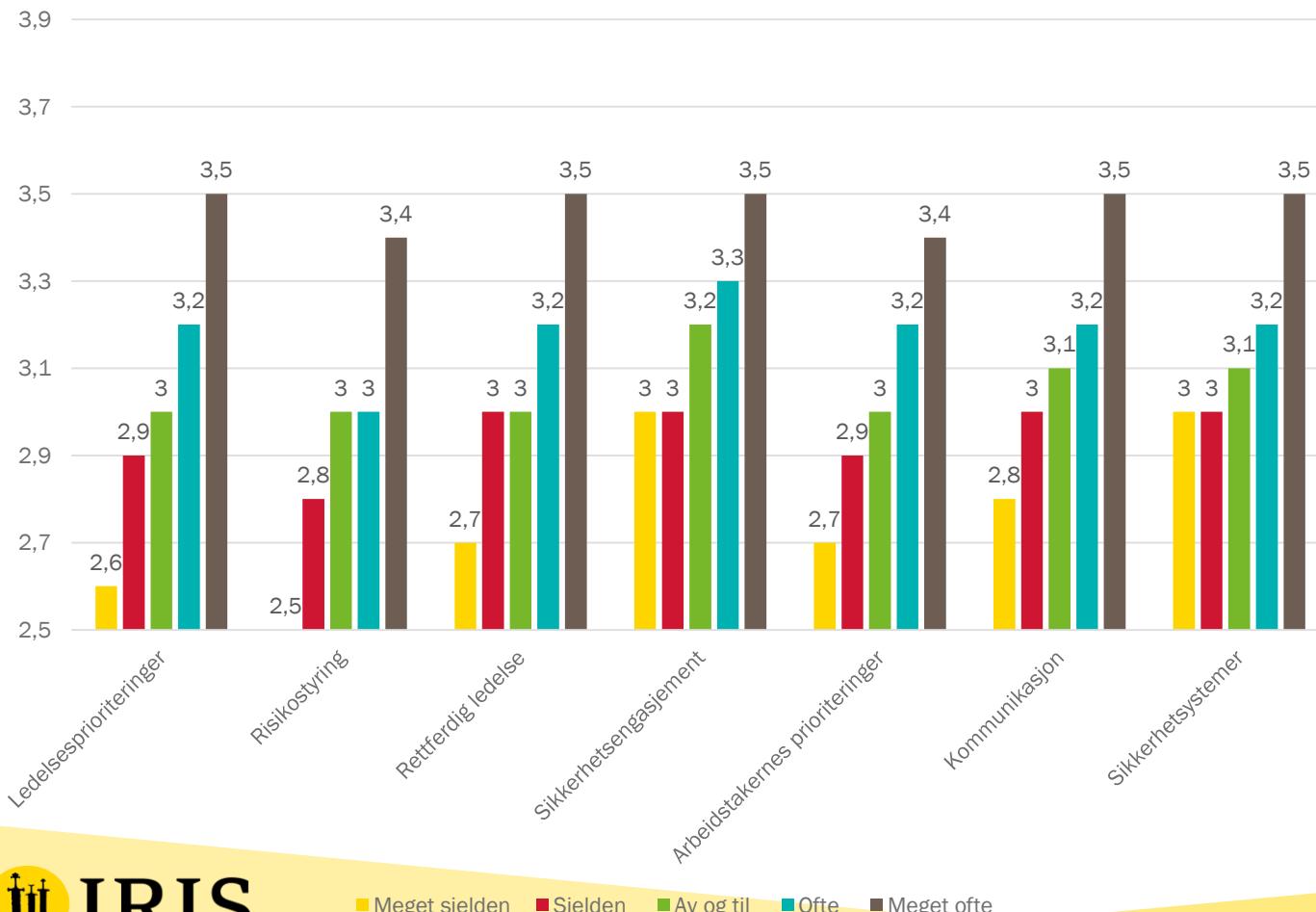


Ansatte – kontor vs. felt



Ansatte – sikkerhetsklima og arbeidsmiljø

Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?



› Rolleklarhet (ha klare mål, kjenne ansvar og forventinger)

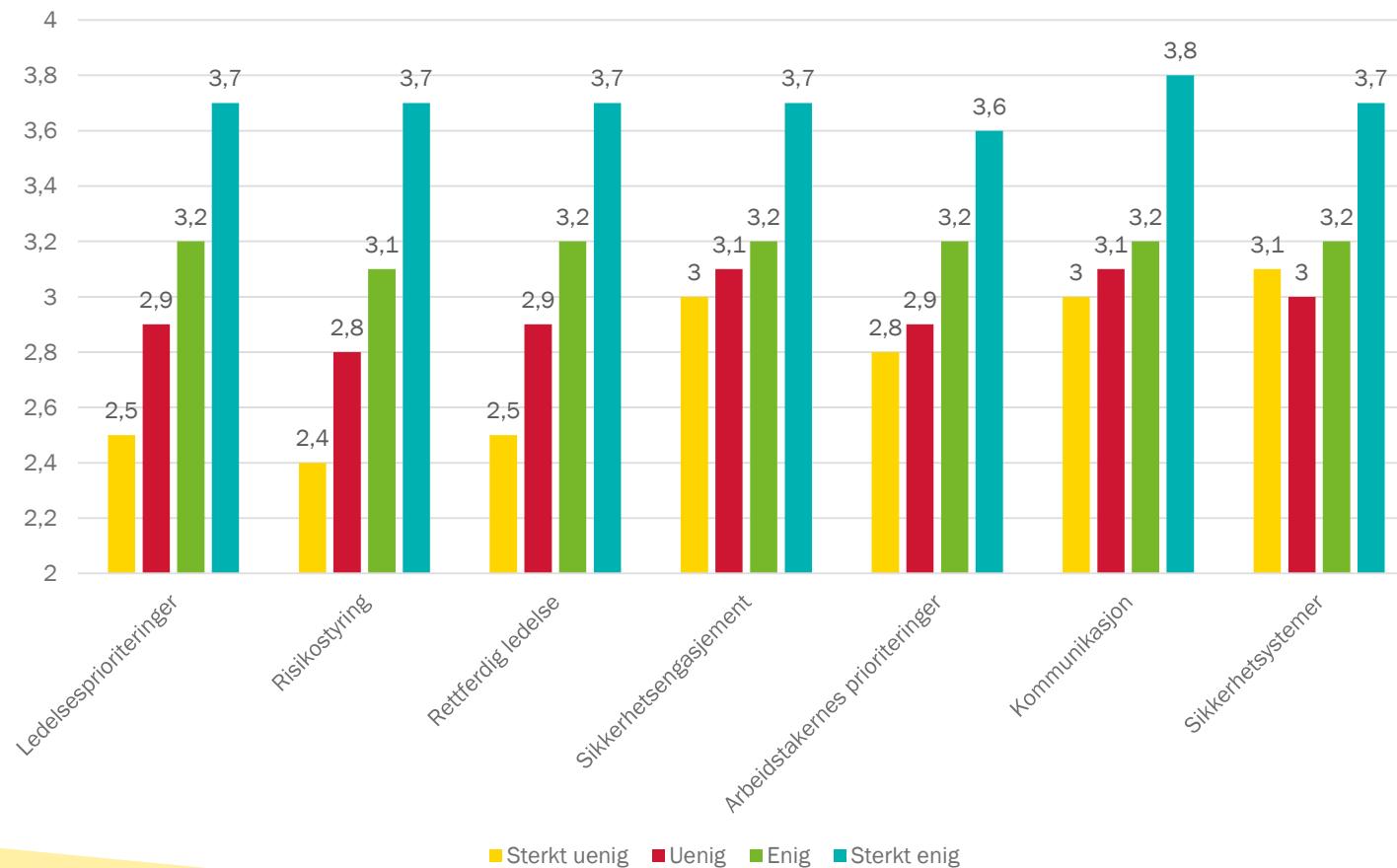
- Jo større rolleklarhet, jo mer positiv til sikkerhetsklimaet
- Klar sammenheng - alle sikkerhetsklimadimensjonene
- Sterke effektstørrelser, kan ha praktisk betydning

› Tilsvarende tendens

- Rollekonflikt (motstridende forespørslar, ikke tilstrekkelige ressurser, gjøre ting på andre måter)
- Kontroll (påvirke beslutninger, påvirke hvordan å gjøre arbeidet)
- Støtte
- Kvantitative krav - overtid

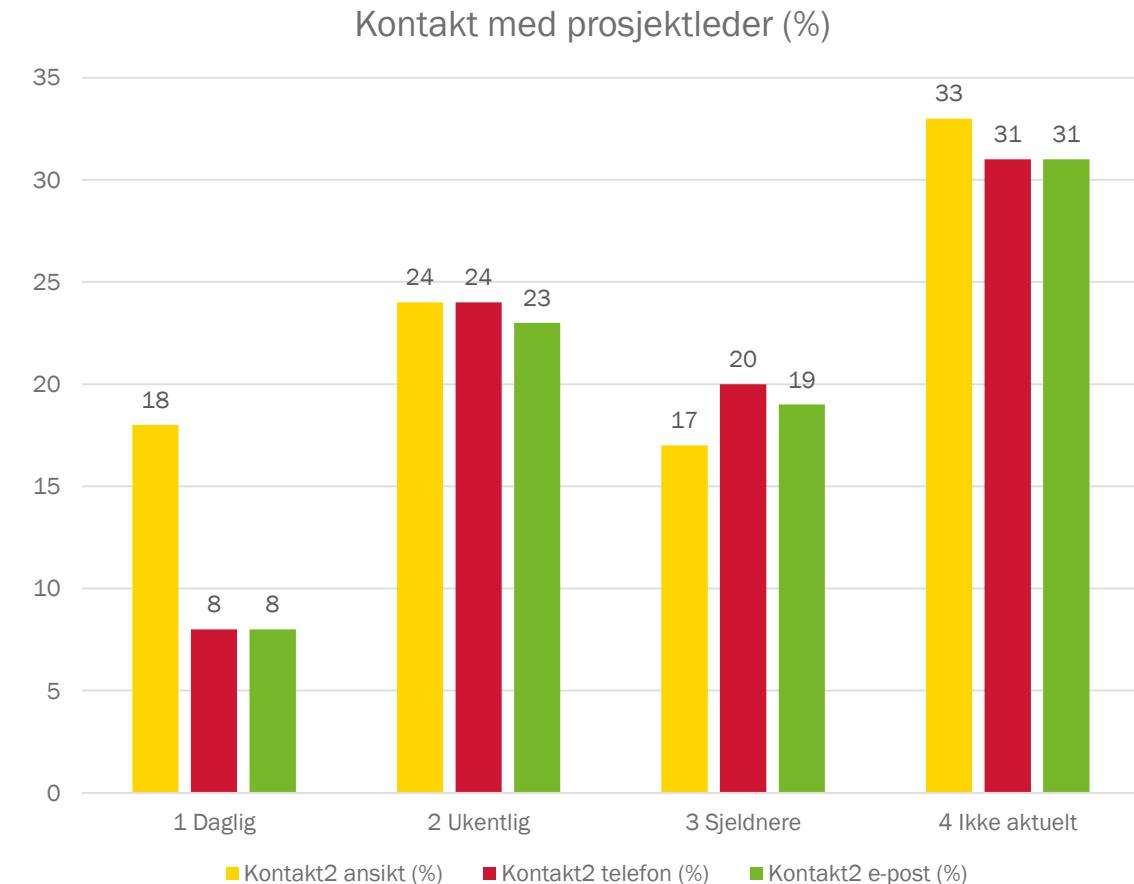
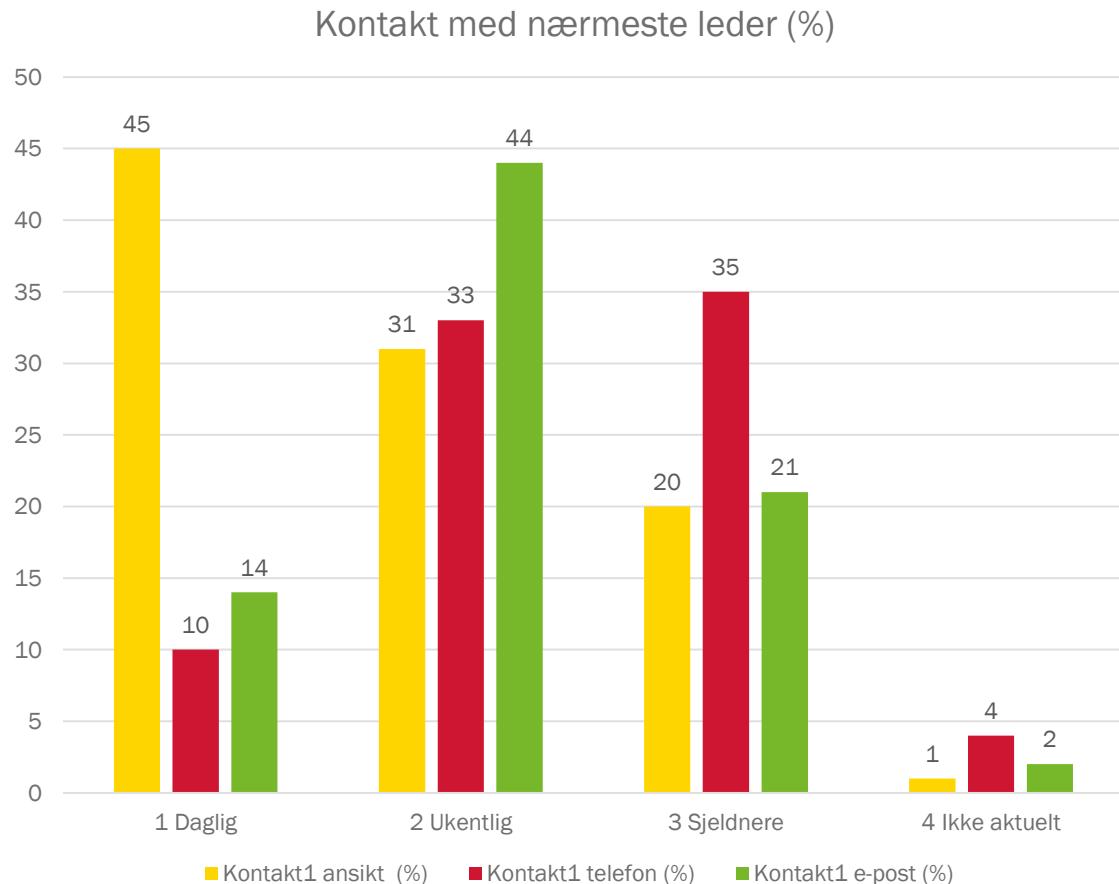
Ansatte – sikkerhetsklima og kommunikasjon

Min nærmeste leder involverer meg når beslutninger vedrørende min jobb tas



- › Kommunikasjon i bedriften (informasjon om hva som foregår, instrukser involvering i beslutninger, påvirkning)
 - Klar sammenheng - alle sikkerhetsklimadimensjonene
 - Sterke effektstørrelser, kan ha praktisk betydning

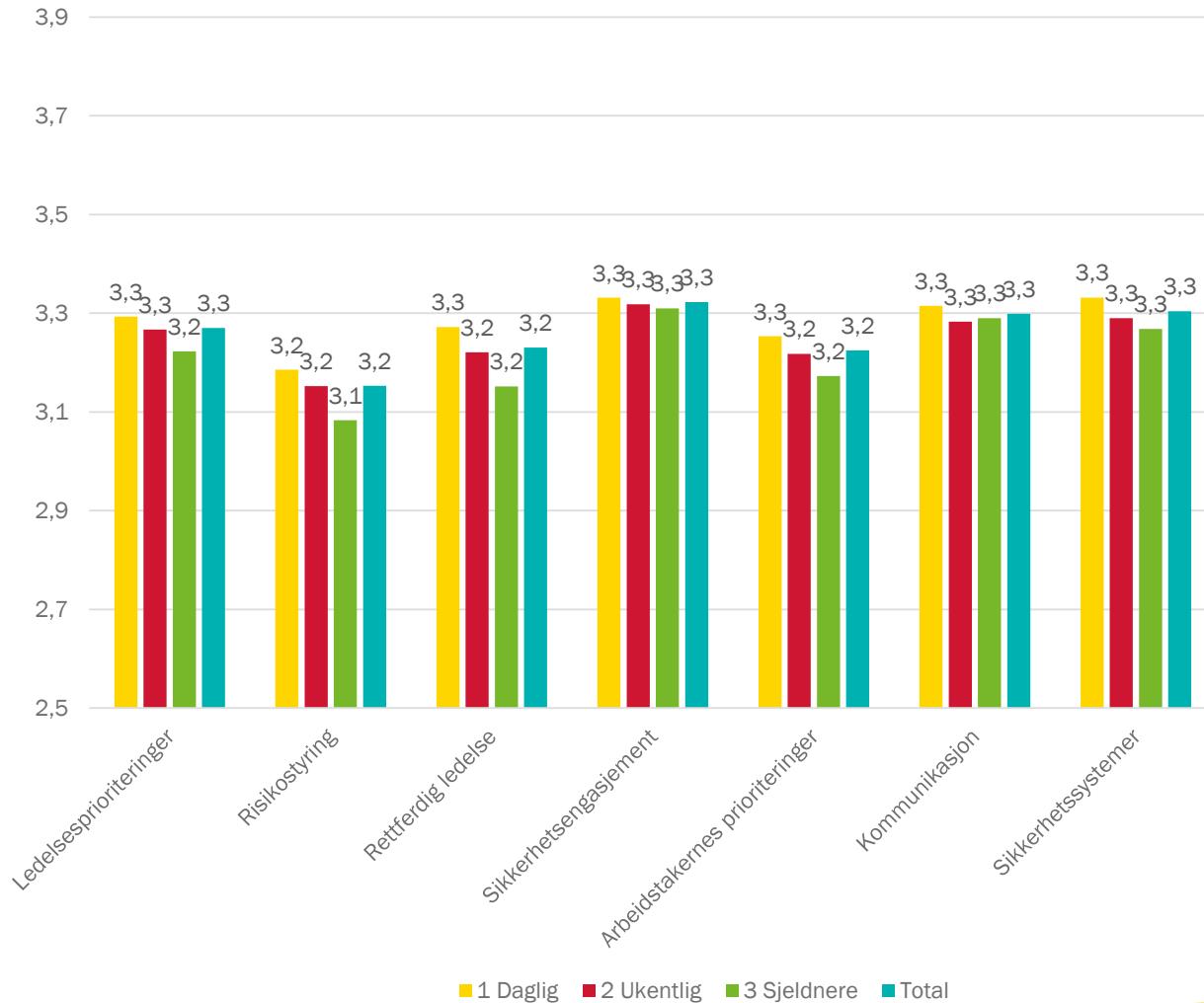
Kontakt med leder



Kontakt med leder - sikkerhetsklima

- › De som har kontakt med sin nærmeste leder ansikt til ansikt daglig er mest positive til sikkerhetsklimaet
- › De som har kontakt med sin nærmeste leder ansikt til ansikt sjeldnere enn ukentlig er mest kritiske til sikkerhetsklimaet på de fleste dimensjonene
- › Sjeldnere enn ukentlig - tilsvarende funn på de fleste sikkerhetsklimadimensjonene når det gjelder:
 - Kontakt med prosjektleder
 - Kontakt på telefon
 - Kontakt på e-post

Kontakt med nærmeste leder ansikt til ansikt



Er det spesifikke forhold ved sikkerhetsklimaet som
utpeker seg?



Risikostyring

- › Kartlegger ledelsens evne til å lage gode rutiner, involvere ansatte i sikkerhetsbeslutninger, sette ansatte i stand til å ta egne beslutninger

Risikostyring (dim. 2)	Leder		Ansatt		Ansatt drift/vedlikehold/bygg		Ansatt entreprenør	
	Enig (%)	Uenig (%)	Enig (%)	Uenig (%)	Enig (%)	Uenig (%)	Enig (%)	Uenig (%)
Min leder bestreber seg på å lage sikkerhetsrutiner som er meningsfylte og velfungerende	82	9	80	12	78	16	71	20
Min leder tar aldri sikkerhetsrelaterte forslag fra de ansatte i betraktnsing	10	82	12	80	15	79	17	74
Min leder bestreber at alle på denne arbeidsplassen har høy kompetanse på sikkerhet og risiko	83	8	81	11	82	11	74	17
Min leder spør aldri arbeidstakerne om deres synspunkt før han/hun tar beslutninger som angår sikkerheten	11	80	12	79	14	79	15	78

Rettferdig ledelse

- › Kartlegger ledelsen evne til å behandle hendelser på en rettferdig og lyttende måte og lete etter bakenforliggende organisatoriske årsaker, ikke skyldige enkeltindivider
- › Vektlegging av rapportering, informasjon, åpenhet, tillit og læring – ikke kun konsekvenser og sanksjoner

Rettferdig ledelse (dim. 3)	Leder		Ansatt		Ansatt drift/vedlikehold/bygg		Ansatt entreprenør	
	Enig (%)	Uenig (%)	Enig (%)	Uenig (%)	Enig (%)	Uenig (%)	Enig (%)	Uenig (%)
Frykt for sanksjoner (negative konsekvenser) fra min leder, forhindrer arbeidstakerne fra å rapportere nestenulykker	7	82	10	79	13	78	16	71
Når en ulykke inntreffer, ser lederen min etter årsaker, ikke etter skyldige personer	6	82	81	7	80	9	69	17
Min leder beskylder alltid arbeidstakerne for ulykker	11	78	11	76	13	76	16	71

Arbeidstakernes prioriteringer

- › Kartlegger de ansattes syn på risiko og prioriteringer i det daglige arbeidet
- › Risikoaksept

Arbeidstakernes prioriteringer (dim 5)	Leder		Ansatt		Ansatt drift/vedlikehold/bygg		Ansatt entreprenør	
	Enig (%)	Uenig (%)	Enig (%)	Uenig (%)	Enig (%)	Uenig (%)	Enig (%)	Uenig (%)
Vi som arbeider her ser på farer som uunngåelige	16	72	18	70	21	69	27	59
Vi som arbeider her ser på mindre ulykker som en normal del av vårt daglige arbeid	7	81	8	79	10	79	14	70
Vi som arbeider her aksepterer aldri at det tas risiko, selv om arbeidsplanen er stram	19	68	65	20	66	23	58	26
Vi som arbeider her aksepterer risikotaking i jobben	11	77	14	72	16	72	25	59

Hovedfunn

- › Sikkerhetsklimaet vurderes til å være høyt i bransjen
 - Ansatte noe mer kritiske enn ledere
 - Ansatte svarer likevel mer positivt enn sammenlignbare data fra nordisk databaser
- › Risikostyring, rettferdig ledelse og arbeidstakeres prioriteringer - de tre dimensjonene som utmerker seg
- › Svarene fra ledere og ansatte følger samme mønster
 - Ute og inne
 - Arbeidsmiljøforhold som påvirker oppfatningene
 - Kommunikasjon
- › Viktige områder:
 - Entreprenør
 - Drift/vedlikehold/bygg
- › Hva bør man jobbe videre med for å forbedre sikkerhetskulturen:
 - Kontakt, kommunikasjon og informasjon, tydeliggjøring av roller og støtte rundt mellomledere
 - Kobles til mellomlederes praksis ute på arbeidsplassen (der det skjer) og at de kan ta tydelige og gode beslutninger på egen hånd
 - Kontaktflater for god kommunikasjon
- › Disse funnene vil legge grunnlag for videre arbeid med tiltak