

Att använda självskattningsverktyget för säkerhetskultur

Innehåll

Vem kan använda självskattningsverktyget?.....	1
Om självskattningsverktyget för säkerhetskultur	1
Hur gör jag för att använda självskattningsverktyget i min verksamhet?.....	2
Det här kan du göra innan ni använder självskattningsverktyget.....	3
Vad visar självskattningen?	3
Hur kan vi arbeta vidare utifrån resultatet av självskattningen?	4
När behöver arbetet följas upp?	4

Den här informationen är främst riktad till dig som är arbetsgivare. Du som är facklig företrädare, skyddsombud eller på något annat sätt representerar arbetstagarna bör också ta del av innehållet innan ni börjar använda självskattningsverktyget.

Vem kan använda självskattningsverktyget?

Du som är arbetsgivare kan använda självskattningsverktyget för att få en uppfattning om hur säkerhetskulturen är i verksamheten eller i delar av verksamheten, vid mättillfället.

Verktyget är tänkt att användas som underlag för diskussioner i er verksamhet och för att genomföra åtgärder som syftar till att förbättra säkerhetskulturen. När ni ska följa upp hur det har gått med förbättringarna bör ni genomföra en ny mätning med hjälp av självskattningsverktyget.

Tänk på att verktyget inte bör användas för grupper som är för små, i storleksordningen tio personer eller färre. Då riskerar man att få otydliga svar. I stora verksamheter kan man däremot behöva dela upp enkäten efter de naturliga team som finns, till exempel yrkesgrupper, avdelningar, arbetsgrupper eller liknande, för att få ett representativt resultat som speglar de naturliga gruppernas kultur.

Om självskattningsverktyget för säkerhetskultur

Självskattningsverktyget för att undersöka säkerhetskultur bygger på forskning¹. De sju områdena har identifierats som centrala för säkerheten i organisationer. Påståendena som ställs i verktyget är valda för att mäta hur områdena uppfattas och vilken praxis som finns i verksamheten.

¹ P. Kines et al., International Journal of Industrial Ergonomics 41 (2011) 634-646: [Nordic Safety Climate Questionnaire \(NOSACQ-50\): A new tool for diagnosing occupational safety climate \(av.se\)](#)

Verktyget kan ge en fingervisning om säkerhetsklimatet i verksamheten här och nu, och vilka områden som man bör prioritera i det fortsatta arbetet. De områden som har fått lägst poäng kan behöva ses över. Som stöd finns underlag för fortsatta diskussioner i verksamheten, för vart och ett av frågeområdena.

Självskattningen ger förslag på områden som arbetsgivaren kan arbeta med gällande verksamhetens säkerhetskultur. Andra delar av säkerhetskulturen kan också behöva utvecklas, oavsett vilka prioriteringar som föreslås från självskattningens resultat. Arbetsgivaren har alltid ansvaret för arbetsmiljön och att följa de regler som gäller den egna verksamheten, inbegripet arbetsmiljölagen och föreskrifter under den. Vid en inspektion kan Arbetsmiljöverket komma att ställa krav på alla områden, inklusive sådana som i resultaten av självskattningen har markerats som bra.

Den som fyller i självskattningen förväntas svara så sanningsenligt som möjligt utifrån sitt eget perspektiv. När alla frågor är markerade, ska man gå vidare till nästa område genom att klicka på en knapp. Självskattningen slutförs genom att resultatet skickas till en sammanställning med genomsnittsvärden för varje frågeområde och varje fråga. Sammanställningen går bara att komma åt via den länk som skapades samtidigt som gruppenkäten skapades. Diskussionsunderlagen finns i anslutning till sammanställningen.

Länken till sammanställningen försvinner ett halvår efter att den skapades. Den som vill spara resultaten kan göra det i verktyget. Arbetsmiljöverket kan inte komma åt några resultat.

Hur gör jag för att använda självskattningsverktyget i min verksamhet?

Det kan vara lämpligt att tillsätta en administrationsgrupp för verktyget. Det bör finnas både arbetsgivarrepresentanter (ledare) och representanter för era anställda (till exempel skyddsombud, fackliga företrädare) i gruppen, som ska hantera självskattningsverktyget i er verksamhet.

I verktyget kan ni skapa en självskattning för en grupp. Då skapas två länkar som den som administrerar självskattningen behöver hålla reda på. Arbetsmiljöverket kan inte återskapa dem. Den ena länken skickar ni till dem som ska genomföra enkäten eller sparar på ert intranät eller liknande. Den andra länken går till en sammanställning av alla svar. Undersökningen är anonym för att svaren ska bli så sanningsenliga som möjligt. Det är viktigt att både ledare och medarbetare svarar på enkäten. Ju fler som svarar, desto mer är resultaten i linje med verkligheten i er verksamhet.

När gruppen har genomfört självskattningen bör ni gå igenom resultaten och avgöra vilka frågor som ni vill jobba vidare med. Det kan vara lämpligt att börja med områden som fått låga resultat. I anslutning till sammanställningen finns förslag på diskussionsfrågor, som stöd för ert fortsatta arbete.

Vill ni följa upp undersökningen och de åtgärder ni har vidtagit med anledning av den, kan ni göra en ny självskattning efter ungefär ett år. Då kommer länken till den tidigare sammanställningen inte att fungera. Därför bör ni spara sammanställningen i er egen verksamhet. I verktyget går det att skapa en pdf av sammanställningen.

Det här kan du göra innan ni använder självskattningsverktyget

- Tillsätt en administrationsgrupp för verktyget med företrädare för både ledare och anställda.
- Tänk igenom om enkäten ska skickas ut till hela verksamheten eller om ni behöver dela upp den för olika organisatoriska enheter eller mindre grupper. Men gör inte grupperna för små.
- Håll ett förberedande möte som omfattar alla i verksamheten, där självskattningsverktyget presenteras.
- Förbered för utskick av enkäten.
- Är verksamheten stor, bör enkäten delas upp och genomföras i naturliga team, till exempel yrkesgrupper, avdelningar, arbetsgrupper eftersom det är i de naturliga teamen kultur skapas. Skapa helst inte grupper med färre än 10 personer.
- Skapa en självskattning för verksamheten i verktyget. Om verksamheten behöver delas upp, måste ni skapa en enkät för varje grupp.
- Avsätt tid för möten och diskussioner för verksamheten efter att självskattningen har genomförts.

Vad visar självskattningen?

Resultatet av självskattningen presenteras som sju områden. De motsvarar viktiga tankesätt och sätt att agera på i förhållande till risk och säkerhet. Områdena är

1. Ledningens säkerhetsengagemang och säkerhetsförmåga.
2. Ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor.
3. Ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor.
4. Medarbetarnas engagemang i säkerhetsarbetet.
5. Medarbetarnas prioritering av säkerhet och grad av riskacceptans.
6. Medarbetarnas upplärning och kommunikation.
7. Medarbetarnas förtroende för säkerhetssystemets effektivitet.

Varje område får ett totalt snittresultat mellan 1 och 4, där 1 är lägst och 4 högst poäng. Det eller de områden som får lägst snittresultat är förmodligen de områden där din verksamhet bör göra något för att förbättra säkerhetskulturen.

- Snittresultat på upp till 2 på ett område är lågt. Det är ett tecken på att er säkerhetskultur är långt ifrån tillfredsställande.
- Snittresultat på 2-2,5 är inte tillfredsställande, det är under genomsnittet.
- Snittresultat runt 3 är genomsnittligt och acceptabelt. Men det tyder på att ni inte har nått hela vägen, utan bör arbeta för att säkerhetskulturen ska bli bättre.
- Snittresultat över 3 på ett område tyder på att ni har en tillfredsställande säkerhetskultur på området.
- Snittresultat över 3,5 innebär att säkerhetskulturen på området är god.

Ni kommer sannolikt att få varierande poäng på de sju områdena. Det kan vara lämpligt att arbeta med de områden som ni får sämst poäng på, särskilt om de ligger under 2,5-3. Poängen är inget exakt mått, men ger en bra fingervisning om hur ni ligger till i säkerhetsklimat och säkerhetskultur. Läs mer om hur verktyget fungerar under rubriken "Om självskattningsverktyget för säkerhetskultur".



Hur kan vi arbeta vidare utifrån resultatet av självskattningen?

Varje grupp som har genomfört självskattningen bör gemensamt i gruppen diskutera resultatet. Diskussionen bör baseras på de områden som har fått lägst snittresultat. Fokusera på de områden som ligger under 3, eftersom det indikerar att säkerhetskulturen är låg inom området.

Det är viktigt att de som deltar i diskussionerna upplever att snittresultaten är representativa för dem. De naturliga team som finns i en större verksamhet och som bör ha fått egna självskattningar, speglar vanligtvis de grupper där kulturen skapas och vidmakthålls.

På mötena bör hela gruppen prata om varför resultatet blev som det blev, för vart och ett av de områden som har fått lägst genomsnitt. Gruppen bör också diskutera vilka eventuella åtgärder som behövs för att förbättra säkerhetskulturen inom området. I anslutning till sammanställningen av resultaten i självskattningsverktyget finns det underlag för att underlätta diskussionerna.

Det är viktigt att gruppen kommer överens om vilka åtgärder som ni ska arbeta vidare med. Ni bör också planera in uppföljningsmöten för att kontrollera hur arbetet fortskrider och om några åtgärder behöver justeras eller läggas till.

Uppföljningen bör också följas upp av er centralt ansvariga säkerhetsgrupp, om er verksamhet har delat upp självskattningen för olika naturliga team. Kontaktpersoner för varje team kan vara lämpligt.

När behöver arbetet följas upp?

Det är lämpligt att du följer upp åtgärderna under tiden som ni arbetar med dem. När ni har genomfört åtgärderna kan ni göra en ny självskattning i verktyget med samma indelning i naturliga team som tidigare, för att se om något har förändrats. Det borde synas på snittresultaten för varje område. På så sätt kan du få stöd att bedöma om de åtgärder ni har gjort har haft effekt och om säkerhetskulturen är på väg åt rätt håll.