

# SÄKERT BETEENDE I ARBETET

## SÄKERT BETEENDE I ARBETET

### INNEHÅLLSFÖRTECKNING

|  |    |
|--|----|
| INLEDNING .....  | 2  |
| BAKGRUND.....  | 2  |
| VÅR MÄNSKLIGA NATUR ÄR VÅRT STÖRSTA HINDER FÖR SÄKRA BETEENDEN.....    | 3  |
| FÖRSTÅ MOTIVATION – ABC MODELLEN.....                                  | 4  |
| KONSEKVENSTYRDA BETEENDEN.....   | 5  |
| VAD ÄR ETT BETEENDE? .....   | 6  |
| KONKURRERANDE BETEENDEN .....  | 7  |
| VAD ÄR RÄTT KONSEKVENSER? .....  | 8  |
| BETEENDEANALYTISKT LEDARSKAP .....                                     | 9  |
| HUR SKAPAS EN SÄKERHETSKULTUR SOM BYGGER PÅ POSITIV FÖRSTÄRKNING?..... | 10 |
| VEMS ÄR ANSVARET?.....   | 11 |
| MEDARBETARENS ANSVAR .....   | 12 |
| SAMMANFATTNING.....  | 17 |
| REFERENSER .....   | 18 |

## INLEDNING

Många olyckor i samhället och på våra arbetsplatser sker på grund av att vår mänskliga psykologi inte alltid främjar säkra beteenden. Vi drivs av kortsiktiga belöningar där vi ofta agerar irrationellt och fattar beslut baserat på det som är motiverande för stunden, inte det som är bäst ur säkerhetssynpunkt. För att skapa en förändring och minska antalet olycksfall behöver vi bli medvetna om att vår mänskliga natur är vårt största hinder för säkra beteenden.

Vad är det som motiverar våra beteenden? Är det att komma hem säkert från jobbet på fredagen eller är det att komma hem snabbt? Det borde vara ett självklart svar men vi gör det som i stunden ger oss den "skönaste" konsekvensen. Det vill säga beteenden som leder till att vi vinner något eller leder till något vi inte gillar försvinner kommer att vara det som styr. Kortfattat kan man säga att vi människor är konsekvensstyrda vilket betyder att det är konsekvenserna av våra beteenden som motiverar vad vi gör.

Man kan analysera beteenden med hjälp av många metoder och den här skriften handlar i korthet om beteendeanalys och hur denna medvetenhet kan stödja oss i arbetet att skapa en säkerhetskultur baserat på vår mänskliga natur.

## BAKGRUND

Den personliga säkerheten ska alltid stå högst upp på agendan. Trots det så händer det alldeles för många olyckor på våra arbetsplatser. Många personer kommer i sitt arbete så nära elektriska anläggningar att det kan bli farligt. Farligt blir det om vi inte är medvetna om riskerna och kan hantera dem, har rätt utrustning och kompetens för att använda den. Men vi vet att det inte räcker hela vägen, det är helt enkelt inte hela svaret på att komma rätta till olycksstatistiken.

Det finns en allmän förväntan att en ökad användning av säkerhetsutrustning och liknande åtgärder också leder till att vi får en säkrare tillvaro och färre olyckor. Relationen mellan säkerhetsåtgärder och ökad faktisk säkerhet är dock inte så självklar. Minskar exempelvis trafikskadorna om vi skaffar säkrare bilar? Svaret är nej på den frågan, lika lite som enbart tydligare säkerhetsinstruktioner kommer att minska olyckorna på arbetet.

Det som i stället det ett bättre svar på frågan är att förstå drivkraften bakom vårt mänskliga beteende, vad det som motiverar oss att välja ett säkert beteende i stället för ett riskfyllt beteende. Varje dag hamnar vi i situationer där vi kan välja att bete oss på ett säkert sätt eller utsätta oss för risker. Ett väldigt enkelt exempel från vardagen skulle kunna vara hur du beter dig vid ett bevakat övergångsställe. Går du mot röd eller grön gubbe? Beter du dig riskfyllt eller säkert?

Lyft in detta på din arbetsplats i stället så är det sannolikt ett riskfyllt beteende att påbörja ett arbete utan personlig skyddsutrustning, beträda avspärrade områden eller på annat sätt välja arbetsmetoder som strider mot arbetsplatsens ordningsregler eller att arbeta när du har sovit dåligt och är väldigt stressad. Det här gör du så klart inte medvetet för att du vill råka ut för något, eller för att du struntar i regler, utan detta är ett tecken på mänskliga fenomen som gör att vi tar genvägar eller helt enkelt inte tror att olyckor händer oss.

Tanken bakom, och syftet med den här skriften är att ge dig som dig som arbetar med elektiska risker i din vardag eller andra risker i arbetet en fördjupning i att förstå hur ditt beteende kan vara din bästa vän eller din värsta fiende.



### VÅR MÄNSKLIGA NATUR ÄR VÅRT STÖRSTA HINDER FÖR SÄKRA BETEENDEN

Vi är motiverade att bete oss på ett sätt som gör att vi snabbt når det vi önskar.

Vi tar gärna genvägar och agerar är generellt motiverade att ta risker om det spar tid och energi. Du har säkert gått mot röd gubbe vid ett bevakat övergångsställe någon gång, vilket är ett relativt ofarligt riskbeteende när vägen är tom på bilar. Nästa gång så är du väldigt försenad och ser en bil närma sig mig springer i alla fall över mot röd gubbe. Ett ganska harmlöst beteende, det också dock så är det är ett riskbeteende som bygger på att du undervärderar risken som situationen och ditt beteende utgör.

Vi är generellt motiverade att ta risker när vi vant oss vid en situation och känner oss säkra att vi klarar av det. Vi blir vana att arbeta i en viss miljö, även om det innehåller potentiellt farliga moment och efter en stund blir vi lite "loja" och låter bli att följa säkerhetsrutiner eftersom vi invaggas i en känsla av trygghet. Vi känner oss helt enkelt så säkra på att vi kan det så vi blir vårdslösa.

Dessutom tenderar vi även tro att "det händer inte mig". Vi är även mer motiverade att ta risker om kulturen styr oss dit, dvs om alla andra gör på ett visst sätt. Du kanske har kört bil när du har varit utomlands utan säkerhetsbälte, eller kört moppe utan hjälm med motiveringen att "alla andra gör ju så".

Dessa psykologiska fenomen som ligger i vår mänskliga natur, har vi att hantera när vi skapar säkra beteenden i arbetet. Det måste helt enkelt blir mer förstärkande att jobba säkert trots att det ibland tar längre tid.

Den beteendevetenskapliga forskningen har visat på några klassiska fällor när det handlar om att förändra beteenden och omedvetet använder många chefer (och föräldrar) detta regelbundet utan någon långsiktig eller hållbar framgång.

- **Tjat** – vi luras att tro att om vi upprepar det vi har sagt om igen, så skapas en annat beteende. En av de mest överanvända och ineffektiva strategierna för beteendeförändring är tjat. Vad som händer vid alltför mycket tjat, är att vi tenderar att bli "ögontjänare", dvs att vi gör saker, inte för att vi vill men för att undvika skäll.
- **Vi pratar egenskaper, inte beteenden** – Vi använder ofta egenskaper när vi beskriver andra. Kalle är en slarver, Lisa är lat och Pontus är nonchalant. Problemet med detta är att det är svårt att påverka och förändra då egenskaper ofta är förknippat med personlighet, men det innebär inte att Lisa förstår vad hennes chef menar när hon blir tillsagt att inte vara så lat eller när Kalle för att höra att han är slarvig. Vad innebär det konkret i beteende? Vad är det Lisa och Kalle ska sluta göra, eller göra mer av?
- **Vi tror att vi förstår varandra** – Hur gärna vi än vill tro att vi förstår varandra så vet vi att kommunikation är bland det svåraste som finns och risken är stor att vi inte tolkar och menar samma sak när vi pratar med varandra.

#### FÖRSTÅ MOTIVATION – ABC MODELLEN

Människan betar sig alltid i ett sammanhang, i vissa sammanhang kan ett beteende vara accepterat och i ett annat kan det vara helt oacceptabelt. I den här handboken är fokus på arbetsplatsen och arbetet som sammanhang, även om vissa exempel kan vara mer vardagliga.

Beteendet aktiveras alltid av ett stimuli, en aktiverare som till exempel ett ljud, en doft, instruktion eller annat. Det kan vara doften av kaffe, ringsignalen på telefonen, chefs närvaro etc. När vi utsatts för en aktiverare så betar vi oss på något sätt, vi går till kaffebryggaren, vi lyfter telefonluren eller vi säger hej till chefen som precis kom.



Människan upprepar de beteenden som leder till något önskvärt, vi gör saker (beter oss) aningen för att få något vi gillar eller undvika något vi ogillar. Vad som motiverar oss är individuellt och är kopplat till ett visst beteende i en viss situation. Du kan vara motiverad att fika med goda vänner men totalt omotiverad att fika med dina kollegor.

Beteendet startas alltid av en **aktiverare**, men om men om beteendet kommer att upprepas igen beror på det som följer direkt efter att vi har betett oss, det vill säga vilken **konsekvensen** är. Om konsekvensen av vårt beteende ledde till något positivt för oss kommer vi att bete oss på samma sätt igen när vi är i samma eller en liknande situation. Samma sak, fast omvänt gäller om konsekvensen av vårt beteende var negativt så kommer vi sannolikt inte att upprepa det igen.

Man kan säga att ett beteende **förstärks** när det ökar i frekvens och om beteendet inte upprepas eller minskar i frekvens så brukar man kalla att det har **försvagats**.

| A  | B   | C  |
|--|---|--|
| <i>Aktiverare – något som inträffar innan beteendet, startar beteendet</i> | <i>Beteende – vad någon gör eller säger</i> | <i>Konsekvens – vad som händer utföraren, som en konsekvens av beteendet</i>     |
| Telefonen ringer   | Jag svarar                                  | Min chef beviljar min ledighet   |
| Trafikljuset lyser rött  | Jag stannar bilen                           | Ser att gångtrafikanterna går över vägen   |
| Chefen kommer  | Jag sätter på mig hjälmen                   | Slipper utskällning  |
| ”Din morsa jobbar inte här...”<br>(lappen i lunchrummet)                   | Ibland sätter jag in disken, ibland inte    | När chefen kommer slipper jag utskällning, annars så slipper jag diska min kopp. |

### KONSEKVENSTYRDA BETEENDEN

Beteenden styrs av konsekvenser, inte av kommunikation som många verkar tro. Konsekvensen som följer när du gör något är det som styr beteendet, inte att någon sagt åt dig att göra något. Du lämnar inte in tidrapporten för chefen har sagt att du ska göra det, utan för att du vet att du inte får lön i tid om du inte gör det.

Studier har visat att vi till ungefär 80 procent använder oss av aktiverande strategier (A i modellen ovan) för att påverka beteenden, både i våra privata liv som på arbetet. Samma typ av studier har visat att det är i C, i konsekvenserna, vi måste lägga vårt fokus på att förändra B, beteendet. Om vi ska skapa en riktig beteendeförändring måste vi styra om till att fokusera på att koppla ihop rätt typ av konsekvenser med rätt typ av beteende.

”Din morsa jobbar inte här” – hur många av oss har inte sett den lappen i våra lunchrum och trots detta står tallrikarna och kaffekopparna på diskbänken odiskade. I de här lunchrummen kan man med all säkerhet konstatera att aktiveraren, dvs lappen inte fyller någon som helst funktion. Vi behöver ha bra och tydliga aktiverare för uppmuntra rätt beteenden och uppnå önskvärda konsekvenser.

Vi människor är väldigt benägna att söka efter snabba belöningar, jämfört med långsiktiga. Om jag upplever snabb vinning av mitt beteende så är sannolikheten mycket större att jag gör beteendet.

Generellt kan sägas att ju längre tid konsekvensen sker från själva beteendet desto svagare är konsekvensen på beteendet. Exempel, om jag tror att det kommer ta lång tid, låt oss säga flera dagar eller veckor, att få respons på ett inlägg på Facebook så minskar sannolikheten att jag lägger ut inlägget, jämfört med om jag tror att jag kommer få respons inom minuter eller timmar.



Förutsägbarheten handlar om hur sannolikt jag upplever att det är att konsekvensen inträffar. Exempel, om jag upplever hög sannolikhet att få många "gilla" på ett inlägg på Facebook så har det stor påverkan på mitt beteende att lägga ut. Kraften i konsekvensen bestäms också av signifikansen, alltså hur viktig konsekvensen är för mig. Exempel, om det är viktigt för mig att få många "gilla" på Facebook, då driver det mitt beteende att lägga ut flera intressanta inlägg på Facebook.

För någon annan är detta inte viktigt och har således svag påverkan på just det beteendet. Konsekvenser är alltså "individuella", d v s det som är en positiv eller negativ effekt (konsekvens) för någon behöver inte vara det för någon annan. Däremot är det generellt så att kraften i konsekvensen styrs av tid och förutsägbarhet oavsett person och därmed kan "konsekvenser" framgångsrikt utnyttjas för beteendeförändringsarbete både individuellt och i grupper.

### **VAD ÄR ETT BETEENDE?**

För att kunna jobba med att skapa säkra beteenden och minska antalet tillbud och olyckor måste vi arbeta med beteenden, dvs det vi gör. Som nämnt tidigare blandar vi ofta ihop beteenden och egenskaper. Vad är då ett beteende? Beteenden är något vi GÖR eller SÄGER, och ska alltid beskrivas konkret, objektivet och specifikt. Ett enkelt sätt att testa ifall något är ett beteende är "död mans test".

Grundtanken är att om en död man kan göra något, så är det inte ett beteende. Kan en död man åka buss? Ja, följa med bussen när den åker vilket innebär att det inte är ett beteende att åka buss.

Peter äter en smörgås och Stina skruvar i en skruv är beteenden. Om vi i stället säger att Lotta är lat och Stefan är dryg så pratar vi om egenskaper eller ganska ospecifika beteenden. Om vi ska kunna skapa någon förändring hos Lotta måste vi identifiera specifika beteenden som gör att vi uppfattar henne som lat. Är det för att hon drar sig undan och stannar på toaletten länge när det ska utföras vissa svårare uppgifter? Hur ska jag kunna få Lotta att utföra alla arbetsuppgifter? Vad har Lotta att vinna på att dra sig undan? Hur kan jag som arbetsledare uppnå det önskade beteenden att Lotta utför alla arbetsuppgifter?

Hur vet du vilket beteende du har utfört om du får höra från din chef *"Du gjorde ett bra jobb idag, det uppskattar jag verkligen"*? Om du i stället får höra, *"Du var snabb vid installationen av elskåpet idag och kunden blev väldigt nöjd, det uppskattar jag verkligen"*. I det första exemplet är det svårt för dig att veta exakt vad som var bra, och således svårt att upprepa.

I den andra alternativet blev det tydligt för dig vad det var du gjort som din chef uppskattade, eller hur? Då vet du vad det var som din chef (och kunden) tyckte du gjorde bra, och kan upprepa det framgångsrika *beteendet*.

### **ÖVNING:**

Öva dig på att skilja på tydliga konkreta beteenden från med vaga och otydliga egenskaper. Vilka av följande beskrivningar är beteenden (specifikt, objektiva, och något man gör):

- Springa
- Vara ledsen
- Jobba
- Hamra i en spik
- Sätta upp en tavla
- Säga hej
- Vara arrogant

Var det svårt? De flesta tycker det och det kräver träning att kunna avgöra skillnaden mellan ett beteende och till exempel en beskrivning av ett tillstånd eller egenskap. I övningen ovan fann vi tre beteenden; hamra i en spik, sätta upp en tavla, säga hej. Att jobba är visserligen något man gör men alldeles för ospecifikt för att det ska kunna användas på ett konstruktivt sätt.

### **KONKURRERANDE BETEENDEN**

För att skapa en arbetsplats med säkra beteenden väljer vi att fokusera på de viktigaste beteendena, så kallade nyckelbeteenden. Vi har behöver även vara medvetna om att det finns beteenden som stör och dessa kallar vi för konkurrerande beteenden.

På arbetet står vi ofta inför flera konkurrerande förstärkare. Du kanske håller på med en engagerande uppgift som du tycker om när kollegan kommer förbi och säger att det är dags för kafferast.

Du ställs då inför två saker som du tycker om, att jobba vidare med den arbetsuppgiften som du verkligen tycker om, eller att gå att fika, vilket också är givande. Det här blir extra viktigt när vi pratar om riskfyllda situationer så inte de säkra beteendena blir utkonkurrerade av de riskfyllda beteendena. Vi gör det som har den starkaste konsekvensen (den starkaste belöningen) för oss i stunden.

Beteenden som inte finns eller sker sällan går inte att öka genom förstärkning. Då måste man i stället ta till bestraffning för att få i gång beteendet för att sedan kunna förstärka det. När man vill få bort ett oönskat beteende måste man ibland sätta en gräns, vissa saker är helt enkelt oacceptabla. Man ska vara på jobbet i tid, man ska ha hjälm på sig och man får inte skälla ut kunden.

För att veta vilka beteenden som är säkra respektive riskfyllda behöver vi studera vår arbetsvardag och identifiera de viktigaste beteendena. Det här skulle man med fördel kunna inkludera i den riskbedömning som görs och som ska innefatta riskidentifiering, riskanalys och riskutvärdering.

Som ni redan är medvetna om syftar riskanalysen till att skapa en förståelse för de identifierade riskerna samt innehåller underlag till riskutvärdering och för beslut om vilka risker som behöver behandlas eller inte. Här skulle man kunna identifiera säkra och riskfyllda beteenden baserat på ABC- modellen.

### VAD ÄR RÄTT KONSEKVENSER?

För att vi ska kunna påverka rätt beteenden måste vi veta vilka konsekvenser som är mest effektfulla för det önskvärda resultatet. Det vill säga vi behöver koppla rätt konsekvenser till rätt beteende. Vårt fokus behöver vara på att förstärka de beteenden vi vill se mer av och det beteenden måste vara tydligt för den som utför beteendet. Vi vet först efteråt om det som var avsett att vara en positivt förstärkande konsekvens om beteendet utförs igen och/eller ökar i frekvens. Gör det inte det så har det inte blivit förstärkt som det var tänkt.

Det finns några kännetecken/riktlinjer för hur vi skapar bra effekt i användandet av konsekvenser. Modellen nedan kallas för NAP.

- **Nära i tiden.** Konsekvensen behöver ligga i så nära anslutning till beteendet som möjligt. Kopplingen mellan att trycka på strömbrytaren när du ska tänka lampan och att det blir ljust i rummet är ett väldigt bra exempel på direkt förstärkning. Värre är det dock med att äta den där chokladkakan på kvällen fast vi vet att det inte är bra för vikten. Konsekvensen att det smakar gott vinner över den långsiktiga önskan att gå ned i vikt. Som chef eller arbetsledare på en byggarbetsplats behöver man tänka på att säkra beteenden måste förstärkas i direkt anslutning till att de utförs i stället för vid veckomötet 5 dagar senare.
- **Alltid.** För att konsekvensen ska fungera väl måste den alltid inträffa varje gång jag utför beteendet. Det behöver bli ljust varje gång du trycker på lampknappen, annars kommer du försöka skapa ljus på annat sätt. Samma sak så vet jag med största sannolikhet att chokladkakan är god, men att jag går upp i vikt är jag inte lika säker på.

- **Positiva och viktiga för individen.** Konsekvenserna måste alltid upplevas som viktiga och positiva för individen för att de ska ha önskvärd effekt. Om Kalle får beröm av chefen i fikarummet för en god arbetsprestation och Kalle är blyg och tycker inte om att få uppmärksamhet i gruppen, kommer berömmet upplevas som en bestraffning i stället för något positivt. Beröm är den konsekvens som är den effektiva, om den är positiv och viktig för individen.

### BETEENDEANALYTISKT LEDARSKAP

Det råder ingen tvekan om att den absolut bästa belöningen är att bli sedd. Som Hjalmar Söderberg skrev i "Doktor Glas": "Man vill bli älskad, i brist därpå beundrad, i brist därpå fruktad, i brist därpå avskydd och föraktad. Själen ryser för tomrummet och vill ha kontakt till vilket pris som helst".



Att se dina kollegor och medarbetare kommer du långt på, en blick, ett leende, en berömmande kommentar i vardagen när personen gör något du tycker är bra.

Människor lyder under två olika motivationssystem där vi antingen utför något för att få eller vinna något (positiv förstärkning) eller för att undvika obehag (negativ förstärkning). Positiv förstärkning drivs av lust och då gör vi saker för att vi tycker att det är roligt, givande, utvecklande eller någon annan positivt laddad anledning.

Om vi gör något vi själva vill leder till bättre och ihållande prestationer och bättre hälsa än om vi agerar utifrån drivkraften att undvika obehag men vi är ständigt förstärkta av båda.

**Positiv förstärkning** är således mest effektiv och du kan ändra andras beteende genom att visa din uppskattning för bra saker. Det räcker långt, men ibland kan man behöva ge kritik men utgå alltid först från att ge beröm och se hur långt det räcker. Nedan hittar du några positiva effekter av positiv förstärkning:

- Långsiktig och ihållande prestationsökning
- Fler egna initiativ
- Ökad motivation
- Förbättrad hälsa – minskad stress
- Upplevelse av en god arbetsmiljö
- God relation chef - medarbetare

När vi gör saker för att undvika obehag så som att komma i tid till jobbet för att slippa skäll, tar på säkerhetsbältet för att undvika det pipande ljudet eller bär hjälm hjälp för att inte chefen ska bli arg, då handlar beteendet om att undvika obehag (negativ förstärkning). Negativ förstärkning kan vara kraftfull i stunden då beteendet sannolikt upphör med en bestraffning. Det finns dock en baksida av detta, och det är att det ofta leder till en kultur av ögontjäneri. Det är inte lust som är drivkraften utan vi gör det för att vi måste, för att något negativ inträffar om vi inte agerar.

**Negativ förstärkning** leder inte till långsiktiga goda resultat utan ofta hamnar vi bara på en godkänd nivå, vi gör sällan mer än vi behöver. Det finns en del risker med negativ förstärkning och bestraffning:

- Kortsiktig prestationsökning
- Få egna initiativ
- Risk att oönskade beteenden utvecklas t. ex. ljuga, dölja, undvika, ögontjäneri.
- Stress, olust och minskad motivation.
- Relationsproblem mellan chef och medarbetare.

Med vetskapen att konsekvenserna har betydligt större påverkan på beteenden än aktiverare så behöver vi ägna mindre tid åt att lösa önskade beteendeförändringar genom att skapa nya eller reviderade "aktiverare" (regler, policys, instruktioner, processbeskrivningar, mm.) och arbeta mer med att förstärka rätt beteendekonsekvenser.

Det ägnas ofta mera tid i ledarskapet åt att uppmana, instruera och informera än det ägnas åt att lyssna, fråga, följa upp och ge feedback. Om vi skall lyckas med riktigt bra med att skapa en säkerhetskultur behöver fokus i ledarskapet skifta från "aktiverare" till "konsekvenser" på beteenden.

### **HUR SKAPAS EN SÄKERHETSKULTUR SOM BYGGER PÅ POSITIV FÖRSTÄRKNING?**

"Alla vägar bär till Rom" är ett ordspråk som innebär att det kan finnas fler sätt att nå samma mål, dock så är ett av de allra bästa och kraftfulla sätten för att nå till "Rom" att ge konstruktiv feedback. Att ge konkret återkoppling på vilka beteenden som är bra och ändamålsenliga samt tala om för personen i fråga varför det är bra.

Att som chef och ledare utöva **positiv förstärkning**, d v s att ge återkoppling på beteenden som är säkra och effektiva som man vill att någon skall fortsätta med eller uppvisa ännu mera utav, är alltså över tid mera framgångsrikt än negativ förstärkning.

## Tips på hur man kan arbeta på ett framgångsrikt sätt:

- Följa upp beteenden som leder till de resultat vi vill se, kommunicera när det önskvärda och positiva beteendet visar sig. Återkoppling bör göras så nära anslutning till beteendet som möjligt
- När en person inte uppvisar ett önskvärt beteende, bestraffa inte utan ta reda på vad det är som behövs för att förbättra
- Både motgångar och framgångar är lärdomar och om båda är "tillåtna" kommer det vara lättare att utvecklas och arbeta säkert
- "Peppa" alla medarbetare att ge uppmuntrande feedback till kollegorna när de utövar önskat beteende. Då skapar ni gemensamt en positiv utvecklande kultur tillsammans
- Utveckla mätbara mål och tydliggör vilka beteenden som leder dit, med syfte att kunna ge positiv återkoppling

## VEMS ÄR ANSVARET?

Om vi ska skapa en förändring på våra arbetsplatser krävs det att vi samarbetar och hjälper varandra i att skapa en kultur där säkra beteenden står i fokus. Det innebär att vi måste identifiera vilka beteenden som är säkra, ständigt förbättra våra arbetssätt och skapa rätt förutsättningar som förstärker rätt typ av beteenden, det säkra beteenden i arbetsmomenten som utförs.

Det handlar om att skapa delaktighet i organisationen eftersom en säkerhetskultur byggs av medarbetare och chefer tillsammans. Dock så ligger så klart huvudansvaret på arbetsgivaren, men varje enskild medarbetare har också sitt ansvar.

## CHEFENS ANSVAR

Som chef och arbetsledare är man arbetsgivarens representant vilket innebär att arbetsmiljölagstiftningen ställer krav på att arbetsgivaren ska göra allt som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Självklart ska detta göras genom ett systematiskt och planerat arbetsmiljöarbete där förhållanden i arbetsmiljön ska undersökas, riskbedömas, åtgärdas och kontrolleras. För att göra det på bästa möjliga sätt behöver arbetsgivaren förstå att det inte räcker med att skapa rutiner, checklistor och manualer utan att den beteendebaserade ledarskapsmodellen beteendebaserad säkerhet (BBS) behövs för att skapa den säkra organisationskulturen som krävs för att vända statistiken.

Som chef behöver du vara medveten om de fällor som vi lätt faller offer för:

- ❑ **Tjat** – när våra medarbetare inte gör som vi bett dem att göra så upprepar vi samma budskap, på samma sätt. Det vill säga vi försöker aktivera ett önskat beteende genom upprepade instruktioner. Det fungerar väldigt sällan och används ofta.
- ❑ Vi utgår från **egenskaper** i stället för att prata om konkreta beteenden. Det är avsevärt mycket enklare att förändra beteenden än egenskaper eller attityder. Ett förändrat beteende leder ofta till en förändring av attityder och är ett mer framgångsrikt sätt att skapa hållbar förändring.

- Vi tror att vi förstår varandra** - bland det svåraste som finns är att kommunicera med varandra vilket beror på att vi tolkar saker olika baserad på våra erfarenheter.

Det finns ett verktyg som kallas för BOOST som är framtaget för att företag ska kunna arbeta med beteendeanalys på ett strukturerat sätt för att skapa förändring. Beteendeorganiserad organisationsstyrning handlar om att skapa en förståelse för varför ett beteende är viktigt, dvs vilket önskvärt resultat det ska leda till. Det handlar om att organisera arbetet så att rätt förutsättningar finns för att utöva beteendet, tillföra kompetens och nya färdigheter för att utöva beteendet, för att sedan förstärka önskat beteendet.

Den här metoden kan man lära sig mer om i boken "Beteendebaserad säkerhet" men i korthet handlar den om att;

- Beskriva varför ett visst beteende ska utföras. Det får inte råda någon tvekan om varför beteendet ska utföras. Här skapas den kraftfulla kopplingen mellan aktiverare och konsekvens i ABC modellen.
- Organisera arbetet så det finns rätt förutsättningar för beteendet. Om det tex saknas skyddsutrustning kommer det bli väldigt svårt att agera säkert.
- Ordna med kompetenshöjande insatser så att alla vet hur och har kompetensen att utföra beteendet.
- Chefer och arbetsledare måste stärka medarbetarna i deras önskade beteenden. Den här punkten är densamma som i ABC.

#### **I korthet kan vi säga att chefer och arbetsledare har ett ansvar:**

- Att leda och fördela arbetet för att medarbetarna utföra de uppgifter som krävs för att nå målen
- Arbeta systematisk med arbetsmiljön
- Att förebygga ohälsa och olycksfall
- Att säkerställa att medarbetarna vet vilka risker som finns och hur dessa ska undvikas
- Att vara lyhörd för hur medarbetarna mår och uppmuntra säkra beteenden
- Att ge konkret återkoppling på beteenden som är säkra och effektiva

Osäkra beteenden uppstår oftare hos medarbetare som uppvisar signaler på stress. Som chef har man ett stort ansvar att fånga upp stress signaler för att undvika osäkra beteenden som inte är en del av en god säkerhetskultur eller en hälsosam arbetsplats.

För att på ett bra sätt kunna förebygga ohälsa och olycksfall måste man som chef kunna känna igen tecken på tidiga signaler av stress och kunna hantera dem när de uppstår. De vanligaste signalerna är att medarbetare:

- Drar sig undan
- Blir lättare irriterad
- Verkar trött
- Verkar frånvarande
- Har ändrat sina lunchvanor
- Svårt att hitta ord, glömmer saker

- Låg stresstolerans
- Tappar sitt sinne för humor
- Uppvisar nedsatt förmåga att hantera krav och tidspress

Som chef så måste man agera så tidigt som möjligt och där handlar det om att prata, se och finnas till som ett stöd. Socialt stöd på arbetsplatsen är en av de viktigaste friskfaktorerna för att stävja stressrelaterad ohälsa. Har man en företagshälsovård kan man ta professionell hjälp eller uppmuntra medarbetare att söka stöd på annat håll.

### **MEDARBETARENS ANSVAR**

Varje medarbetare har ett eget ansvar för hälsa och säkerhet i det dagliga arbetet. Varje dag hamnar vi i situationer där vi kan välja att bete oss på ett säkert sätt eller utsätta sig för risker. Det handlar om att förstå att vi på en arbetsplats hela tiden utsätts för situationer där vi tvingas välja mellan säkra och riskfyllda beteenden, och där valet av ett riskfyllt beteende kan få förödande konsekvenser.

Det finns många faktorer som påverkar hur säkert vi betar oss. En sak att vara medveten om är att både stress och för lite sömn påverkar omdömet och förmågan att fatta bra beslut.

### **VAD HÄNDER MED OSS VID STRESS?**

Stress fyller en funktion och är en biologisk reaktion i kroppen som ska hjälpa dig att göra det som behövs i mer krävande situationer. Vid en stressreaktion skickar hjärnan ut stress signaler som gör att hjärtat börjar slå fortare, andningen blir snabbare och musklerna spända. Det här är bra om du måste göra något snabbt, det är en överlevnadsinstinkt vi har med oss sedan urminnes tider.



I frontalloben sitter vår förmåga att göra analyser, reflektera, prioritera och till viss del sitter också vårt minne där. När vi blir stressade utsöndras olika hormoner, bland annat kortisol, adrenalin och noradrenalin. De är värsta superhormonerna på kort sikt, men när vi har dem i kroppen en längre tid så börjar de förstöra för oss. Frontalloben är en av de delar i vår kropp som påverkas vid stress, dess funktion försämras av stress.

Förmågan att analysera, reflektera, prioritera och att minnas, funktioner som ofta är extra viktiga för att komma ur stressade situationer, försämras. Kortfattat kan man säga att en stressad hjärna har svårt att fatta bra beslut och att förstå konsekvenserna av sitt agerande. Stresshormoner är kort och gott en potentiellt livsfarlig "cocktail" för den som arbetar i en miljö där ett dåligt beslut kan leda till allvarlig olycka eller i värsta fall döden.

Hur ofta är du stressad? Kommer du för sent till jobbet? Hur ofta låter dina privata saker påverka dig i ditt arbete? Hur länge sover du på natten? Får du tillräckligt med återhämtande sömn eller är du en fara för dig själv och andra? Att sova för lite är förödande för vårt omdöme och leder till att vi inte har samma mentala skärpa och fokus. Det finns studier som påvisar att sömnbrist ofta är en bidragande orsak till olyckor och kan jämföras med att arbeta när man är starkt påverkad av alkohol och droger.

Det går inte att leva i ett ständigt stressat tillstånd och vara en fullt fungerande människa. Stress hjärnan gynnar inte säkerhetstänket utan den stressade hjärnan har ett ökat risktagande som lätt tappar omdömet.

Dessutom blir du lättare arg, irriterad, reagerar på relativt starkt på små saker oftare när du är stressad och/eller trött. Det kostar mer energi för oss att hantera känslor och därför är det svårare för oss att kontrollera detta när vi är stressade eller pressade.

### **Vad kan du göra i din vardag för att checka av hur "säker" du är på jobbet?**

- Börja med att regelbundet fråga dig själv hur du mår.**
  - Har du sovit bra? Känner du dig utvilad? Är du stressad när du kommer till jobbet? Varför, vad pågår i ditt liv just nu? Fundera på hur du kan förändra detta för att må bättre.
- Använd "batteriet" som en hjälp i att känna in hur du mår.**
  - De flesta är väldigt noga med att ladda sin telefon och som oftast är batterier laddat till 100% när vi lämnar hemmet. De flesta av oss kollar av hur laddad telefonen är under dagen för vi vill ju inte missa att vara nåbara och tillgängliga. MEN, hur ofta kollar du av hur laddad du är? Hur energifylld är du när du vaknar på en skala 1–10? Hur energifylld är du när du kommer till jobbet, under dagen, när dagen är slut?

Att använda sig av denna enkla övning hjälper till att öka medvetenheten om hur bra du mår, vilken energinivå du har för att utföra ditt arbete och leva ett bra liv.

- Om du känner dig stressad eller låg på energi finns det några enkla knep du kan ta till för att förändra ditt sinnestillstånd. Nedan följer några exempel:
  - Lyssna på musik som får dig att känna dig lugnare eller som du känner dig glad av, gör det i bilen eller i lurarna.
  - Djupandas, se övning nedan.
  - Ta en kort promenad, gärna i närheten av natur. Fyll på med dagsljus och friskluft och lyssna gärna in naturens lugnande ljud och dofter.

- Fysisk aktivitet – motion och träning har enormt positiva effekter på din hjärna.

**Om du känner igen dig i något av nedanstående och det har pågått under en längre tid, då behöver du göra någon typ av livsstilsförändring.**

- Känner du dig orolig? Har du värk i axlar, nacke, huvud? Har du svårt att slappna av?
- Har du svårighet att sova? Svårt att somna eller vaknar under natten?
- Känner du dig stressad? Vad är orsakerna bakom detta? Handlar det om att du inte gett dig tillräckligt med tid på morgonen? Handlar det om att du känner dig pressad i dina arbetsuppgifter?
- Känner du dig irriterad, trött och reagerar du starkt på små saker, och det har pågått under en längre tid?
- Har du värk i nacke, axlar, huvud?

Om du svarar ja på en eller flera frågor ovan behöver du ställa dig frågan, hur säker är jag i mitt arbete idag? Kanske behöver du prata med din chef för att säkerställa hur du ska förhålla dig till det du upptäckt? Du kanske till och med ska söka stöd hos en läkare. Dessa signaler kan vara så kallade tidiga signaler för osund stress.

**Vad kan du göra i din vardag för att checka av hur ”säker” din kollega är på jobbet?**

- Våga ställa frågor och faktiskt se hur kollegan mår.** Tecken på att kollegan inte mår helt bra kan vara att hen:
  - drar sig undan
  - blir lättare irriterad
  - verkar trött
  - verkar frånvarande
  - har ändrat sina lunchvanor
  - svårt att hitta ord, glömmer saker
  - låg stresstolerans

Det finns fler tecken på ohälsosam stress och ett riskfyllt beteende men ovan nämnda är de som är vanligast och som är lättast att upptäcka. Att verkligen se andra och våga ställa frågorna är viktigt i ett förebyggande arbete i en säkerhetskultur.

Ett sätt att fråga hur kollegan mår är att använda dig av ”batteriet”, helt enkelt ställa frågan ”Om du jämför dig med din telefon, hur mycket energi har du, hur säker känner du dig för att utföra arbetet”? Och tycker du att det är svårt att ta det direkt med kollegan så är det bra om du vänder dig till chefen med din oro.

### Ett enkelt "verktyg" att ha med i verktygslådan

De flesta tar mikropauser när de arbetar i ergonomiskt påfrestande arbetsställningar, som till exempel när vid arbetsställningar som innebär arbete över huvudet. Och de flesta vet säkert att de som tar dessa pauser blir färdiga med arbetet snabbare än de som låter bli att ta paus.



Ett enkelt verktyg till din verktygslåda för att ta samma paus för hjärnan genom att tillföra syre genom en enkel andningsövning:

- Ta några djupa andetag genom näsan. ...
- Andas långsamt in genom båda näsborrarna och räkna till fyra under tiden.
- Håll andan inne och räkna till två.
- Andas långsamt ut genom näsan och räkna till fyra igen.
- Håll andan ute och räkna till två.
- Fortsätt övningen fem till tio gånger.

## SAMMANFATTNING

Vi måste fokusera på att **skapa säkra beteenden** för att minska olycksfall och dödsolyckor på våra arbetsplatser. Att fokusera på att skapa, och **uppmuntra beteenden** som är säkra, att **skapa en säkerhetskultur** som bygger på hur vi människor faktiskt fungerar och vilka som är våra drivkrafter är det som kommer att skapa hållbar förändring. Där har arbetsgivaren sitt ansvar att ta, att arbeta medvetet och systematiskt med att uppmuntra rätt beteenden, att skapa en kultur där säkerhet går före allt annat.

Med det sagt, så måste individen ta sitt ansvar, det är du som medarbetare som måste ta ditt ansvar på allvar. Du har alltid ett val. Riskerna är alldeles för stora att du i ditt arbete som elektriker väljer genvägar och låter "bråttom" gå före säkerhet. Du måste vara medveten om att ditt beteende är antingen säkert eller riskfyllt och det är ditt val.

Frågan vi alla behöver ställa oss, vad är en bra konsekvens av en dag på jobbet? Det måste så klart vara att inte få onödiga skador och att varje medarbetare kommer hem säkert hem till sin familj vid dagens slut. Vilket beteende behöver då varje medarbetare utöva? Vilket beteende behöver du utöva?

## REFERENSER

OBM – Ledarskapets psykologi, Leif E. Andersson & Mira Klintrot. Bonnier Utbildning 2009

Beteendebaserad säkerhet, Erik Matton & Fredrik Rosengren

Hjärnstark, Anders Hansen

<https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/sakerhetskultur/>

## APPENDIX

### HUR SKAPAR JAG SOM CHEF/ARBETSGIVARE EN SÄKERHETSKULTUR I EN ORGANISATION?

Att bygga en säkerhetskultur handlar om att skapa en beteendeförändring och det kräver tid, tålamod och ett systematiskt arbetssätt. Det handlar om att ha ett tydligt och närvarande ledarskap, där det löpande sker återkoppling och förstärkning av de positiva beteendena i nära anslutning till att de utförs.

En god säkerhetskultur innebär att man har gemensamma värderingar, attityder och kunskap för att skapa en säker arbetsplats. Säkerhetskultur är ungefär samma sak som organisationskultur, men med säkerheten i fokus.

Kulturen består av normer och värderingar, det vill säga saker vi tycker är viktiga och som styr oss i vårt agerande. I en god säkerhetskultur är säkerhet en viktig värdering och norm i arbetet. Det är viktigare för oss att arbeta säkert än att snabba oss för att rusa till nästa uppdrag, vi låter alltid säkerhet gå före "deadlines".

Nedanstående råd kommer från Prevents hemsida och de har även ett par bra handfasta resurser som är helt kostnadsfria.

Faktorer som påverkar säkerhetskulturen är:

- **Ledningens engagemang.** Om chefer inte visar att de prioriterar säkerhetsfrågor är det svårt att få ett engagemang i resten av organisationen.
- **Gemensamt ansvar.** Att alla tar ansvar är viktigt om man hamnar i en olycks- eller krissituation och för att förebygga olyckor.
- **Produktivitet** får inte ske på bekostnad av säkerhet. **Säkerheten prioriteras** och det sker en avvägning mellan produktion och säkerhet.
- **Involvering.** Alla är involverade i hur organisationen kan förbättra säkerheten. Lärande och förbättring är normen.
- **Rapporteringskultur.** Man måste våga rapportera brister och våga säga ifrån när man upptäcker fel.
- **Säkerhetsstyrning.** Att det finns föreskrifter och att människor vet vad de ska göra i olika situationer.

[https://www.prevent.se/globalassets/\\_prevent.se/jobba-med-arbetsmiljon/osa/sakerhetskultur/sakerhetsvisaren---fragorna.pdf](https://www.prevent.se/globalassets/_prevent.se/jobba-med-arbetsmiljon/osa/sakerhetskultur/sakerhetsvisaren---fragorna.pdf)

<https://www.prevent.se/utbildningar-produkter/bocker/sakerhetskultur--sakra-re-arbetsplatser-genom-samv-8ceb9814/>

Att arbeta med säkerhetskultur kräver en hel del arbete och har ni inte resurser på ert företag att göra detta själva finns det konsulter att tillgå, som kan stötta er i fördringsarbetet. Ni kan ta kontakt med oss på INSU om ni behöver tips om detta.