



"De 8 Sikkerhedsled"



Det handler om mennesker

Landdistrikter.dk

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Finansieret af EU Innovation Landdistrikterne

Den Europæiske Union ved Den Europæiske Fond for Udvikling af Landdistrikter og Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri har deltaget i finansieringen af projektet.



SEAHEALTH



SAFETY LINKS

- Redskab til at ændre folks adfærd
- Redskab der styrker rederiers sikkerhedskultur

Baggrund:



- Hvad skaber en god sikkerhedskultur?
- Spørger man 10 eksperter får man sandsynligvis 10 svar.
- Der er i erhvervet stigende fokus på sikkerhedskultur og behov for viden om, hvorledes man kan reducere antallet af ulykker.
- Vi er ofte blevet spurgt af såvel rederier som skibsbesætninger om hvordan sikkerhedskulturer kan højnes. Det har været svært for os at give et entydigt svar.
- Da vi startede vores arbejde med De 8 Sikkerhedsled, var det således for at blive mere konkrete i forhold til den proces rederiorganisationerne skulle igennem.



Den store udfordring



Unge kan ikke dø

Herefter rammer det naboen

Mennesker er ikke rationelle væsener

Formål



Ønsker man at højne sikkerhedskulturen, må man arbejde med de faktorer der påvirker folk adfærd. Det er dette der er den grundlæggende tanke bag vores arbejde.

At give rederierorganisationer en model over de tiltag man skal/kan arbejde med, hvis man ønsker at forandre sikkerhedskulturen

At signalere vigtigheden i at arbejde og tænke bredt når man skal forstå og arbejde med sikkerhedskulturer. "Tingene hænger sammen"

De 8 Sikkerhedsled er SA's bud på, hvordan den rette adfærd kan skabes.



DE 8 SIKKERHEDSLED

Nødvendigt og meningsfuldt

Gør det klart, hvorfor rederiet vil gøre en indsats, og synliggør mål og visioner.

Ressourcer og kompetencer

Afsæt de nødvendige ressourcer til indsatsen.

Kultur, der støtter

Styrk kulturen om bord fx med teambuilding-kurser og introduktionsprogrammer.

Feedback og evaluering

Giv løbende feedback og opmærksomhed i form af evalueringer og audit. Det viser, at rederiet mener sikkerhedsindsatsen alvorligt.

Udbred budskabet

Sørg for at gøre indsatsen synlig hele tiden og gør løbende opmærksom på de gode resultater.

Nøglepersoner

Udvælg og støt ildsjæle og toneangivende personer på skibene.

Involvering og ejerskab

Inddrag de berørte.

Lederen som rollemodel

Klæd ledere og andre rollemodeller godt på, og gør dem opmærksom på den store rolle, de spiller for kulturen.



“Nødvendigt og meningsfuldt”

- For at vi mennesker skal være motiverede ift. at forandre os, skal vi som minimum kunne forstå nødvendigheden af den ønskede adfærd.
- Ting der ikke giver mening, bliver sjældent eller kun modvilligt ført ud i livet.



Mit rederi har udarbejdet både vision og målsætning omkring sikkerheden – jeg ved hvad der forventes af mig og hvor vi skal hen

...vi ser løbende statistik over ulykker og beregninger der viser de menneskelige konsekvenser - det øger motivationen i høj grad

...de informerer til medarbejderne om, ikke bare at udføre arbejdet sikkerhedsmæssigt korrekt, men også HVORFOR.

DE 8 SIKKERHEDSLED

Nødvendigt og meningsfuldt

Gør det klart, hvorfor rederiet vil gøre en indsats, og synliggør mål og visioner.

Ressourcer og kompetencer

Afsæt de nødvendige ressourcer til indsatsen.

Kultur, der støtter

Styrk kulturen om bord fx med teambuilding-kurser og introduktionsprogrammer.

Feedback og evaluering

Giv løbende feedback og opmærksomhed i form af evalueringer og audit. Det viser, at rederiet mener sikkerhedsindsatsen alvorligt.

Udbred budskabet

Sørg for at gøre indsatsen synlig hele tiden og gør løbende opmærksom på de gode resultater.

Nøglepersoner

Udvælg og støt ildsjæle og toneangivende personer på skibene.

Involvering og ejerskab

Inddrag de berørte.

Lederen som rollemodel

Klæd ledere og andre rollemodeller godt på, og gør dem opmærksom på den store rolle, de spiller for kulturen.



“Ressourcer og kompetencer”

For at sikre en given adfærd skal personen have de nødvendige ressourcer til rådighed. Dette være sig tid, viden, kompetencer etc.



Mit rederi træner vores ledere, således vi kan håndtere sikkerhedsledelse og generel ledelse.

Jeg bliver også trænet ift. sikkerhed – herunder brug af udstyr.

Træning sker både på skibet, men også på kurser eller seminarer.

Vi tilrettelægger arbejdet og deadlines, der sikrer at tiden tillader at arbejdet udføres i henhold til sikkerheds-standarder.

Vi er med til at udarbejde sikkerhedstiltag og procedurer. Det sikrer at det praktiske også stemmer overens med det skrevne

DE 8 SIKKERHEDSLED

Nødvendigt og meningsfuldt

Gør det klart, hvorfor rederiet vil gøre en indsats, og synliggør mål og visioner.

Ressourcer og kompetencer

Afsæt de nødvendige ressourcer til indsatsen.

Kultur, der støtter

Styrk kulturen om bord fx med teambuilding-kurser og introduktionsprogrammer.

Feedback og evaluering

Giv løbende feedback og opmærksomhed i form af evalueringer og audit. Det viser, at rederiet mener sikkerhedsindsatsen alvorligt.

Udbred budskabet

Sørg for at gøre indsatsen synlig hele tiden og gør løbende opmærksom på de gode resultater.

Nøglepersoner

Udvælg og støt ildsjæle og toneangivende personer på skibene.

Involvering og ejerskab

Inddrag de berørte.

Lederen som rollemodel

Klød ledere og andre rollemodeller godt på, og gør dem opmærksom på den store rolle, de spiller for kulturen.



" Kultur, der støtter "

- De steder hvor såvel ledere og medarbejdere har omtanke overfor hinanden, vil man i højere grad være med til at sikre at alle gruppens deltagere har en hensigtsmæssig adfærd - i dette tilfælde, en adfærd der gør at der ikke sker skade på dem selv, hin
- For at skabe skal trivsle

Vi holder øje med hinanden. Vi er alle bevidste om at få det bedste ud af udmønstringen. vi sejler jo alle samme vej

Jeg har alle været på kursus i både stress- samt konflikthåndtering og har lært mine kolleger at kende på en god måde

Jeg er som overstm blevet trænet i at afholde medarbejderudviklingssamtaler som vi nu praktiserer med stor tilfredshed blandt alle

Rederiet har etableret introduktionsprogrammer, og følordningsforløb for nye folk, så alle får en god start



DE 8 SIKKERHEDSLED

Nødvendigt og meningsfuldt

Gør det klart, hvorfor rederiet vil gøre en indsats, og synliggør mål og visioner.

Ressourcer og kompetencer

Afsæt de nødvendige ressourcer til indsatsen.

Kultur, der støtter

Styrk kulturen om bord fx med teambuilding-kurser og introduktionsprogrammer.

Feedback og evaluering

Giv løbende feedback og opmærksomhed i form af evalueringer og audit. Det viser, at rederiet mener sikkerhedsindsatsen alvorligt.

Udbred budskabet

Sørg for at gøre indsatsen synlig hele tiden og gør løbende opmærksom på de gode resultater.

Nøglepersoner

Udvælg og støt ildsjæle og toneangivende personer på skibene.

Involvering og ejerskab

Inddrag de berørte.

Lederen som rollemodel

Klæd ledere og andre rollemodeller godt på, og gør dem opmærksom på den store rolle, de spiller for kulturen.



“Feedback og evaluering”

Menneskers adfærd påvirkes i høj grad af det man bliver målt på samt den feedback man modtager.

Adfærden påvirkes således af, at nogle kommer og følger op samt af den belønning eller straf man modtager.



Vi bliver løbende målt på vores sikkerhedsadfærd
...ikke bare den faglige og økonomiske kunnen

Vores sikkerhedsadfærd er en vigtig faktor når
man forfremmer folk eller giver os bonus etc.

Vi kan via audits og evalueringer se om krav
opfyldes og for at se om der er en positiv eller
negativ udvikling i sikkerhedsarbejdet

Vi holder konstant hinanden informeret om de
nearmiss vi ser og oplever. Ellers går det jo
galt en dag!!

DE 8 SIKKERHEDSLED

Nødvendigt og meningsfuldt

Gør det klart, hvorfor rederiet vil gøre en indsats, og synliggør mål og visioner.

Ressourcer og kompetencer

Afsæt de nødvendige ressourcer til indsatsen.

Kultur, der støtter

Styrk kulturen om bord fx med teambuilding-kurser og introduktionsprogrammer.

Feedback og evaluering

Giv løbende feedback og opmærksomhed i form af evalueringer og audit. Det viser, at rederiet mener sikkerhedsindsatsen alvorligt.

Udbred budskabet

Sørg for at gøre indsatsen synlig hele tiden og gør løbende opmærksom på de gode resultater.

Nøglepersoner

Udvælg og støt ildsjæle og toneangivende personer på skibene.

Involvering og ejerskab

Inddrag de berørte.

Lederen som rollemodel

Klæd ledere og andre rollemodeller godt på, og gør dem opmærksom på den store rolle, de spiller for kulturen.



“Lederen som rollemodel”

- Vi lærer ved at observere og efterligne andre “vigtige personers” adfærd. Lederen er og bliver én af “de vigtigste personer” på arbejdspladsen og vil derfor være rollemodel for de øvrige ansatte.

1. Jeg har været på kursus og har nu den nødvendige indsigt og forståelse min rolle som leder når der tales sikkerhed og generel trivsel.

2. Rederiet så ikke blot at se på mine kompetencer, men også min personlighed og min forståelse for sikkerhedsarbejde, da de rekrutterede mig som leder.

3. Vi er som officerer alle meget bevidste om at udvise den rette sikkerhedsmæssige adfærd når vi bevæger os rundt på skibet



DE 8 SIKKERHEDSLED

Nødvendigt og meningsfuldt

Gør det klart, hvorfor rederiet vil gøre en indsats, og synliggør mål og visioner.

Ressourcer og kompetencer

Afsæt de nødvendige ressourcer til indsatsen.

Kultur, der støtter

Styrk kulturen om bord fx med teambuilding-kurser og introduktionsprogrammer.

Feedback og evaluering

Giv løbende feedback og opmærksomhed i form af evalueringer og audit. Det viser, at rederiet mener sikkerhedsindsatsen alvorligt.



Udbred budskabet

Sørg for at gøre indsatsen synlig hele tiden og gør løbende opmærksom på de gode resultater.

Nøglepersoner

Udvælg og støt ildsjæle og toneangivende personer på skibene.

Involvering og ejerskab

Inddrag de berørte.

Lederen som rollemodel

Klæd ledere og andre rollemodeller godt på, og gør dem opmærksom på den store rolle, de spiller for kulturen.

“Involvering og ejerskab”

Personer der føler sig lyttet til og taget med på råd og dermed inddraget i beslutningsprocessen vil få højnet deres motivation ift. at efterleve en ønsket adfærd.

Folk der derimod får “trukket” vil i langt højere grad være mindre villige til at efterleve andre ønsker af dem



“Vi bliver i høj grad spurgt ved udarbejdelse af nye sikkerhedstiltag – det gælder både politikker, instruktioner og procedurer. Det sker på møder ombord og på seminarer”

“ Sikkerhedsrunderinger og risikovurderinger er vores alles ansvar og vores eget værktøj til at undgå ulykker - Vi er alle blevet involveret fra starten og har fået ejerskab af processen.

“Rederiet informerer os løbende via intranettet, nyhedsbreve og lignende omkring status. Hvor er vi nu? Hvor skal vi bevæge os hen? Hvad kræves det af os? Etc.”

DE 8 SIKKERHEDSLED

Nødvendigt og meningsfuldt

Gør det klart, hvorfor rederiet vil gøre en indsats, og synliggør mål og visioner.

Ressourcer og kompetencer

Afsæt de nødvendige ressourcer til indsatsen.

Kultur, der støtter

Styrk kulturen om bord fx med teambuilding-kurser og introduktionsprogrammer.

Feedback og evaluering

Giv løbende feedback og opmærksomhed i form af evalueringer og audit. Det viser, at rederiet mener sikkerhedsindsatsen alvorligt.



Udbred budskabet

Sørg for at gøre indsatsen synlig hele tiden og gør løbende opmærksom på de gode resultater.

Nøglepersoner

Udvælg og støt ildsjæle og toneangivende personer på skibene.

Involvering og ejerskab

Inddrag de berørte.

Lederen som rollemodel

Klæd ledere og andre rollemodeller godt på, og gør dem opmærksom på den store rolle, de spiller for kulturen.

"Nøglepersoner"

- Individet påvirkes af de personer der har "lidt mere at sige" på arbejdspladsen.
(magt, personlighed, "gamle rotter" på erfaringer, godt ry)
- Grupperinger der har status/der nyder respekt på arbejdspladsen vil påvirk
gør, at denne accep



1. Rederiet har etableret en ambassadørgruppe der udgøres af folk med status samt de rette værdier og holdninger.
2. Jeg er som sikkerhedsrepræsentant en del af sikkerhedsgruppen. Vi nyder at alle ombord bakker op om vores arbejde.
3. Rederiet har givet os de beslutningskompetencer der skal til og anerkender vores arbejde fuldt ud.
4. Jeg er også med i en rederisammensat styregruppe bestående af gode folk fra hele rederiet, der samler best practice løsninger sammen fra alle skibene

DE 8 SIKKERHEDSLED

Nødvendigt og meningsfuldt

Gør det klart, hvorfor rederiet vil gøre en indsats, og synliggør mål og visioner.

Ressourcer og kompetencer

Afsæt de nødvendige ressourcer til indsatsen.

Kultur, der støtter

Styrk kulturen om bord fx med teambuilding-kurser og introduktionsprogrammer.

Feedback og evaluering

Giv løbende feedback og opmærksomhed i form af evalueringer og audit. Det viser, at rederiet mener sikkerhedsindsatsen alvorligt.

Udbred budskabet

Sørg for at gøre indsatsen synlig hele tiden og gør løbende opmærksom på de gode resultater.

Nøglepersoner

Udvælg og støt ildsjæle og toneangivende personer på skibene.

Involvering og ejerskab

Inddrag de berørte.

Lederen som rollemodel

Klæd ledere og andre rollemodeller godt på, og gør dem opmærksom på den store rolle, de spiller for kulturen.



“Udbred budskabet”

- Den eksterne påvirkning er med til at styre menneskers adfærd ved at fastholde personens fokus på den ønskede adfærd og vil alt andet lige dermed også fremme denne.



1. Rederiet roser hver måned de bedste tiltag for god sikkerhedsadfærd via deres "safety bulletin"
2. Vi får samtidig også udsendt safety alerts fra hele flåden flere gange om ugen. Vi ser så alle de andres foranstaltninger for at løse problemerne
3. Rederiet anerkender vores indsats med bonus og gaver

I hver høj grad på en skala fra 1-10, hver 10 er højst:
Er ledelsen klar på til at håndtere sikkerhedsbetændelse og generel ledelse?
Er medarbejderne klar til sikker adfærd?
Indarbejder man sikkerhed i planlægningen af arbejdet?
Bliver tingene inddragt i udarbejdelse af procedurer, så de kommer til at passe ind i den praktiske hverdag?

Handlingsplan:

I hver høj grad på en skala fra 1-10, hver 10 er højst:
Har ledelsen en klar strategi med vision, baggrund og målindsigt?
Er der overblik over styrker og de mest udfordrede kompetencer?
Kender ledelsen og øvrige medarbejdere sikkerheds målstrategier og ønsker til medarbejdere?

Handlingsplan:

I hver høj grad på en skala fra 1-10, hver 10 er højst:
Bliver succeser fejret og styrket?
På medarbejdernes kontor, gener eller sociale events for gode resultater?
Bruger man kampagner, opslag, happening til at skabe opmærksomhed om sikkerhed?
Informerer man via magasiner, bulletins, nyhedsbreve, medlemsbrev?

Handlingsplan:

I hver høj grad på en skala fra 1-10, hver 10 er højst:
Har arbejdsgrupper og besatning overblik for hinanden så de støtter og bakker hinanden op i en sikker adfærd?
Kan ledelse og arbejdsgrupper håndtere stressede situationer sikkert?
Er ledelsen klar på til at afholde medarbejdermøder som kan udvikle omhyggeligheden for hinanden?
Er der mulighed for at opbygge en sikkerhedskultur i arbejdspladsen – eller der for stor udskiftning?

Handlingsplan:

I hver høj grad på en skala fra 1-10, hver 10 er højst:
Er der personer med status på sikkerhed og i organisationen (ambassader) som interesserer sig for og holder øje med indsatser?
Har sikkerhedsgruppens status, så de fungerer og nyder den formelle respekt både oppe og nedfor i organisationen?
Er der en gruppe med repræsentanter for ledelsen, tilrådsmandsystemet, sikkerhedsrepræsentanter og medarbejdere, som styrer projektet?

Handlingsplan:

I hver høj grad på en skala fra 1-10, hver 10 er højst:
Inddrages sikkerhedsansvar i alle aktiviteter af ledelse og medarbejdere?
Indgår sikkerhed som en kulturudviklingsstrategi?
Læser man sikkerhedsbulletiner og -nyheder?
Analyser og lærer man af succesulykker?
Bliver ledelse og medarbejdere involveret og oplyst for en indsats for sikkerheden?

Handlingsplan:

I hver høj grad på en skala fra 1-10, hver 10 er højst:
Tilføjer ledelse, sikkerhedsansvar til alle medarbejdere og ønsker til sikkerhedsplaner?
Bliver sikkerhedsplaner og sikkerhedsplaner i samarbejde med sikkerhedsplaner?
Bliver sikkerhedsplaner og sikkerhedsplaner i samarbejde med sikkerhedsplaner?

Handlingsplan:

I hver høj grad på en skala fra 1-10, hver 10 er højst:
Bliver de nye medarbejdere involveret, når de skal indarbejdes i sikkerhedsplaner, procedurer og instruktioner?
Bliver medarbejdere inddragt i sikkerhedsplanlægning, samarbejde, tilknytning?

Handlingsplan:

Nøvendigt og meningsfuldt

