



Human and Organisational Performance

Fra etterpåklokskap til innsikt

Kristian Gould
HMS i Bygg- og anlegg 2024



Fallulykke under bygging av stillas på Mongstad 18.01.2023

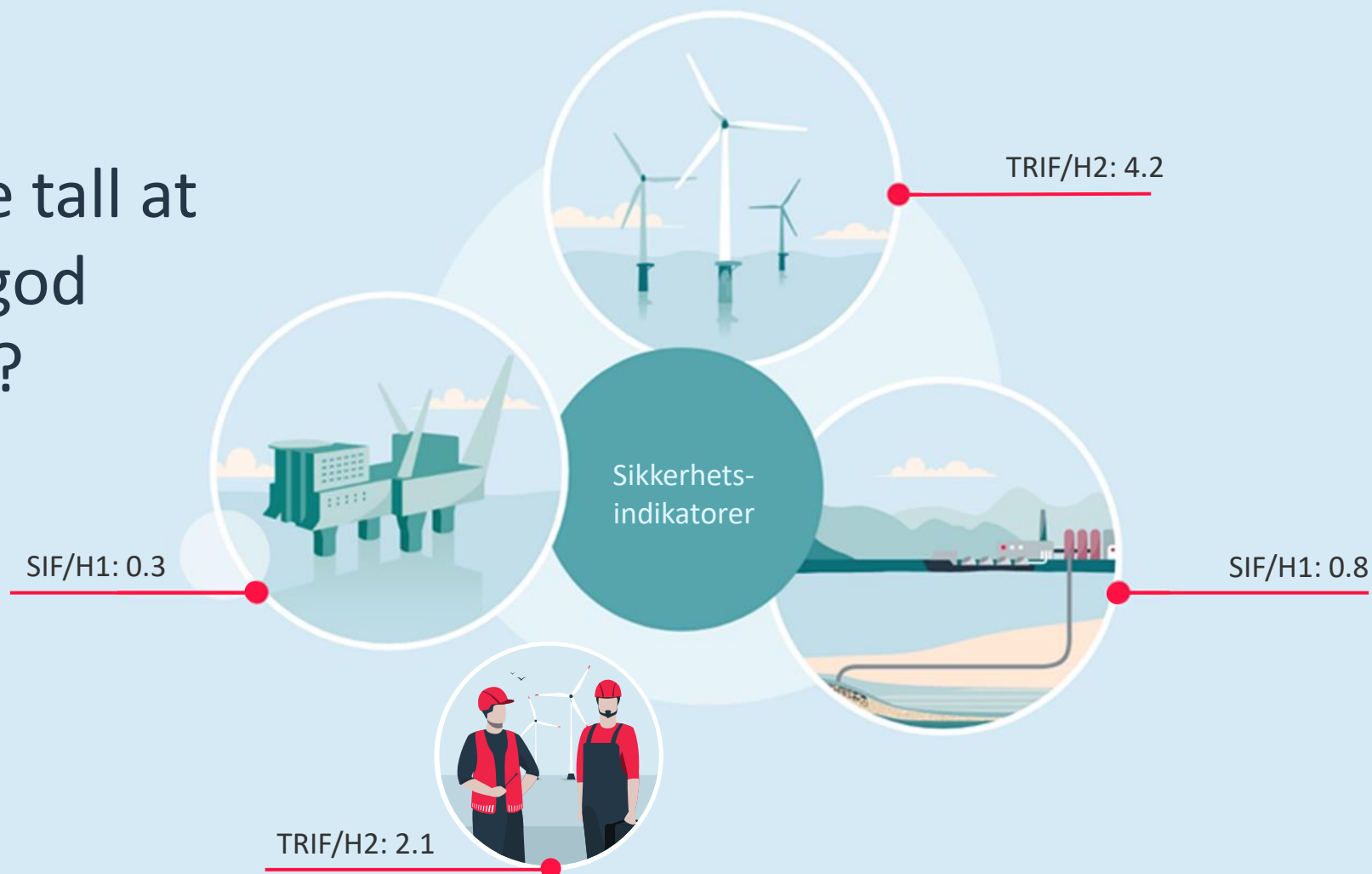


Hvordan gjøres jobben *i virkeligheten?*





Betyr lave tall at at vi har god sikkerhet?





Krav og regler:

Nødvendige for sikkerhet

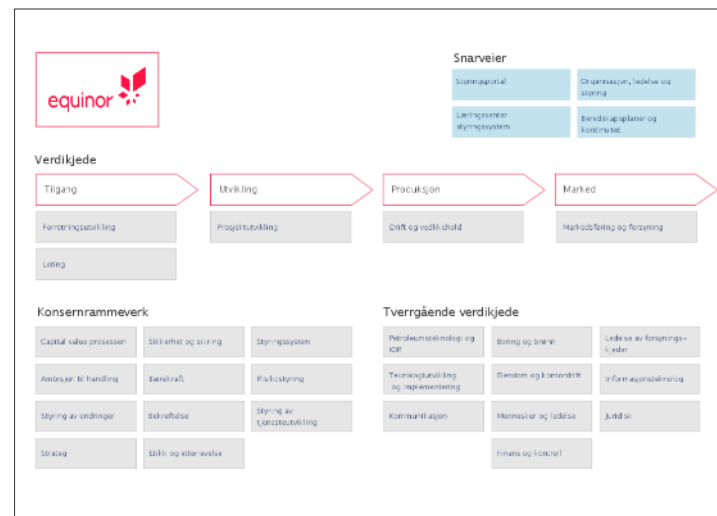
men ikke alltid nok

Forventninger til den enkelte

- Jeg forstår og håndterer risiko
- Jeg tar vare på mine kollegaer
- Jeg er synlig og engasjert i sikkerheten til mitt lag
- Jeg stopper arbeid og aktiviteter som ikke er sikker
- Jeg rapporterer åpent og korrigerer alle hendelser
- Jeg bruker Etterlevelse & Lederskap systematisk
- Jeg forbedrer sikkerhet kontinuerlig
- Jeg søker aktivt etter svake signaler og tar aksjon

JEG ER SIKKERHET
Ansvarlig, synlig og engasjert

- 1. Sikkerhetsplaner: Sikkerhetsplaner skal være tilgjengelige for alle
- 2. Sikkerhetsplaner: Sikkerhetsplaner skal være tilgjengelige for alle
- 3. Personvern: Personvern
- 4. Sikkerhetsplaner: Sikkerhetsplaner skal være tilgjengelige for alle
- 5. Sikkerhetsplaner: Sikkerhetsplaner skal være tilgjengelige for alle
- 6. Sikkerhetsplaner: Sikkerhetsplaner skal være tilgjengelige for alle
- 7. Sikkerhetsplaner: Sikkerhetsplaner skal være tilgjengelige for alle
- 8. Sikkerhetsplaner: Sikkerhetsplaner skal være tilgjengelige for alle
- 9. Sikkerhetsplaner: Sikkerhetsplaner skal være tilgjengelige for alle



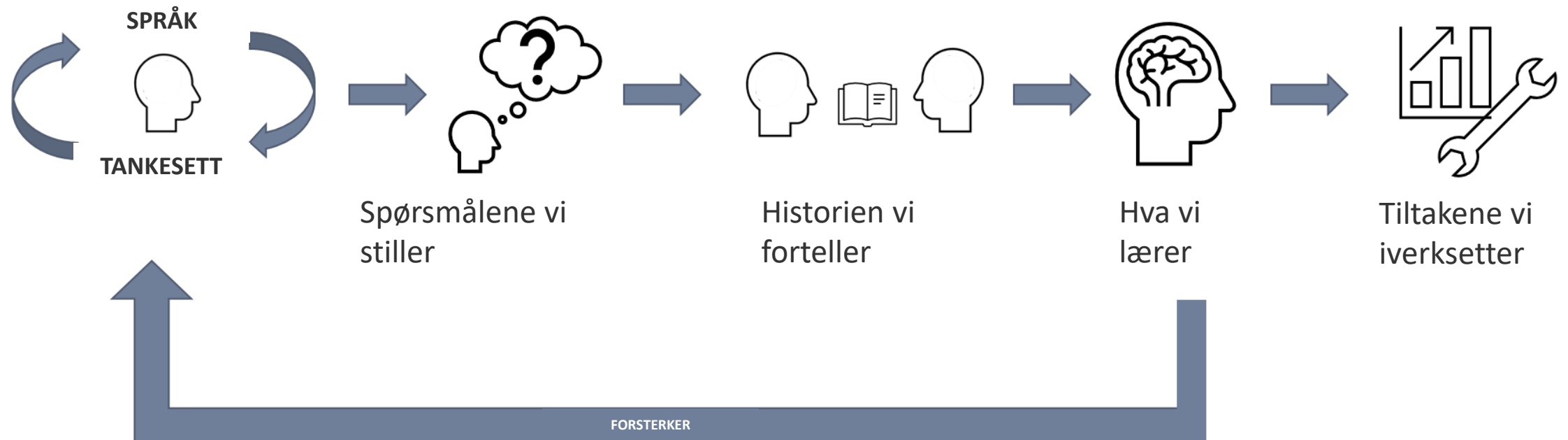
Håndbok REVISJON 4 2018

Forebygging av fallende gjenstander

SFS: Anbefalt praksis 024N/2018 – del 1



Forbedring handler om historien vi forteller





“Name, shame, blame and retrain”

Typisk:

- Hvor det skjedde
- Hva som skjedde
- Hvilket krav som ikke ble fulgt
- Tiltak rettet mot etterlevelse

Hva mangler?





~~Mangel på~~

~~Utilstrekkelig~~

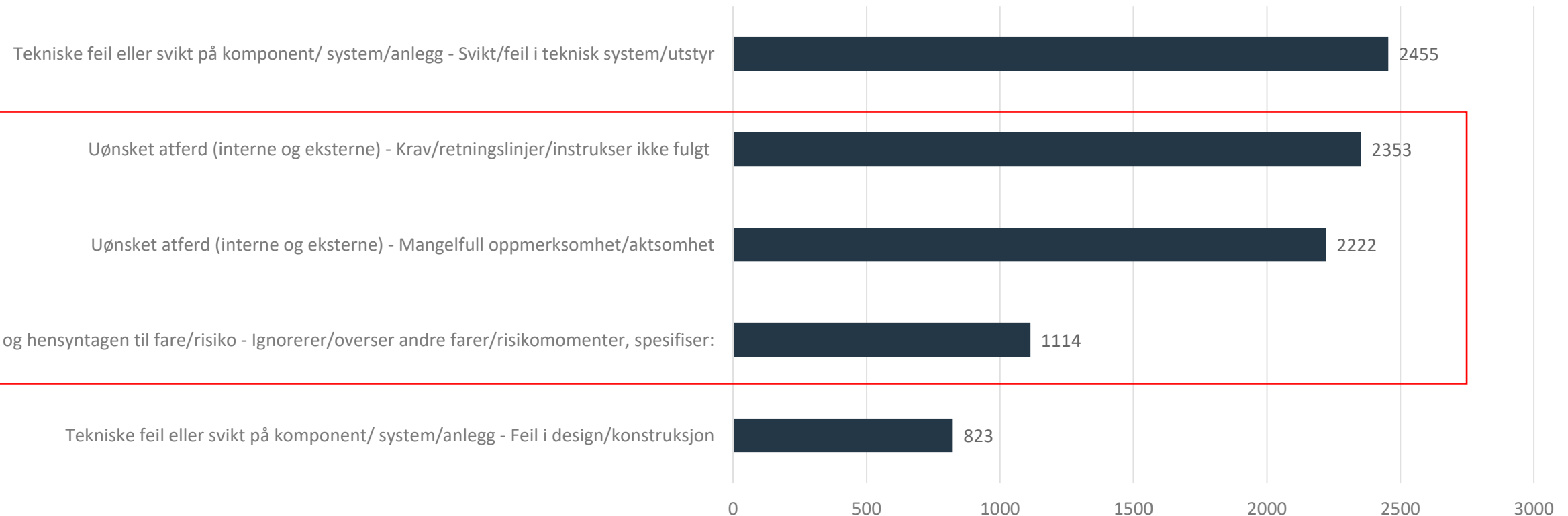
~~Burde/skulle/kunne ha~~

~~Valgte å ikke~~



Språk former virkelighet

"5 på topp" - Utløsende årsaker - 2022



Fem prinsipper

1. Det er normalt å gjøre feil
2. Skyld løser ingenting
3. Læring er nøkkelen til forbedring
4. Omstendigheter former adferd
5. Hvordan ledere responderer betyr mye





Fra prinsipper til praksis

1. Det er vanlig å gjøre feil
2. Skyld løser ingenting
3. Omstendigheter former atferd
4. Læring er nøkkelen til forbedring
5. Måten vi responderer på betyr mye

Gjør flere krav at vi blir tryggere?

Er selvtilfredshet et valg?

Skal vi granske alle hendelser?

Hva betyr det å "ta ansvar"?

Tror vi null er oppnåelig?

Når er det riktig å gi en reaksjon til ansatte?

Er vi åpne for å ta imot dårlige nyheter?

Er snarveier et tegn på dårlige holdninger?

Er vi sikre om vi ikke har hatt noen skader?



Hva er det HOP ikke er?

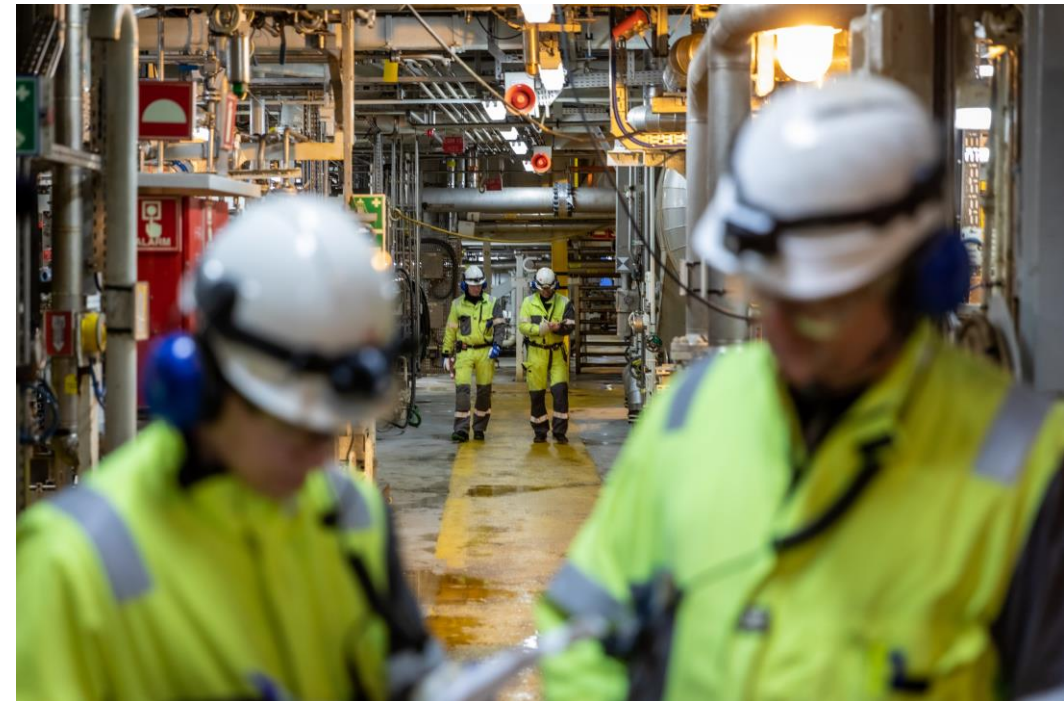
- En forbigående møte
- Det samme som vi alltid har sagt
- Et program eller kampanje
- En 'alt eller ingenting' tilnærming
- Å legge til mer arbeid
- Atferdsendring hos de ansatte
- En 'quick fix' med en endelig sluttdato
- Enkelt å måle
- Alt er lov, «vi syr puter under armene på folk»
- Enkelt



Hvor kan man begynne?

Ingen fasit! Men generelt:

- Søk forankring, start på toppen
- Gi tid til kalibrering og refleksjon
- Bygg på det dere allerede har
- Se hva som fungerer, se hva som kan bli bedre
- Gjør synlige forandringer tidlig



Husk: Forandring krever modning og tid



Eksempler på feilfeller



Organisatoriske feilfeller

- Uklare roller og ansvar
- Oppgavekonflikter
- Problemer med kommunikasjon/samarbeid
- Bemanning og ressursstyring
- Organisering av arbeid (f. eks. arbeidsmengde og planlegging)



Oppgavemessige feilfeller

- Ukjente oppgaver
- Uforutsigbare oppgaver
- Komplekse oppgaver
- Dårlig tid
- Trivielle eller repetitive oppgaver



Tekniske feilfeller

- Feil på utstyr eller systemer
- Mangler i dokumentasjon (f. eks. ufullstendig, feil utdatert)
- Uklare instruksjoner, merking eller signaler
- Uegnet verktøy
- Dårlig tilkomst
- Støy, lysforhold, temperatur, luftkvalitet



Individuelle feilfeller

- Manglende opplæring/kompetanse
- Mangel på erfaring
- Mangel på hvile
- Helseproblemer
- Stress

Oppsummering

- Hendelser skjer under de same omstendighetene som vellykkede jobber
- Variasjon er normalt. Alle gjør feil.
- Systemer er aldri perfekte
- Folk tilpasser seg situasjoner
- Bare de som gjør jobben kan fortelle oss hvordan
- Skyld står i veien for læring. Gjør det trygt å si ifra
- De som gjør jobben kan den vanligvis best. Bruk innsikten deres

Vellykket arbeid er målet, ikke bare forebygging av hendelser.



Sikkerhet, lederskap og læring – HOP i praksis

- Veileder med anbefalinger for praksis
- Presentasjon
- Video
- Ofte stilte spørsmål
- Kurs



SIKKERHET, LEDERSKAP OG LÆRING

– HOP i praksis

Takk!



