



Arbeta säkert metoden i 5 steg

TYA lyfter på den här webbplatsen fram kunskaper om arbets säkerhet ur en arbetspsykologisk synvinkel. Arbeta säkert-metoden syftar till att få fler att arbeta på ett säkert sätt och därmed förebygga och minska antalet arbetsolyckor och skador på arbetsplatsen. Metoden utvidgar arbetsmiljöbegreppet till att handla om att hitta, träna på och använda sig av säkra beteenden i arbetet. Att arbeta med de här metoderna är ett sätt att komma vidare och utveckla sitt arbetsmiljöarbete.



Så här kan man arbeta efter Arbeta säkert-metoden

En möjlig väg för att utveckla sitt arbetsmiljöarbete är att identifiera de beteenden i arbetsmiljön som leder till ökad säkerhet. TYAs Arbeta Säkert-metod är ett exempel på hur man kan implementera säkra arbetssätt i en organisation. Metoden består av 5 steg. Dessa steg används framför allt när ledningen visat att den stöttar och ger resurser till att utveckla säkerheten. Stegen kan utgöra en process för att de som arbetar i de riskfyllda miljöerna på ett strukturerat sätt skall göras delaktiga i arbetet och få möjlighet att systematiskt arbeta fram en tydlighet för vilka beteenden som ökar säkerheten. Notera då gärna att beteenden i de allra flesta fall handlar om och formulera något aktivt, dvs vad som skall göras, inte vad någon skall låta bli att göra. Detta är ett viktigt pedagogiskt moment. Det är mer effektivt att precisera det önskvärda än att säga hur något inte skall gå till. De fem stegen innehåller också moment som handlar om ömsesidighet när det gäller att observera hur andra beter sig och hur kommunikationen kring säkerhet kan hålla en hög och god nivå.

Identifiera beteenden som påverkar säkerhet

Steg 1

Vilka beteenden är avgörande för att om de skulle förekomma i större omfattning, så skulle det leda till en ökad säkerhet i arbetet?

Vilka är säkra beteenden för den aktuella yrkesgruppen?

Definition av beteende: Vad någon säger eller gör, dvs något som är observerbart.

Exempel på beteenden:

- Att ta på sig skyddskläder vid arbetspassets start
- Att åka hela vägen ned med bakgavellyften (undviker att hoppa ned)
- Att gå vid förflyttningar (undviker att springa)

Definiera dessa beteenden tillräckligt väl för att kunna mäta dem

Steg 2

Gör beteendebeskrivningar som är så pass tydliga så att alla förstår vilka beteenden eller säkra procedurer som avses.

Prova om beteendebeskrivningen är tydlig genom att ställa frågan:

-Skulle detta kunna visas på en film och då bli tydligt?

Ifall vi råkat beskriva inre egenskaper hos personen istället för beteenden som går att observera, finnslipa då beteendebeskrivningarna lite till.

Utveckla och implementera mätningar av dessa beteenden så att man först kan bestämma nuvarande nivå och sedan sätta rimliga mål

Steg 3

1. När det är klart vilka beteenden som företaget ska fokusera på så påbörjas arbetet med att utveckla mätmetoder. Ett exempel på en mätmetod är självskattning av det aktuella beteendet med hjälp av en enkät. Ett enkelt frågeformulär utarbetas och alla yrkesarbetare får själva göra en skattning av hur de arbetar med just detta beteende. Enkäterna fylls i anonymt och resultaten sammanställs.

2. Resultaten ger ett nuläge och med det som utgångspunkt kan företaget sätta upp rimliga mål för vart man vill nå

Säkerhetsobservationer är en annan typ av mätmetod som kan användas och personalen utbildas till säkerhetsobservatörer.

En säkerhetsobservation startar alltid med att säkerhetsobservatören talar om att den vill genomföra en säkerhetsobservation. De frågor som observatören kan ställa är "Kan personen utföra sitt arbete på ett säkert sätt?" och "Ser jag något som oroar mig?". Sedan fortsätter säkerhetsobservationen med att olika förutbestämda steg genomförs i en dialog med den observerade personen.

Ge feedback

Steg 4

Lär ut och träna första linjens chef på att ge feedback på de valda beteendena.

Feedback är information om ett beteende eller resultatet av ett beteende. Det handlar om att förse en person med information som gör det möjligt för personen att förändra sitt beteende eller vidmakthålla ett önskat beteende. Ordet feedback översätts till återkoppling, leda tillbaka.

Feedback kan vara både positiv och även konstruktiv.

Positiv feedback uppmuntrar önskvärt beteende och ökar sannolikheten för att beteendet ska inträffa framöver.

Konstruktiv feedback syftar till att ersätta ett oönskat beteende med ett mer effektivt beteende och därmed minska sannolikheten att det oönskade beteendet ska återkomma. Konstruktiv feedback har två komponenter som samverkar: Att motverka det oönskade eller ineffektiva beteendet genom att beskriva vad som var fel med beteendet samt den negativa påverkan det har. Att specificera vilket beteende som är att föredra så att du är säker på att personen har kunskap om det önskvärda beteendet.

Konstruktiv feedback är utvecklande till sin karaktär.

Förstärk framsteg

Steg 5

Följ upp mot uppsatta mål. Fira framsteg och framgångar!

Ska "belöningar" ges- fråga vad som uppfattas som belönande för personen.

Fortsätt att ge positiv feedback.