



Säkerhetsnätverket

Minnesanteckning / sammanfattning

Säkerhetsnätverkets nätverksträff 10/3 2020

World Trade Center, Stockholm

Tema: Säkerhetskultur - Workshop

Närvarande: Hans Leijonhuvud (EKN), Annika Samuelsson (Unit4), Ylva Sundkvist och Ulf Gustafsson (Piteå), Madeleine Dahlkvist (Coor), Elisabeth Wall (SR), Peter Hedberg (FLIR), Johan Eckervad (SVT), Gustav Lind (WSP), Bengt Axelsson (Advisory board), Carl Rollenhagen (Expert), EvaLotta Wahlström (Nätverksledare)

Inledning

Kort presentation av närvarande med lite mer fokus på nytilkomna medlemmar Johan Eckervad (SVT), Gustav Lind (WSP) och Peter Hedberg (FLIR).

Vi fortsatte med en övning för att ge vår Prefrontala cortex en dopamindusch och förbereda oss för action. (Ni var så fina. Jag önskar jag hade tagit en bild på er! 😊)

Övning - definiera Säkerhetskultur

Vad är KULTUR?

Attityder, beteenden, normer, ledarskap, medarbetare, informella regler, organisationens historia, händelser, kunskap och policy & processer.

Vad är SÄKERHET?

Mindre risk, rätt risk, lagar och förordningar, kontroll, riskaptit, riskhantering, kunskap.

Deltagarnas definition

Säkerhetskultur är gemensamma normer, attityder, värderingar, samsyn och kunskap om risker för en fungerande verksamhet.

Övning – kännetecken på BRA / DÅLIG Säkerhetskultur

BRA

Transparant säkerhetsarbete

Aktivt deltagande i organisationen (många frågor t.ex.)

Kontinuitet

DÅLIG

Dålig förståelse för säkerhet i organisationen

Nedprioriteringar av säkerhetsfrågor

Genvägar

Hur arbetar din organisation med Säkerhetskultur?

Jag tror vi alla är tacksamma över hur öppet och ärligt alla delade med sig av hur man i organisationen arbetar med säkerhetskulturen. Både bra och dåligt, högt och lågt. Jag försöker lyfta ut några anteckningar och är något felaktigt uppfattat så vet ni (som kan det här) vad jag borde skrivit istället!

POSITIVT / GYNSAMT

- ✓ Flera nämnde att det är i uppdrag hos kunderna det är särskilt viktigt med en bra säkerhetskultur, kunderna kan ställa höga krav på säkerhet vilket leder till en högre säkerhetsmedvetenhet hos de konsulter som har uppdragen. Detta leder i sin tur till att organisationen prioriterar säkerhetsarbetet.
- ✓ Stora organisationer med få eller bara en säkerhetsansvarig har stora utmaningar i arbetet med säkerhetskultur men att göra en genomlysning av verksamheten där det finns ett fokus på säkerhet kan ge indikationer på var man behöver lägga energin.
- ✓ Flera beskrev att man gått från en liten "hemlig" säkerhetsavdelning "långt bak i huset" till ett öppet och synligt team av säkerhetsansvariga / medarbetare.
- ✓ Någon har arbetat mycket med styrdokument och strategier för att sätta fokus och ge utrymme för säkerhetsarbetet. Man har fått ledningen att skriva på detta dokument. Man har arbetat mycket med tillgängligheten och krishantering.
- ✓ Man har satsat på att utbilda chefer i säkerhetstänk, varit tydlig med ansvarsfördelning och sett till att ha ambassadörer för säkerhet ute i organisationen.
- ✓ Flera försöker använda kriser eller incidenter för att framföra säkerhetsbudskap och väcka medvetenheten internt, t.ex. via artiklar via intranätet.
- ✓ Några arbetar med att göra intrångstester och t.ex. phishing för att se hur medarbetare agerar. Man rapporterar därefter tillbaka till berörda – konsekvenser av misstaget / vad kunde inträffa. Man ger sig tid att göra dessa rapporter. Någon gör det i form av tävlingar och delar ut priser för de som hanterat intrångsförsöket bra.
- ✓ Säkerhetsskyddslagen och det faktum att man har säkerhetsskyddsavtal med kunder har bidragit till ett mer strukturerat säkerhetsarbete och att man behövt ta fram ett nytt ramverk och se över regler. ISO certifieringar hjälper också till att förtydliga säkerhetsarbetet. GDPR har även bidragit till att öka säkerhetstänket.
- ✓ Man utbildar medarbetare i Etik och Säkerhet (tillsammans) via webbutbildningar och eftersom det visat sig vara lågt deltagande på dessa utbildningar har man infört konsekvenser för närmaste chef som är tillräckligt motiverande för att medarbetarna ska genomföra utbildningen. Om närmaste chef inte bryr sig om konsekvensen så blir det en konsekvens för dennes chef istället. Denna rutin har gett goda resultat.
- ✓ Någon använder säkerhetsprövningsintervjun, men även en vanlig intervju vid rekrytering för att öka säkerhetsmedvetenheten hos individen.
- ✓ Man ser till att säkerhet är delaktig på chefskonferenser. Lyfter säkerhetsfrågan på agendan.
- ✓ Hos någon har man arbetat hårt med krishantering under en lång period vilket har gett en tydlighet och högsta prioritering för säkerhetsfrågor. Man har sett till att få ledningens stöd i

säkerhetsfrågor och bildat säkerhetsgrupper där representanter från de flesta förvaltningar sitter med. Man har representanter för säkerhet ute i organisationen.

- ✓ Man övar mycket på olika scenarion vilket ger ett mycket positivt resultat.

DÅLIGT / OGYNNSAMT

- ✗ Det finns olika yrkesgrupper som är benägna att ta risker mer än andra. Dessa yrkesgrupper har kanske hög status och högt inflytande på övriga. De gör säkerhetsarbetet svårt och bidrar till en försämrad säkerhetskultur genom att sprida sina attityder och utmana kollegor.
- ✗ Att vara en global organisation försvårar säkerhetsarbetet. Att behöva arbeta i molnet med servrar i olika länder likaså. Säkerhetskulturen påverkas.
- ✗ Många är bekväma med hur saker och ting har fungerat det är svårt att få dem att se någon fördel med att agera på ett mindre riskfyllt sätt.
- ✗ Svårt att få medarbetare att gå utbildningar, det nedprioriteras.
- ✗ Man har en utdaterad eller ingen säkerhetspolicy.
- ✗ Ledningen fattar beslut utan att alls konsultera Säkerhet.

SLUTSATS

En viktig slutsats av den här workshopen är att SÄKERHET, oavsett organisation och affärsmässig konkurrens, vinner på att samarbeta och nätverka. Och det vinner hela samhället på i längden.

Carl Rollenhagen anslöt

Carl är en person med bred och djup erfarenhet både teoretiskt och praktiskt inom området som vi fick en liten stund att prata med.

Vi fick lite trendspaning från Carl – man börjar prata om Riskkultur istället för Säkerhetskultur. Trenden är att göra Integrerade Riskanalyser där man tittar på sannolikhet + konsekvens och där kostnad blir drivande för åtgärderna man vidtar. Med i kalkylen är även den kostnad en påverkan på ryktet kan komma att innebära. Man jämför alltså riskerna och prioriterar baserat på kostnad.

En fråga från nätverket: Kontinuitetsplanering – användas som analysverktyg?

Viktigt att identifiera och beskriva processer. Var ligger styrkan i en process? Hur kan processen fungera så bra som möjligt?

Från nätverket kommenterades: Att utgå från de verkliga verksamhetsprocesserna.

Carl ritade upp en modell för analys av processer där man tittade på planeringsfasen, genomförandefasen och uppföljningsfasen och satte poäng på hur olika delar av organisationen (allt från t.ex. IT-stöd till ledning) agerade i de olika faserna för att kunna utvärdera och förbättra. Denna finns med i bifogad artikel (OLYCKS108).

CARL ROLLENHAGEN

Carl har mer än 25 års erfarenhet av MTO arbete / Human Factors i olika säkerhetsrelaterade roller. Hans specialistområden omfattar bl.a. säkerhetsledning, säkerhetskultur, händelseutredning, riskanalys och kontrollrumsutformning. Carl är initiativtagare till SMI (Safety Management Institute) vid Vattenfall där han arbetar strategiskt med säkerhetsfrågor och har även initierat metodutveckling avseende säkerhetskultur och händelseutredning. Carl utför även forskning inom säkerhetsområdet i sin roll som adjungerad professor vid KTH i Stockholm och har skrivit flera böcker på området.

Avslutning

Kommande datum:

- Frukost **14 april** kl 08:00 på Lykke (Nordic Light)
- **5 maj** kl 13 (lunch kl 12) Nätverksträff – Strategiskt säkerhetsarbete med Pär Rylander
- **27 maj** kl 13 Öppen nätverksträff (bonusträff) – Omvärld, säkerhetsfrågan är global

OBS! Dokumentationen från nätverksträffarna är ämnat för att ni ska kunna förmedla informationen internt. Namn på deltagare och information om vad som sagts i förtroende på mötet får inte spridas. Däremot vill jag gärna uppmuntra er att ta kontakt med varandra – tveka inte!

Bilagor

Presentation från nätverksträff med Carl Rollenhagen 2019-03-10 pdf

2 artiklar från Carl Rollenhagen

Bild från Handbook of Safety Principles (Components of ideal safety culture.)

Bilder från träffen