



Cargolink

Erfaringer med sikkerhetskultur i en mindre virksomhet

V / Jan Olsson, Trafikksjef i Cargolink

SJT SIKKERHETSSEMINAR 2009

Planlegging før søknad

Hvilke oppdrag skal løses?

- Hvilket volum og geografisk område ønsker man å betjene?
- 8 tog pr uke til samme destinasjon? 25 tog til 7 forskjellige destinasjoner?
- Hva skal transporteres?
- Farlig gods, tømmer, malm osv



Planlegging av organisasjon

Hvilke kompetanse har man behov for?

–sikkerhetsfaglig kompetanse må være tilstede i organisasjonen fra oppstart



Sikkerhetsfaglig kompetanse

Hvis det mangler sikkerhetskompetanse i organisasjonen vil man få behov for:

Opplæring

- Ofte vil det bety langvarig opplæring. En ny liten organisasjon har sjelden mulighet for å få frigjort personell i nødvendig grad. Ofte trenger organisasjonen etterspurt kompetanse øyeblikkelig.

Ansettelse

- Små organisasjoner/nystartede selskaper vil helst ikke ansette for mange medarbeidere pga økonomi. Det vil også ta 4 – 5 mnd før en person er ansatt.

Innleie

- Ofte er dette det enkleste når man er i den situasjon at man trenger kompetansen. Utfordringen er å få eierskap til styringssystemet, samt gjennomføringskraft.

Operativt personell

Eget operativt personell.

- Enkle kommunikasjonslinjer, eierskap til bedriften, kontroll på opplæring.

Innleie av operativt personell.

- Vanskelig å kommunisere, lite eierskap, "dobbel" ledelse, verifisering av opplæring.

Timeansatte

- Vanskelig å kommunisere, lite eierskap, kontroll på opplæringsløpet, krevende å følge opp.

Styringsystem utarbeidet av "eksterne"

- Involvering av de ansatte i selskapet er en utfordring. Disse er som regel opptatt med "operative forberedelser". Risiko for at levert styringssystem blir en "sovepute" pga at ingen har eierskap til dette.
- Kan løses, ledelsen i selskapet må sette seg i førersetet for innføringen.



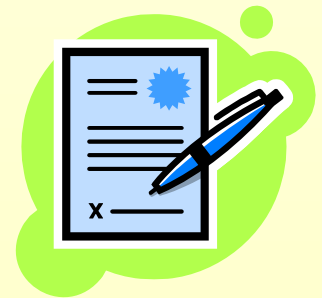
Implementering av styringssystem.

- Ansvar for å lese seg opp på og bruke styringssystemet blir ofte lagt på hver medarbeider. Dette fungerer sjelden i praksis, verken i små eller store bedrifter.
- Styringssystemet må gjennomgås i grupper og ledelsen må følge opp bruken.
- Kontroll på at styringssystemet er revidert før oppstart av nye oppdrag/strekninger/last.



Utformingen av styringssystemet

- Utformingen av styringssystemet må gjøres slik at det blir et naturlig arbeidsredskap for de ansatte.
- Mange styringssystemer er utformet slik at de "skriker" etter ikke å bli brukt.



Organisasjonsstruktur

Felles plattform

- Kommunikasjon internt i administrasjonen

Systematikk, møtestruktur osv..

- Systematikk, oppfølging, møter, referater, sporbarhet.

Risikoanalyser – gjennomgang

- Må gjennomgås med de som er involvert.

Muligheter for sikkerhetskultur i mindre virksomheter

- Ledelsen har god oversikt over styringssystemet og det er lette å få eierskap til styringssystemet.
- Gode muligheter til å utvikle styringssystemet til arbeidsredskap.
- Korte kommunikasjonslinjer ut til alle ansatte.
- ”Enkelt” å få oversikt over hvordan organisasjonen fungerer.
- Ansvar og myndighet til å følge opp.
- Dugnadsånd, individer som trekker sammen for et felles beste.
- God mulighet til å dyrke frem en kultur for stadig forbedring av operasjonene.
- God mulighet til grundig planlegging og involvering av operativt personell før oppstart.
- Fokus på og forståelse av risikoanalyse i hele organisasjonen.
- Bred involvering og oppfølging av hendelser.

Utfordringer for sikkerhetskultur i mindre virksomheter

- Mangel på kompetanse
- Manglende ressurser
- Mer fokus på drift enn sikkerhetskultur

”Har organisasjonen ikke ressurser nok til å ha fokus på sikkerhet skal man ikke drive jernbanevirksomhet!”