

Sikkerhetskultur i mindre virksomheter

Statens jernbanetilsyn

Avdelingsdirektør revisjon, Sjur Sæteren

Mindre jernbanevirksomheter karakteriseres ofte ved:

1. Kjøp av sentral, sikkerhetsfaglig kompetanse, mht:

- Utvikling og vedlikehold av sikkerhetsstyringssystemet
- Vedlikehold av risikobilde
- Gjennomføring av risikoanalyser

2. Innleie av operativt personell/ kjøp av operative tjenester:

- Førere
- Skiftetjenester
- Vedlikehold

3. Innleie av rullende materiell

Hvordan preger dette sikkerhetskulturen og hva er utfordringen mht å bygge en sikkerhetskultur i en slik setting?

1. *Utfordringer ved kjøp av sentral sikkerhetsfaglig kompetanse/ styringssystem:*

1.1 Krevende å sikre eierskap til sikkerhetsstyringssystemet:

- Systemer som utformes er for kompliserte – ikke tilpasset virksomheten
- Systemene utformes med for lite involvering av ansatte

Resultat:

- Unødig komplisert/ vanskelig å etterleve
- Personellet oppfatter systematisk sikkerhetsarbeid som teoretisk papirarbeid
- En kultur som er preget av manglende forpliktelse til styringssystemet

1.2 En innleid, sentral sikkerhetsperson kan mangle gjennomslagskraft:

- Geografisk avstand / mangel på tilstedeværelse
- Mangler forankring til å kreve gjennomføring av radikale tiltak

Resultat:

Den sikkerhetsfaglige funksjonen blir et alibi for svake sikkerhetsløsninger og lite i stand til å være en pådriver for en god sikkerhetskultur.

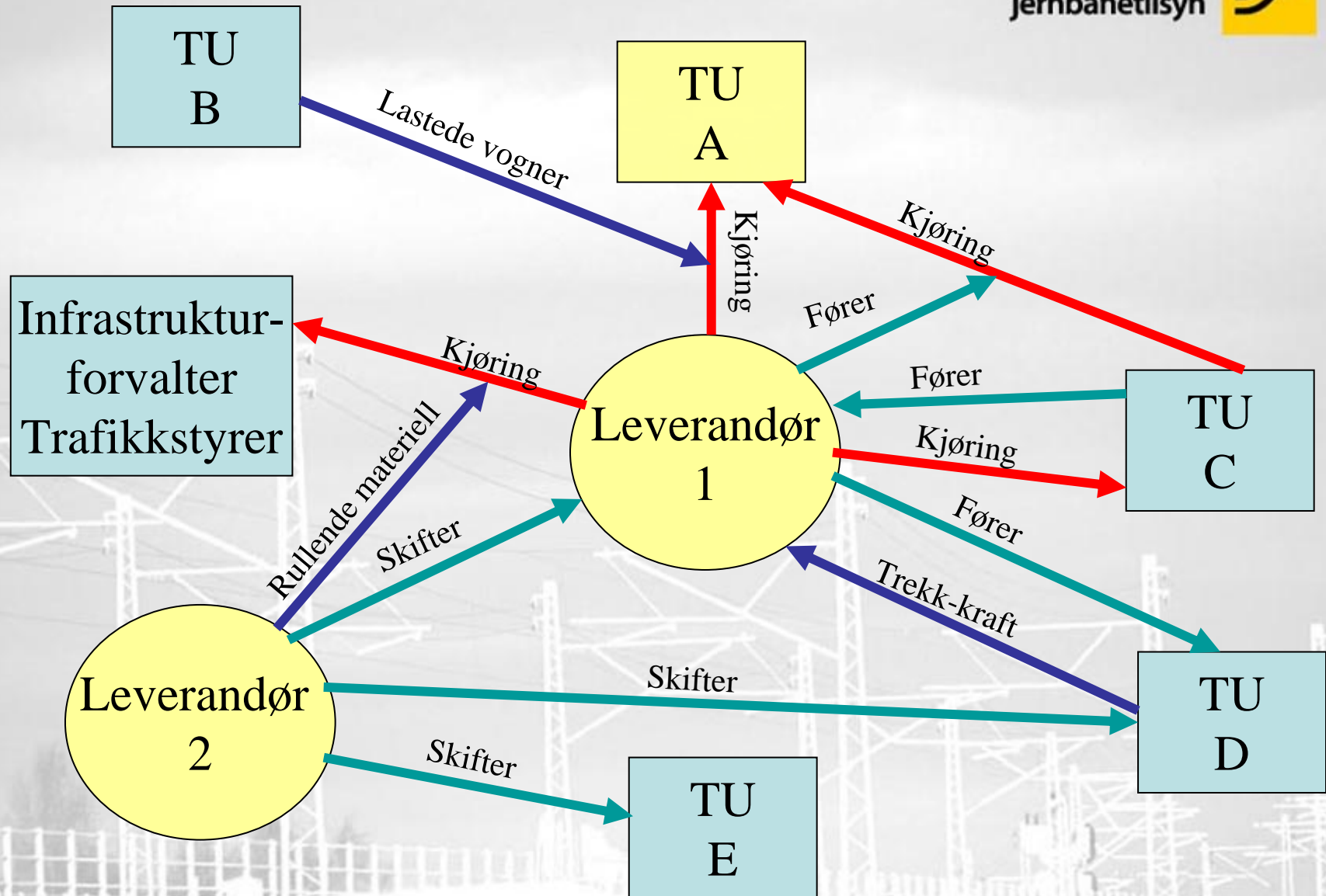
2. Innleie av operativt personell / kjøp av operative tjenester:

Utfordringer:

- Operativt personell må forholde seg til flere selskapers sikkerhetspolitikk, rutiner og sikkerhetskultur
- Sporadiske oppdrag for enkelte selskaper medfører begrenset mulighet for virksomhetene til å påvirke innleid personell bla. skjer mye opplæring hos andre utøvere
- Flere mindre godsselskaper har aktiviteter spredt utover – operativt personell kan være stasjonert langt fra linjeleder eller et fagmiljø

Resultat:

Personellet utvikler sin egen sikkerhetskultur eller påvirkes i stor grad av holdninger og vaner etablert i andre selskaper – bygging av en enhetlig sikkerhetskultur er krevende.



Til slutt

Muligheter:

Mindre virksomheter har gode muligheter til å utvikle en god sikkerhetskultur: Ledelsen er synlig, og med fokus på sikkerhet kan de enkelt påvirke virksomheten.

Utfordringer:

Omfattende innleie av operativt personell setter store krav til oppfølging for å etablere en god sikkerhetskultur.

For å lykkes med kjøp av tjenester for å utvikle og drifte et sikkerhetsstyringssystem som støtter opp under en god sikkerhetskultur kreves at virksomheten:

- 1. har nok kompetanse selv til å bestille tjenestene og vurdere det produktet de får**
- 2. tar styringen over leveransene og bidrar med betydelig eget engasjement.**



TAKK FOR OPPMERKSOMHETEN !