

Hur kan säkerhetskultur bedömas vid tillsyn? exempel Tematillsyn sjöfart

HFN intern workshop

2024-10-31

Inger Engström & Anders Nyberg

Transportstyrelsen ska bedöma säkerhetskultur



Riktlinje TSG 2021-2152
Vägledning TSG 2021-2154



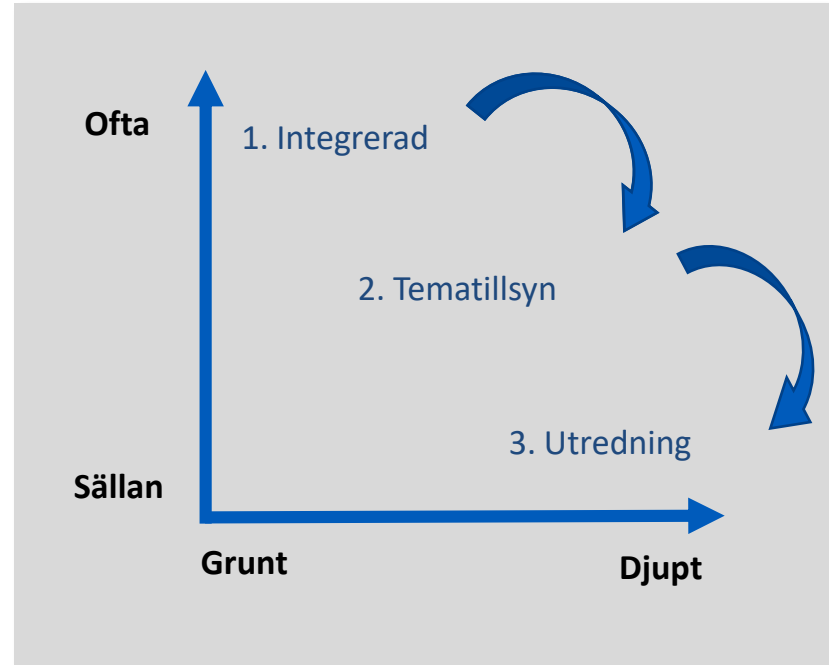
”Transportstyrelsens tillsynsmetodik bygger på tre delar; riskbaserad tillsyn, systemtillsyn och *bedömning av säkerhetskultur*.”

Transportstyrelsens modell för säkerhetskultur



Transportstyrelsens strategi för tillsyn av säkerhetskultur

1. Integrerad tillsyn
2. Tematillsyn
3. Större utredning

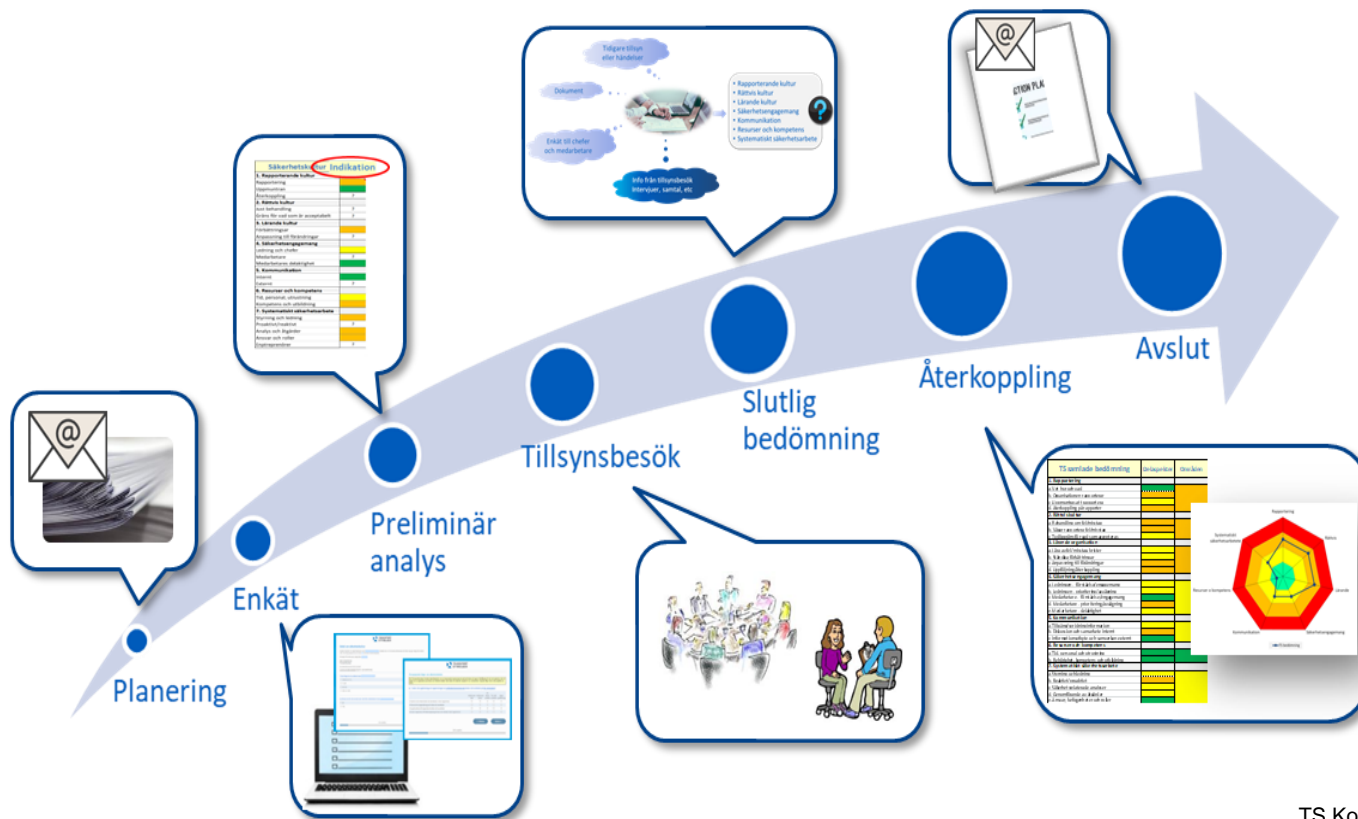


Olika sätt att göra tillsyn av säkerhetskultur

1. Integrerat i traditionell tillsyn (t.ex. av SMS:et)
2. Tillsyn med särskilt tema SK
3. Större utredning



Tematillsyn av säkerhetskultur - Olika steg



Tematillsyn av säkerhetskulturen hos ett segment svenska rederier

Övergripande resultat och erfarenheter



Målgrupp för tematillsynen

- Ett segment av svenska rederier som kör charterturister
- Tillsynen omfattar fem mindre rederier och totalt sex fartyg
 - Fartygen är relativt små (genomsnitt 450 brutto) och ganska gamla (genomsnittsålder 63 år).
 - Ombord finns ofta en besättning med 6-7 personer, guider och maximalt 12 passagerare

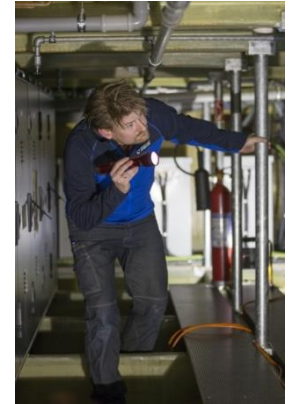


Transportstyrelsens aktiviteter i tematillsynen

- Förankringsmöten med företrädare för berörda rederier, inklusive frågor om deras uppfattning om säkerhetskulturen inom sitt rederi.
- Webbenkät om säkerhetskultur till fartygens besättningar.
- Intervjuer/samtal om säkerhetskultur med ett urval av besättningen på respektive fartyg.
- Inspektioner av berörda fartyg innan avfärd.
- Flaggstatsinspektioner och bemanningskontroll på plats under operativ verksamhet.
- Inspektion av berörda rederiers säkerhetsledningssystem.
- Återkopplingsmöten med företrädare för berörda rederier

Underlag i tillsynen

- Webbenkät
- Samtal med representanter för rederiet
- Intervjuer/samtal med besättningsmedlemmar
- Erfarenheter från TS inspektioner



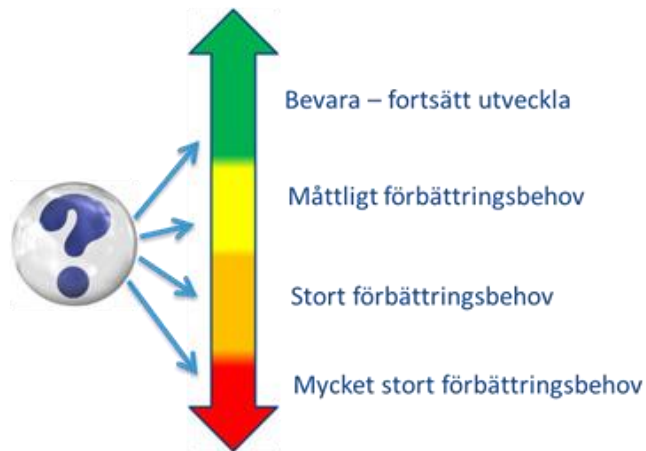
Erfarenheter från Transportstyrelsens inspektioner

- Dokumentation från inspektioner/tillsyn och hamnstatskontroller 2022 och 2023
- Samtal med Transportstyrelsens inspektörer om deras upplevelse om säkerhetskulturen på rederierna och fartygen



Bedömning av säkerhetskultur

Område	Vad skrivs	Vad förstås och görs
• Rapportering kultur - Delaspekter	Granska dokument 	Enkäter Intervjuer  
• Rättvis kultur - Delaspekter		
• Lärande kultur - Delaspekter		
• Kommunikation - Delaspekter		
• Säkerhetsengagemang - Delaspekter		
• Resurser och kompetens - Delaspekter		
• Systematiskt säkerhetsarbete - Delaspekter		



Transportstyrelsens samlade bedömning av rederiernas säkerhetskultur

Identifierade förbättringsbehov
hos ett eller flera av berörda rederier

Rapportering

TS bedömning Säkerhetskulturområden och delaspekter	Antal rederier med identifierade förbättringsbehov	Grad av förbättringsbehov		
1. Rapportering				
a. Att man rapporterar. Att man kan och vet vad och	4		x	x
b. Uppmuntran att rapportera	2			x
c. Återkoppling till den som rapporterar	0			

Samtliga fem rederier bedöms ha förbättringsbehov kopplat till minst en av delaspekterna inom rapportering

Exempel på förbättringsbehov

Att man rapporterar

- Bättre rapportering av risker och/eller mindre avvikelser
- Tydligare formellt rapporteringssystem

Uppmuntran

- Bättre på att uppmuntra besättningen att skriva fler rapporter

Rättvis kultur

TS bedömning Säkerhetskulturområden och delaspekter	Antal rederier med identifierade förbättringsbehov	Grad av förbättringsbehov		
2. Rättvis kultur				
a. Rättvis behandling samt att våga rapportera	0			
b. Tydlig gräns mellan acceptabelt och oacceptabelt bete	2			x

Två av rederierna bedöms ha förbättringsbehov kopplat till delaspekt 2b inom rättvis kultur

Exempel på förbättringsbehov

Tydlig gräns

- Tydliggör vad som är ok beteende
- Upplevd otydlighet kring ok beteende beror troligen på okunskap om vad som står i SMS:et

Lärande

TS bedömning Säkerhetskulturområden och delasppekter	Antal rederier med identifierade förbättringsbehov	Grad av förbättringsbehov		
		1	2	3
3. Lärande kultur				
a. Kontinuerligt lärande och förbättringsarbete	4		X	X
b. Anpassning till förändringar utan försämrade säkerhet	1			X

Fyra av rederierna bedöms ha förbättringsbehov kopplat till minst en av delasppekterna inom lärande

Exempel på förbättringsbehov

Kontinuerligt förbättringsarbete

- Bättre uppföljning av avvikelserapporter och systematiskt lärande
- Bättre spårbarhet och systematik kring avvikelshantering
- För mycket återkommande brister
- Bättre och mer systematiska överlämningar mellan besättningar

Anpassning till förändringar

- Säkerställ lärandet om erfarna personer slutar

Säkerhetsengagemang

TS bedömning Säkerhetskulturområden och delasppekter	Antal rederier med identifierade förbättringsbehov	Grad av förbättringsbehov		
		Red	Gult	Grönt
4. Säkerhetsengagemang				
a. Rederi och befälhavares säkerhetsengagemang	3		X	X
b. Personalens säkerhetsengagemang	3			X
c. Personalens delaktighet i säkerhetsarbetet	0			

Fyra av rederierna bedöms ha förbättringsbehov kopplat till minst en av delasppekterna inom säkerhetsengagemang

Exempel på förbättringsbehov

Ledning

- Förtydliga vad som krävs för ägare och rederi
- Tydligare riskmedvetenhet

Besättning

- Öka säkerhetsengagemanget hos vissa kategorier eller individer, t.ex. erfarna

Kommunikation

TS bedömning Säkerhetskulturområden och delasppekter	Antal rederier med identifierade förbättringsbehov	Grad av förbättringsbehov		
		Red	Orange	Yellow
5. Kommunikation				
a. Intern kommunikation	3		X	X
b. Extern kommunikation	5		X	X

Samtliga fem rederier bedöms ha förbättringsbehov kopplat till minst en av delasppekterna inom kommunikation

Exempel på förbättringsbehov

Intern kommunikation

- Bättre formella rutiner för att sprida intern information
- Överväg fördelar med att dela information vid formella möten

Extern kommunikation

- Bättre kommunikation och dialog med Transportstyrelsen
- Bättre kommunikation med en myndighet från ett annat land

Resurser och kompetens

TS bedömning Säkerhetskulturområden och delaspekter	Antal rederier med identifierade förbättringsbehov	Grad av förbättringsbehov		
6. Resurser och kompetens		■	■	■
a. Tid, personal och utrustning	3		x	x
b. Behörigheter, kompetens och utbildning	2		x	x

Tre av rederierna bedöms ha förbättringsbehov kopplat till minst en av delaspekterna inom resurser och kompetens

Exempel på förbättringsbehov

Tid, personal och utrustning

- Införa 3-vakt istället för 2-vakt

Behörigheter, kompetens och utbildning

- Underlätta att hitta "rätt" personal och att få in samma personal varje säsong
- Öka besättningens förståelse för vad som krävs för att åtgärda bristanmärkning

Systematiskt säkerhetsarbete

TS bedömning Säkerhetskulturområden och delaspekter	Antal rederier med identifierade förbättringsbehov	Grad av förbättringsbehov		
7. Systematiskt säkerhetsarbete				
a. Styrning och ledning av säkerhetsarbete	5		x	x
b. Proaktivt och reaktivt arbetssätt	4		x	x
c. Analyser	4	x	x	x
d. Ansvar, befogenheter och roller	1			x

Samtliga fem rederier bedöms ha förbättringsbehov kopplat till minst en av delaspekterna inom systematiskt säkerhetsarbete

Exempel på förbättringsbehov

Styrning och ledning

- Bättre rutiner och processer samt systematik av dokumentation
- Bättre kunskap och förståelse för SMS manualen
- Bättre dokumentation av risker och genomförda åtgärder
- Bättre rutiner för överlämning mellan besättningar

Proaktivt och reaktivt + Analyser

- Bättre förebyggande arbete och/eller egenkontroll
- Bättre systematiska analyser av risker och/eller avvikelser

Återkoppling till rederierna

- Alla rederier har fått muntlig återkoppling vid möten hos Transportstyrelsen
 - Mötena var ca 2½ timme långa med redovisning av och diskussion kring resultat
 - I ett fåtal fall ledde diskussionerna till förändringar av slutbedömningar
- Alla rederier har även därefter fått skriftlig återkoppling på tematillsynen
- Alla rederier har fått brev där Transportstyrelsen begär in skriftlig återrapporering om deras fortsatta förbättringsarbete kopplat till identifierade förbättringsområden



Transportstyrelsens erfarenheter

- **Kombination tematillsyn – inspektioner**
 - har kompletterat varandra och gett en god helhetsbild (bra dynamik, där olika data stämmer överens/har gett samma bild)
 - tycks ha haft positiv effekt på rederiernas säkerhetsarbete
- **Tematillsyn fungerade att göra på mindre organisationer**
- **Svårt få tag i intervjupersoner**
 - Många svarade inte på inbjudan till intervju



Rederiernas erfarenheter

- Rederierna uppskattar att de fått en helhetsbild över sitt säkerhetsarbete/säkerhetskultur
- Rederierna önskar ny mätning av sin säkerhetskultur om några år
- Rederierna efterlyser bättre dialog med Transportstyrelsen
- Transportstyrelsen upplevs plötsligt ha ändrat kraven på rederierna – från "låt gå" till väldigt höga krav
- Svårt att hitta en ingång till Transportstyrelsen och vem de ska prata med



Transportstyrelsens bedömning av säkerhetskulturen på de olika fartygen

TS bedömning Säkerhetskulturområden och delaspekter	Fartyg X		Fartyg X		Fartyg X		Fartyg X		Fartyg X		Fartyg X	
	Del- aspekter	Omr.	Del- aspekter	Omr.	Del- aspekter	Omr.	Del- aspekter	Omr.	Del- aspekter	Omr.	Del- aspekter	Omr.
1. Rapportering												
a. Att man rapporterar. Att man kan och vet vad och hur	Yellow	Yellow	Orange	Yellow	Orange	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Green
b. Uppmuntran att rapportera	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green
c. Återkoppling till den som rapporterar	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green
2. Rättvis kultur												
a. Rättvis behandling samt att våga rapportera	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
b. Tydlig gräns mellan acceptabelt och oacceptabelt beteende	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green
3. Lärande kultur												
a. Kontinuerligt lärande och förbättringsarbete	Orange	Yellow	Orange	Yellow	Orange	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Green
b. Anpassning till förändringar utan försämrad säkerhet	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green
4. Säkerhetsengagemang												
a. Rederi och befälhavares säkerhetsengagemang	Red	Orange	Yellow	Yellow	Orange	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Green
b. Personalens säkerhetsengagemang	Orange	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green
c. Personalens delaktighet i säkerhetsarbetet	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green
5. Kommunikation												
a. Intern kommunikation	Orange	Orange	Orange	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow
b. Extern kommunikation	Orange	Orange	Orange	Yellow	Yellow	Yellow	Orange	Yellow	Yellow	Yellow	Orange	Yellow
6. Resurser och kompetens												
a. Tid, personal och utrustning	Red	Orange	Orange	Orange	Yellow	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Green
b. Behörigheter, kompetens och utbildning	Orange	Orange	Orange	Orange	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green
7. Systematiskt säkerhetsarbete												
a. Styrning och ledning av säkerhetsarbete	Red	Red	Orange	Orange	Orange	Orange	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Green
b. Proaktivt och reaktivt arbetssätt	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Green
c. Analyser	Red	Red	Red	Orange	Orange	Orange	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Green
d. Ansvar, befogenheter och roller	Orange	Red	Yellow	Orange	Orange	Orange	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Green

Samlade erfarenheter av att bedöma säkerhetskultur

- Bra dialog kring säkerhetskultur
- Bra helhetsbild över säkerhetsarbetet
 - får en bild av hur brister hänger ihop och påverkar varandra
- Fokus på både styrkor och svagheter
- Fångar vad som "förstås och görs" - inte bara vad som "skrivs"
- Mervärde enligt både Transportstyrelsen och berörda organisationer
- Stödjer organisationers egna lärande
- Kombination enkät och intervjuer
 - många kan komma till tals
 - fångar olika typer av uppfattningar
 - enkät indikerar fokusområde för intervjuerna

