



**STF**

Bygger din kompetens

 MTO Säkerhet

# Varför tar vi risker?

Mänskliga och organisatoriska faktorer som påverkar risktagandet i arbetslivet.

Marcus Lavin

# Individen och organisationen

## Individuella psykologiska faktorer

- Riskuppfattningar
- Attityder
- Beslutsfattande

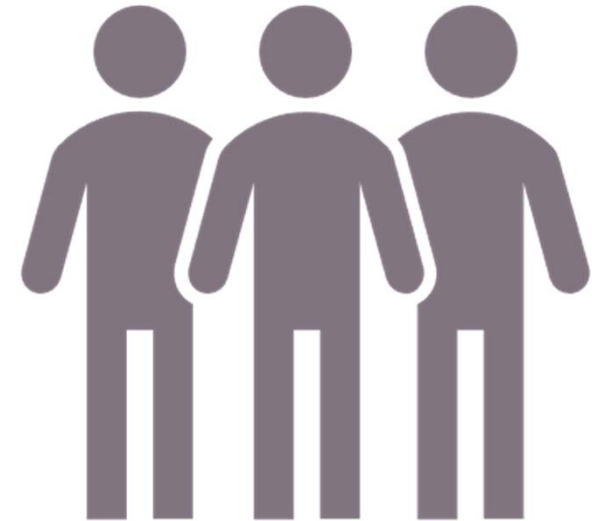
## Organisatoriska faktorer

- Säkerhetskultur
- Normer
- Arbetsmiljö

## ► Mänskliga individuella faktorer för risktagande

# Hur är människor?

- Målinriktade
- Inte alltid rationella
- Prestation och omdöme kan variera, t.ex. beroende på tid på dygnet, hur utvilade vi är, distraktion etc.
- Påverkas av många olika förhållanden och förutsättningar



# Teori om beslutsfattande

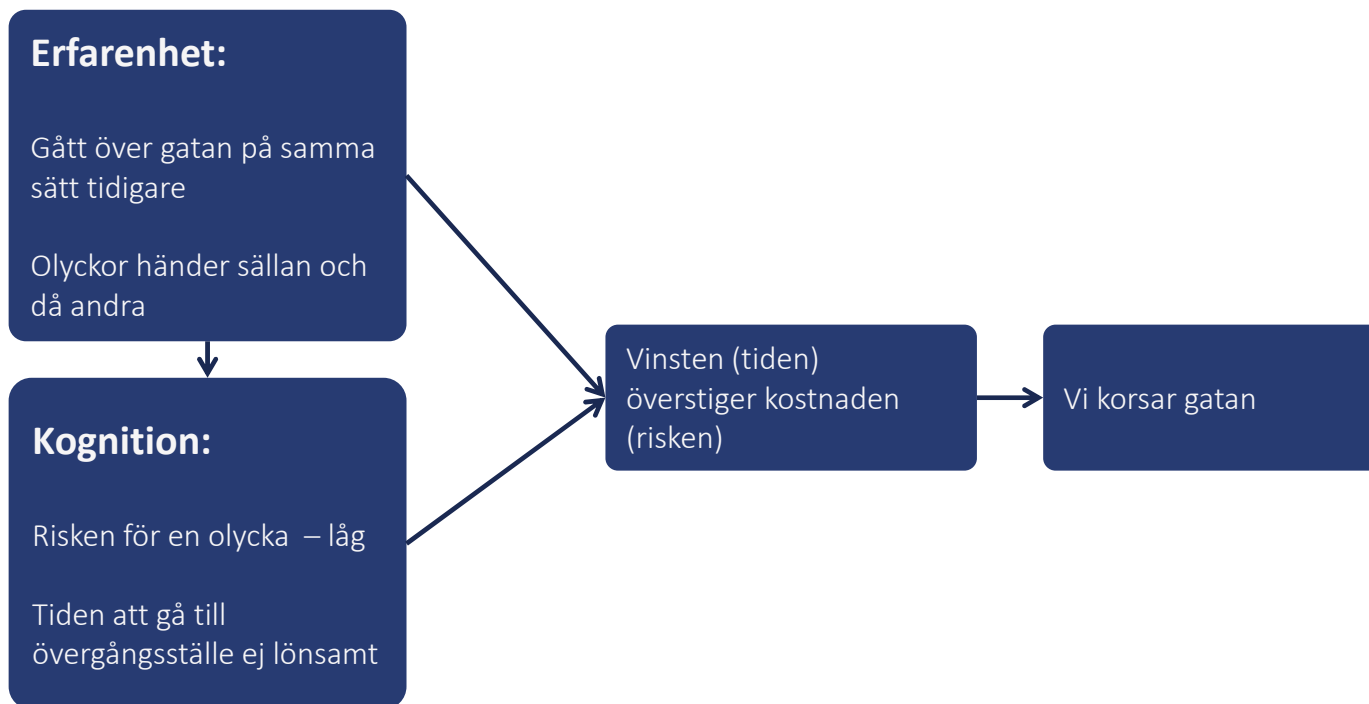
## Vi överskattar låga sannolikheter

- Förklarar varför vi köper dyra försäkringar (risk)
- Förklarar varför vi spelar på hästar och köper lotter (möjligheter)

## Gäller för beskrivna sannolikheter (Decisions from Description)

- När vi tar beslut baserat på erfarenhet tenderar vi istället att underskatta riskerna när sannolikheten är låg (Decisions from Experience)
- Vi tillskriver sällan-händelser mindre betydelse än vad som är fallet

# Överväganden när vi korsar en trafikerad gata



# Omedvetet risktagande

- Bristfälligt underlag, bristande kunskap/förståelse, missuppfattningar etc. kan leda till att vi tar omedvetna risker

## Ett exempel:

- Risken för blodpropp vid intagande av en ny generation p-piller ökar med 100%
- Kvinnor slutar ta p-piller vilket leder till oönskade graviditeter och aborter (som i sig ökar riskerna)
- Hur mycket är 100%?

# Utspridda risker

- Vi har en oförmåga att uppskatta utspridda risker
- Katastrofer med många döda påverkar vår riskperception annorlunda än enstaka risker utspridda över tid
- Detta kan få till effekt att vi utsätter oss för större risker

## Exempel:

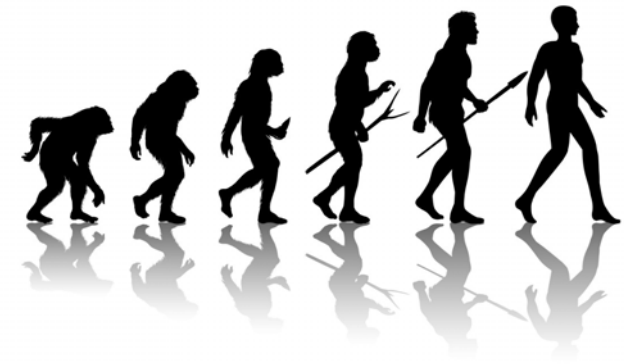
- Terroristattackerna 9/11 ökade bilåkandet – ca 1600 fler döda i trafiken i USA året efter
- Kan också förklara varför vi accepterar stora dödstal och skador inom vården



# Anpassningar

De flesta vill göra ett bra arbete och prestera väl, men

- som individer försöker vi hela tiden anpassa vårt arbetssätt för att passa vår egen förmåga och den arbetssituation vi befinner oss i
- vi söker sätt att effektivisera vårt arbete för att hushålla med våra resurser



# Anpassning till arbetsituation

- Anpassningar till dåliga system och lösningar
  - Vi är flexibla och löser problem och uppgifter även om förutsättningarna är dåliga
  - Fixarkultur
- Driften att spara resurser och effektivisera kan locka oss att ta genvägar
- Beteendeadaption
  - Ökade säkerhetsmarginaler och bättre design kan öka risktagandet
- Normglidningar
  - Återkommande avsteg eller överträdelser kan på sikt förskjuta normerna för vad som är tillåtet – normalisering av avvikelser

## ► Organisatoriska situationsfaktorer för risktagande

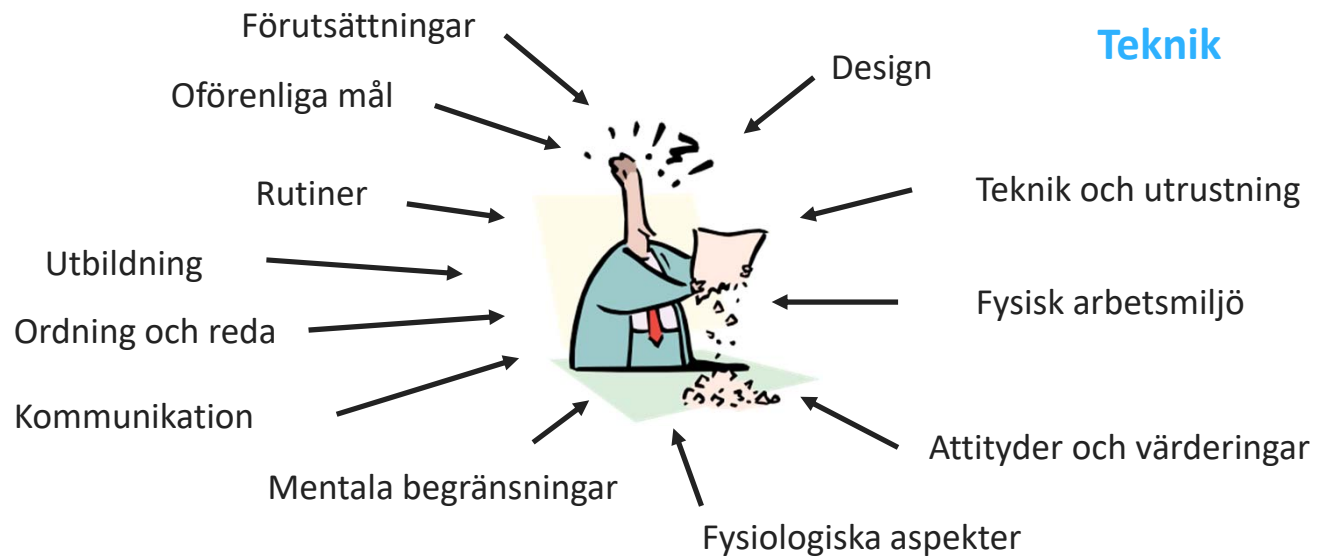
# MTO och systemsäkerhetsperspektivet



## Organisation

## Människa

## Teknik



# Orsaker till risktagande, misstag och regelbrott

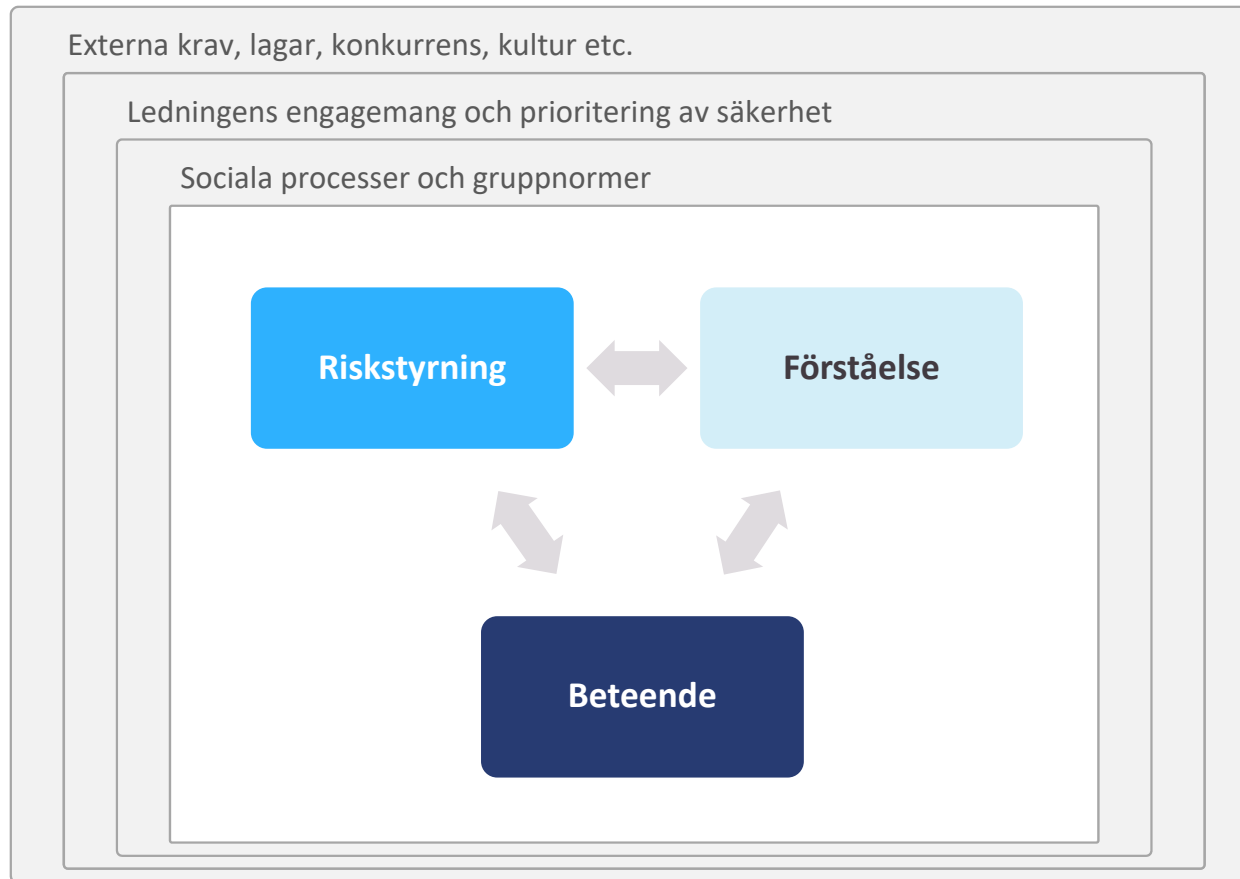
- Tidspress
- Sömnighet/arbetstider
- Höga krav på uppmärksamhet
- Hög mental belastning
- Okunskap om risker och eventuella konsekvenser
- Problem med regler och rutiner – att de inte funkar, att de inte förstås
- Brister i arbetsledning och uppföljning – vilket beteende belönas
- Gruppnorm som stöder regelbrott
- Avbrott och distraktioner
- Bristande säkerhetskultur
- Motsägelsefulla förväntningar och krav

# Säkerhetskultur

## Tjernobyl

Klockan 01.23 lördagen  
26 april 1986

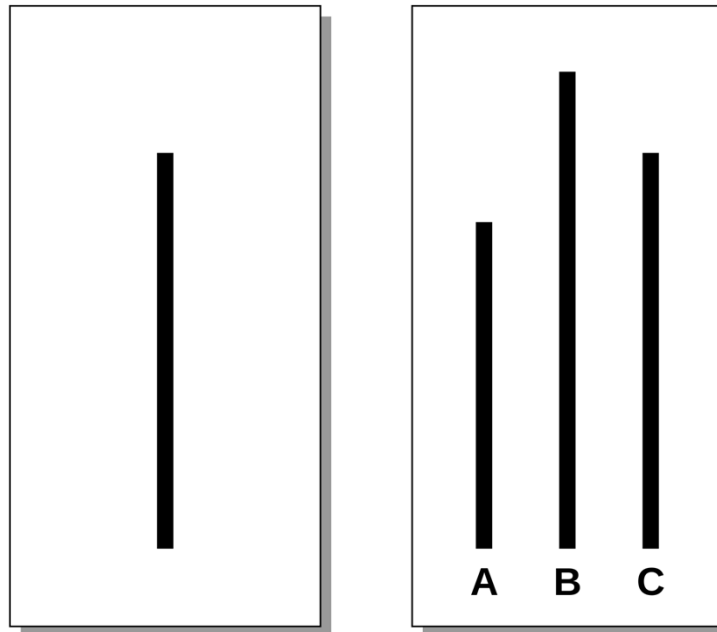






# Gruppnormer och social påverkan

Solomon Eliot Asch



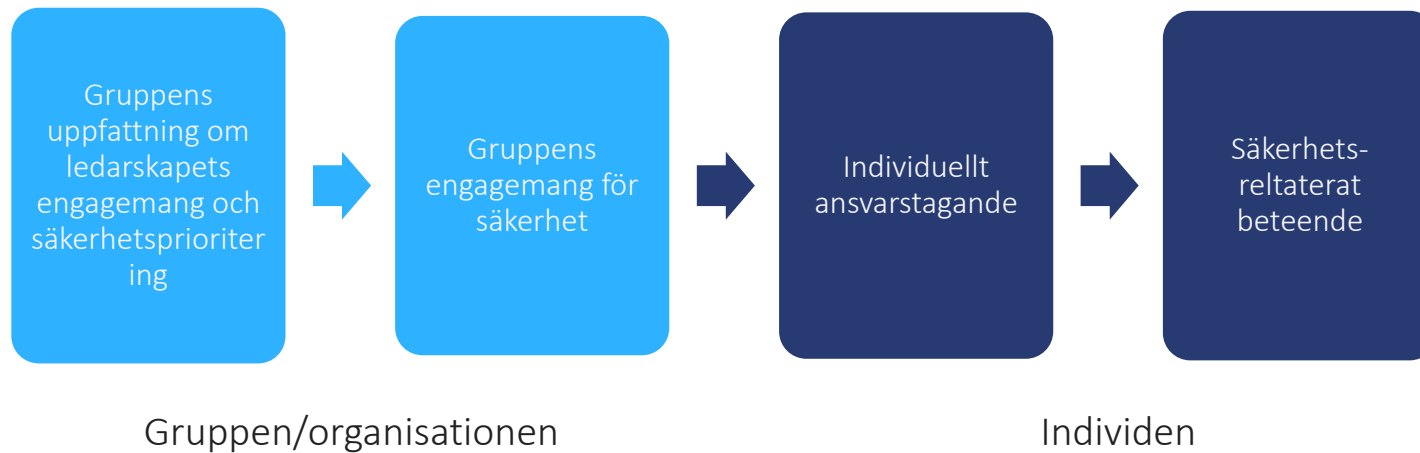
# Aschs experiment

- 75% av deltagarna anpassade sig till de övriga deltagarnas inkorrekta svar åtminstone någon gång

## Situationsfaktorer som påverkade konformiteten

- Samstämmighet i gruppen – Lättare att inte konformera om åtminstone en person motsatte sig gruppens svar
- Svarssätt – Fler deltagare motstod majoriteten om de kunde svara anonymt
- Status – Större grad av konformitet uppvisades av deltagare med låg status eller av deltagare som gärna ville vara en del av gruppen

# Sociala processers betydelse för beteendet



Att bryta mot gruppnormer "kostar" mer än att bryta mot formella regler

Törner, 2010

# Återkoppling – vilka beteenden belönas

- Graden av återkoppling styr till stor del vår motivation och beteende

Exempel: Inställningen till säkerhet på en arbetsplats styrs i stor utsträckning av vilka reaktioner olika typer av beteende skapar. Om avsteg från säkerhetsregler accepteras (eller uppmuntras) för att nå kortsiktiga produktionsmål kommer vårt beteende att påverkas



Tack för uppmärksamheten! Frågor?

[mto.se](https://mto.se)

