Så får säkerhetsarbetet genomslag

– värderingar, ledarskap och mätning



Hälsar välkomna
Jeanette Lesslie Wikström
SäkerhetsBranschen



Elif Koman André
Koman Kompetens



Lovisa Mellgren
ProDigma

Säkerhetsbranschen

FRUKOSTSEMINARIUM · 19 NOVEMBER 2026

Så får säkerhetsarbetet genomslag

Värderingar, ledarskap och mätning

- Varför regler och rutiner inte räcker
- Ledarskapets och värderingarnas avgörande roll
- Så mäter och utvecklar ni verksamhetskulturen

SäkerhetsBranschen · KomanKompetens · ProDigma



Innan vi börjar

Svara anonymt i mobilen – det tar en halv minut

MENTIMETER · FRÅGA 1

Vad är er största säkerhetsutmaning just nu?

Flervalsfråga



Vilka vi är

Rådgivare inom strategi, styrning, ledarskap och kultur – med säkerhet som röd tråd

VI ARBETAR MED

- Strategi
- Bolagsstyrning
- Organisation
- Ledarskap
- **Kultur och säkerhet**
- Hållbarhetsintegrering

Lagar och regler räcker inte

Rutinen visar vad som ska göras – värderingen förklarar varför

Säkert agerande

Skydda, larma, rapportera

Rutiner

Visar vad som ska göras

Värderingar

Gör att vi förstår varför

NÄR BLIR VÄRDERINGARNA AVGÖRANDE?

När tempot ökar

Stress gör att genvägar lockar

När mål krockar

Leverans mot säkerhet – vad väger tyngst?

När situationen är ny

Ingen rutin beskriver exakt det som händer

En rutin skyddar inte av sig själv – det är människor som gör det.

Rutiner och värderingar gör säkerhetsarbetet möjligt

Tre vardagssituationer – och vad som avgör utfallet

Olåst dörr

RISK

Intrång, stöld, våldsdåd

KRÄVER

Ansvar och mod

att rapportera, säkra och följa upp

Blockerad dörr

RISK

Utrymningen hindras

KRÄVER

Omtanke och integritet

att se att människor kan drabbas och åtgärda

Främmande ljud

RISK

Haveri, brand, personskada

KRÄVER

Mod och omdöme

att stoppa, varna och tillkalla hjälp

Värderingarna är kompassen – de får oss att använda rutinerna och agera klokt.

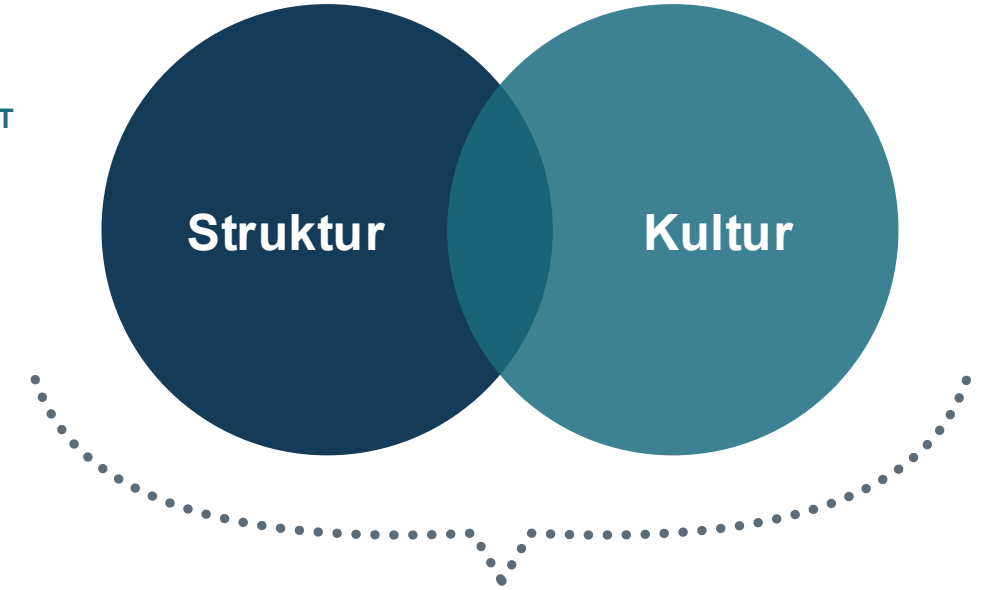
Stärkt säkerhetsfokus – inifrån och utifrån

Ledarskapet bär upp – och skapar – både struktur och kultur

Utforma

STRUKTUR – VAD · UPPGIFTSORIENTERAT

- Styrning
- Syfte och mål
- Affärsplan
- Organisation
- Processer och rutiner



Föredöme · Kommunikation · Personlig utveckling

Bär upp, stöttar och skapar både struktur och kultur

Utveckla

KULTUR – HUR · RELATIONSORIENTERAT

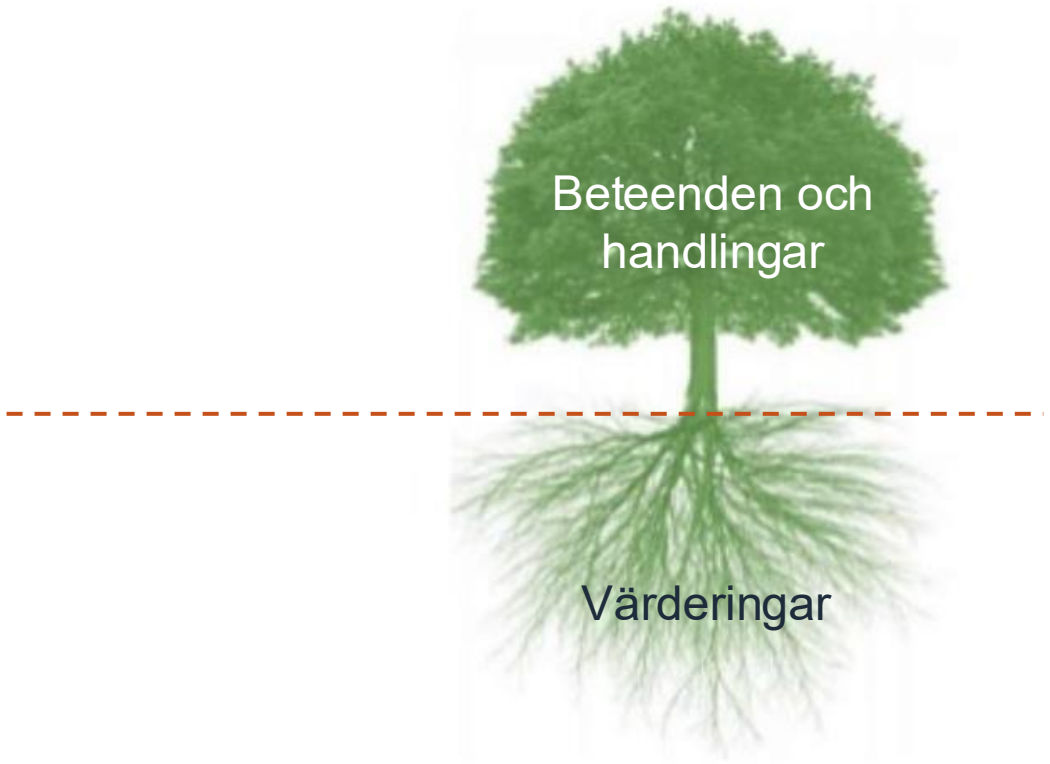
- Värderingar och normer
- Attityder
- Beteenden i vardagen
- Hållbarhet
- Hälsa

Kultur = värderingar + beteenden

Det som syns ovan ytan växer ur det som finns under den



Värderingar är det vi tycker är viktigt. Beteenden är det vi faktiskt gör. Tillsammans blir de ”så här gör vi här” – kulturen.



När rötter och krona stämmer överens växer engagemang – och engagemang blir faktisk handling.

Kulturen påverkar säkerhetsarbete

Samma rutin – tre helt olika utfall



En tystnadskultur

Rädsla för att rapportera gör att viktiga insatser inte blir av.

En hierarkisk eller otydlig kultur

Leder till förvirring, passivitet eller dubbelarbete.

En sund kultur

Misstag och avvikelser lyfts tidigt. Organisationen lär sig – risken för olyckor och fel minskar.

Säkerhetsrisker uppstår inte bara när någon bryter mot en regel – utan när vi väljer att tiga.

Ledarskapet i praktiken

Utvecklande ledarskap i vardagen – och ledningens ansvar för helheten

DET LEDAREN GÖR · UTVECKLANDE LEDARSKAP



Föredöme

Visar i handling att säkerheten prioriteras – även när det kostar tid.



Personlig omtanke

Ger stöd – och vågar ta det konstruktiva samtalet när ett beteende innebär risk.



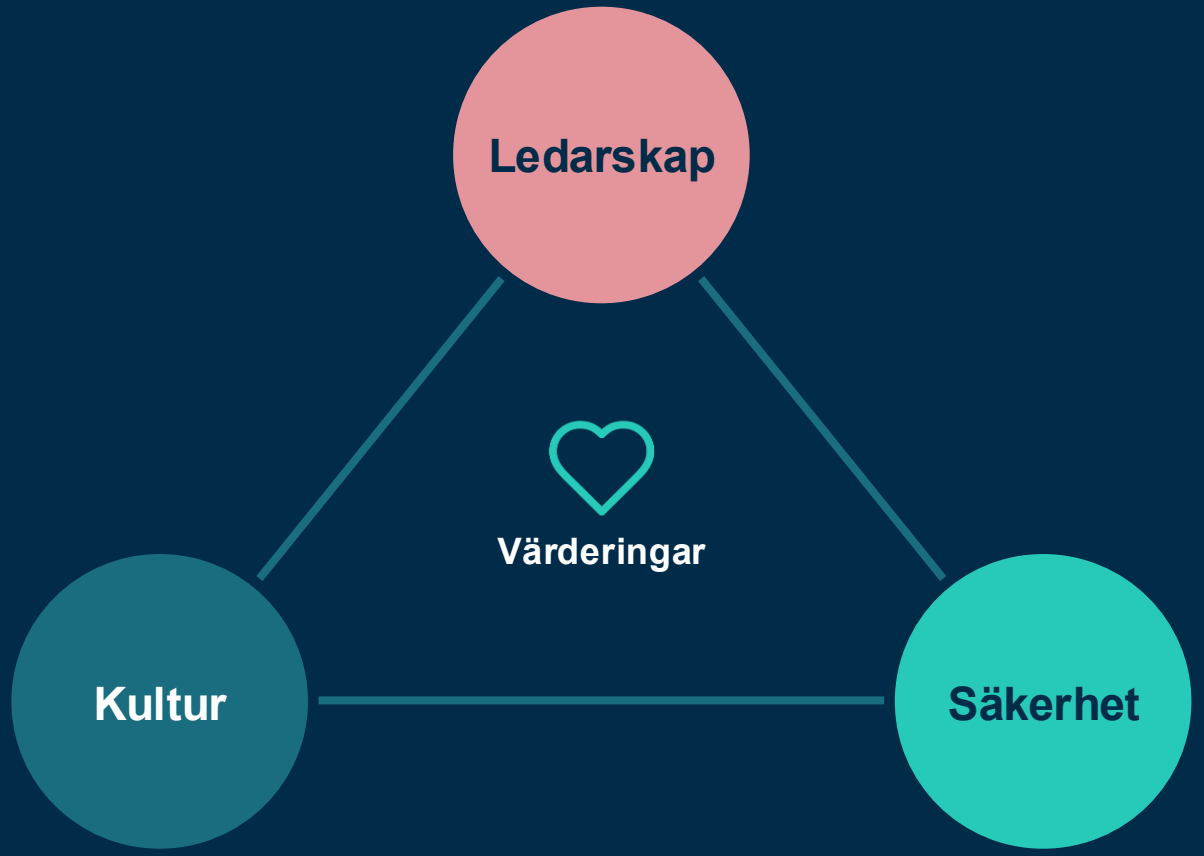
Inspiration och motivation

Skapar mening och delaktighet, och tar tillvara idéer om säkrare arbetssätt.

DET LEDNINGEN ANSVARAR FÖR

- VD, ledning och chefer går före – de ”walk the talk”
- Värderingarna bryts ner i konkreta beteenden, handlingar och aktiviteter
- Värderingarna syns i varumärket – inåt och utåt

Ledarskap, kultur och säkerhet



Mentimeter fråga

Skriv ner tre viktiga värderingar

BIKUPA

Vilka 3 värderingar är viktigast för att medarbetarna ska våga säga till när något inte stämmer?



En stark kultur är en konkurrensfördel

Den gör organisationen säkrare, mer framgångsrik och mer motståndskraftig



Vad växer hos er?

- Värderingsdrivna organisationer hör till de säkraste, mest framgångsrika och lönsamma
- Engagemang ger arbetsglädje, starka prestationer och lojala medarbetare
- Minskar risken för skandaler – etiskt affärsmannaskap
- Ett värn mot korruption: öppenhet och ansvar gör oegentligheter svårare – och lättare att upptäcka
- Gör det lättare att navigera i en allt mer komplex omvärld

En sund kultur gör det lättare att göra rätt – och svårare att blunda för fel.

FRÅN KÄNSLA TILL FAKTA

Kulturen går att mäta

Med Barretts verktyg blir det osynliga synligt – och därmed möjligt att följa upp och utveckla.

BARRETT VALUES CENTRE

Your organisation. Thriving.



Barrett Values Centre

Ett beprövat verktyg för att mäta och utveckla kultur

10 000+

organisationer

100+

länder

60+

språk

4,5 milj.

kulturmätningar på 25 år



VERKTYGEN ANVÄNDS FÖR ATT UTVECKLA

- **Kulturen**
- **Ledarskapet**
- **Individer och medarbetare**

Barrett-modellen – sju nivåer av medvetenhet

Från Maslows behovstrappa till organisationens och ledarskapets utveckling

Påverkan

Utveckling

Grund



	VÄRDEN I FOKUS	LEDARROLL
7 Service	**Levande syfte** Vision, socialt ansvar, långsiktighet	Visionär ledare
6 Samverkan	**Odla gemensamhet** Partnerskap, mentorskap, medarbetarförverkligande	Mentor och partner
5 Samstämmighet	**Autentiskt uttryck** Öppenhet, integritet, tillit, ärlighet	Genuin ledare
4 Evolution	**Modigt utvecklande** Ansvar, innovation, egenmakt, agilitet	Facilitator och innovatör
3 Prestation	**Uppnå excellens** Kvalitet, resultat, kompetens, effektivitet	Prestationsledare
2 Relation	**Vårda relationer** Respekt, lyssnande, öppen kommunikation	Relationsledare
1 Livskraft	**Säkerställa stabilitet** Finansiell stabilitet, säkerhet, hälsa	Krisledare

Säkerhet är ett grundbehov (nivå 1) – men det är nivå 4–5, med ansvar, öppenhet och tillit, som får säkerhetsarbetet att leva.

© Barrett Values Centre. Bearbetning: KomanKompetens och ProDigma.

Så ser en kulturmätning ut

Exempel: Organisation XYZ, 105 deltagare – de tio vanligaste värderingarna

Personliga Vad jag värdesätter		Nuvarande kultur Hur det är i dag		Önskad kultur Hur vi vill ha det	
rättvisa	50	varumärkesprofil	56	ekonomisk stabilitet	42
göra skillnad	42	**lagarbete**	42	öppenhet	42
logik	40	**kundtillfredsställelse**	34	**kundtillfredsställelse**	39
engagemang	37	resultatorientering	31	**rättvisa**	36
effektivitet	35	**förvirring** ⚠	29	**effektivitet**	34
kvalitet	34	**byråkrati** ⚠	27	**lagarbete**	31
samarbete	34	kundsamarbete	26	**kvalitet**	30
erfarenhet	33	målstyrning	24	ansvarstagande	30
prestation	29	**stuprörsmentalitet** ⚠	24	professionalism	28
tillit och förtroende	29	vinst	24	**tillit och förtroende**	28

● Matchar önskad kultur

● Potentiellt begränsande

Organisatoriskt perspektiv

Exempel: Organisation XYZ, 105 deltagare – positiv distribution av värderingar

Cultural Entropy® rapport

Organisation XYZ
105 deltagare

1 Livskraft

6% av det totala antalet röster

VÄRDERINGAR SOM KAN VARA BEGRÄNSANDE	RÖSTER
kostnadsjakt	20
kontroll	15
kortsiktighet	11
försiktighet	10
osäkra anställningar	7
utnyttjande	5

2 Relation

4% av det totala antalet röster

VÄRDERINGAR SOM KAN VARA BEGRÄNSANDE	RÖSTER
imperiebyggande	11
intern konkurrens	11
manipulation	9
skyller på varandra	6

3 Prestation

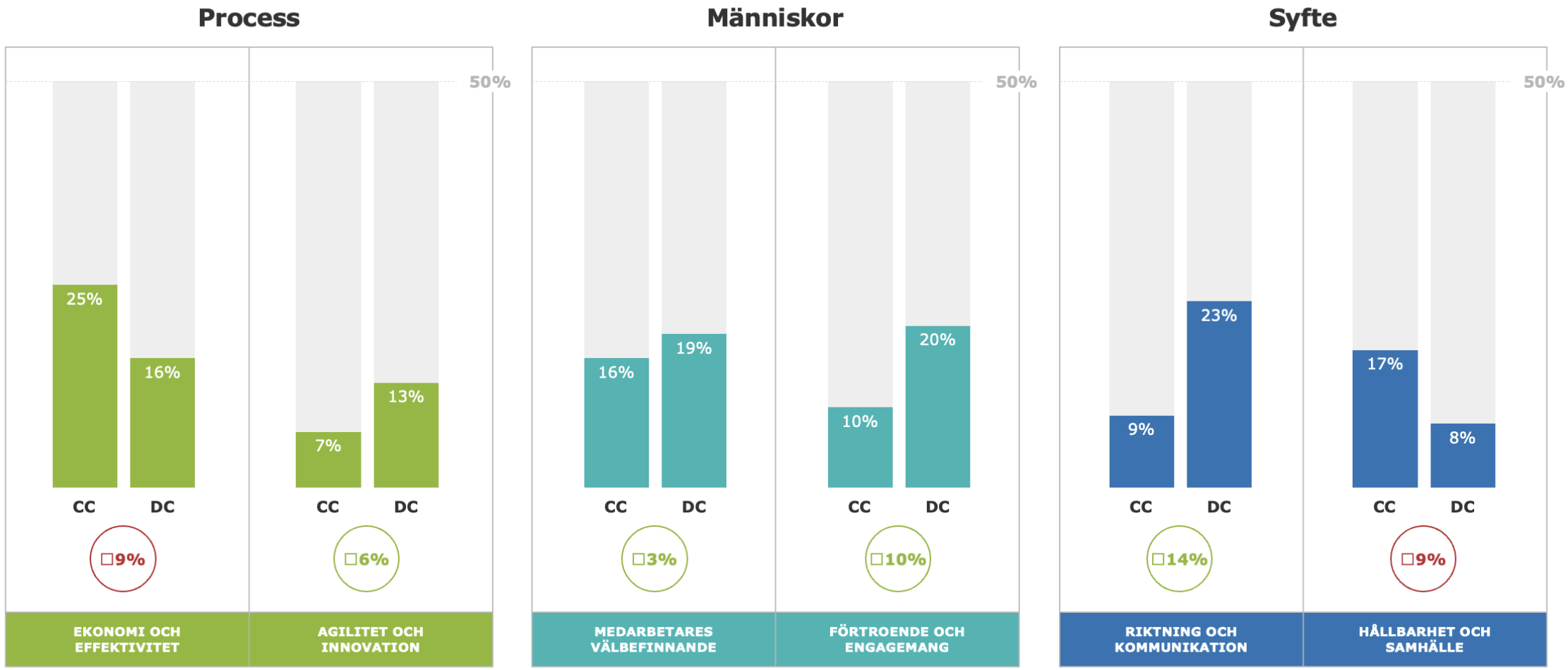
12% av det totala antalet röster

VÄRDERINGAR SOM KAN VARA BEGRÄNSANDE	RÖSTER
förvirring	29
byråkrati	27
stuprörsmentalitet	24
hierarki	17
långa arbetstider	12
håller inne information	9
makt	6



Organisatoriskt perspektiv

Exempel: Organisation XYZ, 105 deltagare – positiv distribution av värderingar



Från mätning till handling

En tydlig och enkel process för att utveckla kulturen





Hävstång: välj de värderingar som ger störst effekt

Kultur förändras inte av ett beslut – utan av upprepade, synliga handlingar.

Vad skulle ge mest effekt hos er?

Mentimeter-fråga - välj vilka delar du är intresserad av!

A

Föreläsning med workshop

Alla medarbetare får kunskap och samsyn kring betydelsen av säkerhet och värderingar.

B

En nulägesbild

Få en bild av vår verksamhetskultur och vårt säkerhetsindex.

C

Stärkt ledarskap

Utveckla cheferna i att leda säkerhetsarbetet i vardagen.

D

En plan för hela organisationen

Från nuläge till önskad kultur – med mätning av säkerhetsindex, handlingsplan och uppföljning

E

Jag vill prata vidare om vårt behov

Boka ett kort samtal om just era behov och nästa steg.

Vill du utforska vad som passar er?
Skanna QR-koden så hör vi av oss.

Frågor, reflektioner och erfarenheter är varmt välkomna.

Lovisa Mellgren
ProDigma
lovisa.mellgren@prodigma.se · 0766-299029

Elif Koman André
KomanKompetens
elif@komankompetens.se · 0761-150196

Jeanette Lesslie Wikström
VD, SäkerhetsBranschen
jeanette.lesslie@sakerhetsbranschen.se · 08-721 40 50

Vi finns på prodigma.se, komankompetens.se och sakerhetsbranschen.se



Läs mer om kommande utbildningar på SäkerhetsBranschens hemsida

sakerhetsbranschen.se



Så får säkerhetsarbetet genomslag

Seminarium

→



Säkerhetskultur

En dag

→



Ledarskapskurs

Tre dagar

→



Säkerhetskultur för bolag

Skräddarsytt program

→

Säkerhetsbranschen

Tack för idag!

Frågor, reflektioner och erfarenheter är varmt välkomna.

Lovisa Mellgren
ProDigma
lovisa.mellgren@prodigma.se · 0766-299029

Elif Koman André
KomanKompetens
elif@komankompetens.se · 0761-150196

Jeanette Lesslie Wikström
VD, SäkerhetsBranschen
jeanette.lesslie@sakerhetsbranschen.se · 08-721 40 50

Vi finns på prodigma.se, komankompetens.se och sakerhetsbranschen.se

