

Biztonságunk = az életünk

A biztonságos és
egészséges
munkahely
lehetséges.

Rajtad múlik





Összeállította:
Dr. Erősné dr. Bereczki Edit

Lektor:
Dr. Koch Mária



Előszó

Munkavédelem? Unalmas, már megint!!!

Előfordult már Önnel, hogy így érzett?

Bízunk abban, hogy nem, de tartunk attól, hogy bizony előfordult ilyen helyzet.

Vajon miért szeretnénk mégis, ha Ön elolvasná ezt a kiadványt és legközelebb jobban figyelne munkakörnyezetére, kollégáira, és esetleg a munkahelyi biztonsággal kapcsolatos ötleteit elmondaná másoknak, kezdeményezéseket tenne, programokat javasolna?

A munkavédelem a munkahelyén munkát végző ember biztonságáról, egészségmegőrzéséről, munkahelyi jóllétéről szól.

Kinek a feladata a biztonságos munkakörülmények kialakítása és fenntartása?

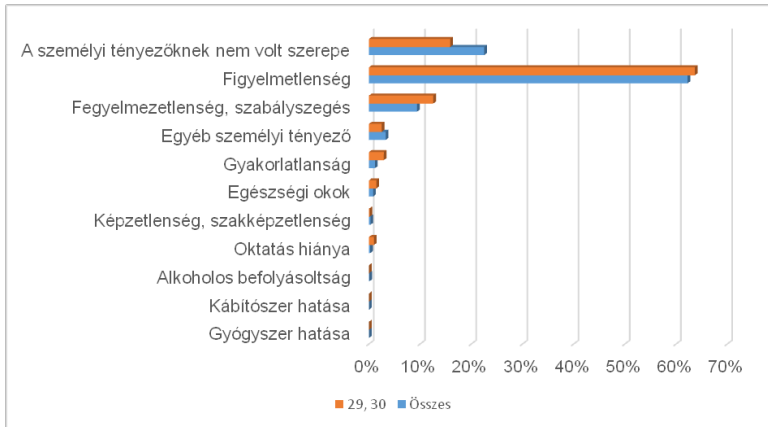
A válasz egyértelmű: a munkáltató feladata, felelősége.

Elegendő a munkabalesetek elkerüléséhez az, ha a munkáltató minden szükséges körülményt, eszközt, utasítást, stb. biztosít?

Sajnos nem. 2018-ban hazánkban a munkavédelmi hatósághoz bejelentett összes munkabaleset bekövetkezésében több mint 77%-ban játszott szerepet valamilyen személyi tényező (pl. szabálytalan munkavégzés, fegyelmezetlenség, a szükséges ismeretek hiánya), a járműgyártási ágazatokban ez az arány még magasabb, 84%.

A balesetek, egészségkárosodások elkerüléséhez a munkát végző ember odafigyelése, körültekintő magatartása, a szükséges ismeretek elsajátítása iránti nyitottsága, a cselekvések figyelmes és szakszerű módja, a rendellenességekre, hibákra odafigyelés nélkülözhetetlen.

1. ábra. Személyi tényezők szerepe a bekövetkezett munkabalesetekben a járműgyártás ágazatokban (29, 30), 2018-ban



Ha a munkáltató felelőssége a biztonságos munkahely, kártérítési felelősség is terheli munkabaleset esetén, akkor miért fontos a munkavállaló számára a munkavédelem? És ki a vesztes igazán, ha baleset történik?

Három költségviselője is van a bekövetkezett munkabaleseteknek:

- a sérült maga,
- a munkáltató szervezet vagy személy,
- a nemzetgazdaság.

A kutatások alapján a munkabalesetek igazi és legnagyobb vesztese a sérült munkavállaló, akkor is, ha megkapja a baleseti táppénzt, és esetleg sok év elteltével a bíróság kártérítés fizetésére kötelezi a munkáltatót. A fájdalom, szenvedés, a magánélet és az egyéb foglalkozások (háztartási és gyerekekkel kapcsolatos teendők, idős szülők ellátása, kerti munka, autójavítás, stb.) elvégzésének megnehezülése vagy lehetlenné válása, ennek következtében a családi bonyodalmak, pénzben soha nem kompenzálhatók.

A munkáltató működését is megnehezítheti némileg egy baleset bekövetkezése, ez azonban elhanyagolható a sérült munkavállaló terheihez, vesztéséhez képest.

Nagy-Britanniában minden évben készítenek becslést a munkabalesetek, megbetegedések miatt felmerülő többletkiadásokra és károkra vonatkozóan. Ezek alapján a munkavállalók kára, kiadásai, vesztesége a két és félszeresét teszik ki a munkáltatóknál felmerült költségeknek.¹

Munkáltatói oldalról szemlélve pedig – a kutatások alapján – legalább kétszeresen megtérül minden olyan ráfordítás, amelyet a munkahelyi biztonságra, egészségmegőrzésre, jólétre fordítanak.

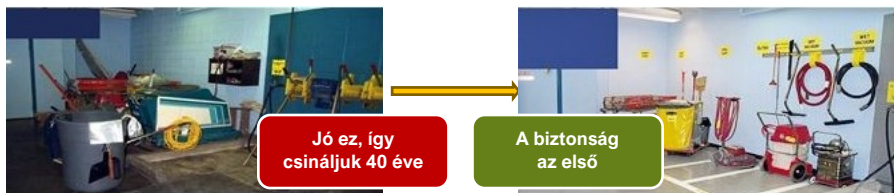
¹ <https://www.hse.gov.uk/statistics/pdf/cost-to-britain.pdf>

A biztonsági kultúra

Az elmúlt évtizedben egyre inkább fókuszba került a munkavédelmi munka során a munkáltatói szervezet, vezetők és dolgozók biztonság iránti elkötelezettségének, tudatosságának növelése, ennek módszertana.

Alapvetően a vállalat biztonsági kultúrája – vagy annak hiánya – mutatja meg, hogyan gondolkodnak a biztonsággal kapcsolatban, milyenek a viselkedésminták, a hozzáállás, a hiedelmek

2. ábra. A biztonsági kultúra fejlesztése.



A biztonság cél?

Gyakran tapasztaljuk, hogy célként jelenítik meg a biztonságot, egyes munkahelyeken a balesetmentes működés célkitűzése is megjelenik, akár a faliújságon is közzétéve.

Tudjuk azonban, hogy a célok gyakran változnak egy munkáltató tevékenysége során. A biztonság értékékként megjelenése és a munkáltató minden tevékenységébe beépülése sokkal célravezetőbb és hatékonyabb megoldás a balesetek megelőzéséhez. Akár a munkáltató versenyképességét is növelheti, ha üzletfelei és a munkát keresők is arról értesülnek, hogy a termelés, szolgáltatás jó munkakörülmények mellett, biztonságosan zajlik.

Kiadványunkban röviden bemutatunk néhány módszert, amely – szakemberek közreműködésével megfelelően adaptálva – minden munkahelyen alkalmazhatók. Különösen a járműgyártás területén érdemes a szervezeti és egyéni viselkedés alakításával, a szervezet biztonságos működésével foglalkozni, hiszen gyakori az olyan járműgyártó munkahely, ahol korszerű és biztonságos munkaeszközöket használnak, kedvezők a munkakörülmények (modern csarnokok, jó megvilágítás, korszerű anyagmozgató rendszerek, kiváló szerszámok), így a munkabalesetek megelőzésének már kevesebb a műszaki és szervezési tartaléka.

Tipp munkavédelmi képviselőknek

Tegyen javaslatot tudatosság növelő munkahelyi munkavédelmi programra a munkáltató számára. Ilyen program lehet például:

- tematikus munkavédelmi hét,
- ötletbörze a munkavégzés biztonságossá tételéhez kapcsolódóan,
- munkaköri veszélyek feltárását célzó vetélkedő,
- csapatfejlesztő tréning, mely hozzájárul ahhoz, hogy egy munkacsapat tagjai jobban megismerjék egymást, képességeiket, reakcióikat, munkával kapcsolatos attitűdjeiket.

Mérhető-e a biztonsági kultúra?

Nem könnyű feladat a mérés, hiszen értékeket, attitűdöket, alkalmazott gyakorlatokat kell ehhez értékelni. Nem lehetetlen azonban, megfelelő felmérő és értékelő módszerekkel, mérőszámok kialakításával megoldható. Ilyen mérőszám lehet a bekövetkezett munkabalesetek száma. Azt tapasztaljuk azonban, hogy a „0 baleset” célként, bónusz feltételeként megjelenítése gyakran inkább a balesetek eltitkolásához vezet.

Példa

Egy magyar vállalatnál a „0 baleset” cél és elvárásként fogalmazódott meg, és valóban, igen alacsony számban jelentettek be baleseteket. A vállalathoz új vezető érkezett, aki a biztonsági kultúra kialakításában, erősítésében látta inkább a követhető utat, és eltörölte ezt az elvárást. A dolgozók számára eleinte furcsa és nehezen érhető volt ez. Az intézkedést követően a bejelentett munkabalesetek száma jelentősen megemelkedett. Ezek kivizsgálása lehetőséget adott a szükséges javító, megelőző intézkedések meghozatalára. A következő évben jelentősen csökkent a bejelentett munkabalesetek száma, hozzávetőleg arra az esetszámmra, amennyi a korábbi „0 baleset” célkitűzés idején volt.

Hogyan fejleszthető a biztonsági kultúra?

A továbbiakban többféle, de lényegében azonos elvi alapokon álló megközelítést mutatunk be.

A biztonsági kultúra fejlesztésének legegyszerűbb megközelítése

A lépések:

- Az egészség és biztonság értéként megjelenítése
- A magatartásminták, a viselkedés megváltoztatása
- A vezetők elkötelezettsége, példamutatása
- Minden szinten, minden megbeszélésen, értekezleten jelenjen meg a munkavédelem („5 perc biztonság”)

3. ábra. Aki a legtöbbet tehet a biztonságodért



Rendellenességek, veszélyhelyzetek, veszélyeztetés, balesetek

Munkahelyi és otthoni munkánk során, közlekedés közben, szabadidős tevékenységek során gyakran hibázunk. A legtöbb hibára oda sem figyelünk igazán, hiszen nem sérülünk meg, gyakran kár sem keletkezik.

A mindennapi - és legnagyobb részt korigált - munkahelyi hibázások azok a nap mint nap folyamatosan és igen nagy számban elkövetett, önmagukban kis jelentőségű hibák, amelyeket javarészt azonnal felismernek és korigálnak. Ha egy ilyen hibázást valamilyen okból mégsem helyesbítenek, viszonylag kis jelentőségénél fogva általában nem vezet súlyosabb következményekhez, de ha további kedvezőtlen körülményekkel is társul - pl. ugyanazon személy vagy mások által elkövetett további hibákkal, vagy munkaeszközök előre nem látható üzemzavarával, stb. - az események tovább fejlődhetnek kvázi balesetté, akár tényleges balesetté.

Munkavédelmi szempontból baleset alatt csak azokat az eseményeket értjük, amelyek során nem várt és nem kívánt következmények is bekövetkeznek.

Baleset: az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz.²

Ilyen következmények - szerencsére - az elvárttól eltérő működés, veszélyekkel járó helyzetek viszonylag kis részében következik be. Azokat a veszélyeztetéseket, melyeket a balesettől kizárólag a személyi sérülés elmaradása határol el, kvázi vagy majdnem balesetnek hívjuk.

Példa a mindennapi hibázásoktól a kvázi baleseteken át a balesetek felé mutató hibaterjedésre³

Darukezelő

Egy darukezelő egy napon néhány gyakran előforduló apró hibát vét, de mindig észreveszi és korigálja (mindennapi és korigált hibázások).

Egy másik napon a darukezelő a szokásosnál több hibát vét, amiből néhányat nem tud korigálni és végül elejti a terhet. Az események kimeneteleinek különböző változatai innen:

- a teher leesik, de nincs alatta senki, mert a vezetés szigorúan betartatja azt a szabályt, hogy a daru közvetlen közelében tilos tartózkodni (kvázi baleset, amit a vezetés előírása akadályozott meg abban, hogy igazi balesetté váljon);
- a teher leesik, de szerencsére éppen nincs alatta senki, bár lehetett volna (kvázi baleset, amit a véletlen akadályozott meg abban, hogy igazi balesetté váljon);
- a teher leesik és van is alatta egy munkás, de azt egy másik munkás még idejében félrelöki (kvázi baleset, amit célszerű emberi beavatkozás akadályozott meg abban, hogy igazi balesetté váljon);

² Mvt. 87. § 1/A.

³ Forrás: Eseményelemzés BME KJK

- a teher esni kezd és van is alatta egy munkás, de a daru automatikus zuhanás-gátlója azonnal megfogja a terhet (kvázi baleset, amit műszaki eszköz akadályozott meg abban, hogy igazi balesetté váljon);
- a teher ráesik az alatta álló emberre (baleset).

A napi hibázásoktól a kvázi balesetekig terjedő eseményeket nagyon nehéz feltárni, megfigyelés és adatgyűjtés - valamint számos elemzési módszer - segíthet ebben.

A szakirodalomban gyakran hivatkoznak a Bird-féle modellre. Frank. E. Bird 1970-es években végzett kutatásai igazolták, hogy a korábban (az 1930-as években) Herbert W. Heinrich által felállított modellt, vagyis a munkaképtelenséggel vagy súlyosabb következménnyel járó munkabalesetek, a csak elsősegélynyújtást igénylő kisebb sérülések, a kizárólag anyagi kárral járó események és a napi hibázások aránya viszonylag állandó, időszaktól és munkáltatótól függetlenül.

4. ábra. Bird-féle piramis⁴



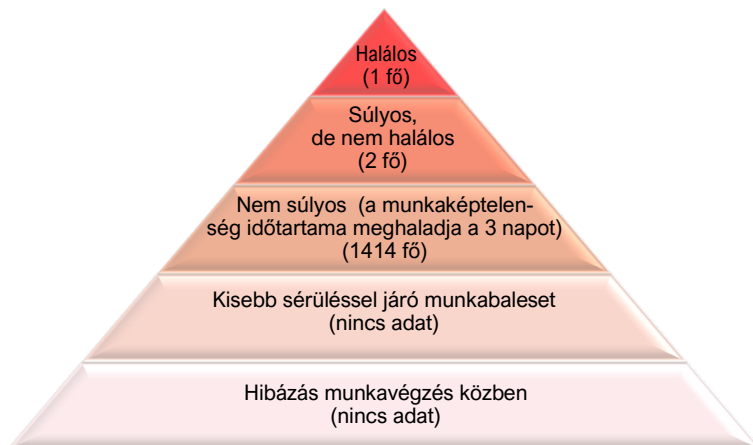
Igazán nehéz meghatározni, és vélhetően ágazatonként is eltérően alakulhat a Bird-féle piramis egyes szintjeinek aránya, vagyis az például, hogy átlagosan hány napi hibára esik egy személyi sérüléssel járó baleset. Pontos, vagy legalább hozzávetőleges adat a napi hibázásokra nem létezik, sem a járműgyártásban, sem más ágazatokban.

Amit tudunk, az a munkavédelmi hatósághoz bejelentett halálos, súlyos (a munkavédelmi törvény fogalom-meghatározása szerint) és a legalább 4 nap munkaképtelenséggel járó munkabalesetek száma.

Nincsen statisztikai adatszolgáltatási a kötelezettség a 4 napnál rövidebb munkaképtelenséggel járó munkabalesetekre. Előfordulhat olyan eset is, amelyekben a sérült szabadságot (fizetett szabadnapot) kap a munkaképtelensége (3 munkanapot meghaladó) időtartamára a munkáltatótól, és így elmarad a munkabaleset bejelentése.

⁴ A súlyos sérülésbe beletartozik a halállal járó sérülés

5. ábra. Balesetek a járműgyártás ágazatokban hazánkban, 2018



A személyi sérülést nem okozó, de veszélyhelyzethez vagy kvázi balesethez vezető esemény feltárása, láthatóvá tétele a balesetek megelőzésének igen hatékony eszköze, hiszen a rendellenes magatartások, hibák, helytelen gyakorlatok kijavítására ad lehetőséget.

Számos vállalati jó gyakorlat van a veszélyhelyzetek, hibák feltárására. Valamennyi módszer alapfeltétele a munkavállalók bevonása, hiszen a gondokat, biztonsági hiányosságokat ők közvetlenül tapasztalják a napi munkahelyi munka során.

Fenti kötelezettségeken túl, számos vállalati jó gyakorlat létezik arra, hogy a megelőzés érdekében éljenek a hibák láthatóvá válása által nyújtott lehetőségekkel.

Munkahelyi jó gyakorlat

A kvázi balesetekről, azok kivizsgálásáról és a javító-megelőző intézkedésekről nyilvántartás vezetése, esetleg belső utóellenőrzési kötelezettség előírása.

Egyes vállalatoknál különböző formában érdekeltté teszik a munkavállalókat a hibák feltárásában és bejelentésében (pl. bejelentő ládák rendszeresítése, a bejelentők díjazásával; veszélyhelyzetek jelentési kötelezettségének előírása bónusz feltételként).

A működési tapasztalatok visszajelzése (Operational Experience Feedback) elnevezésű eljárás működtetésének elemei:

- *adatgyűjtés az eltérésekről, rendellenességekről, balesetekről;*
- *az események számának, gyakoriságának, okainak az elemzése;*
- *új tudás, tapasztalatok azonosítása az elemzésekből;*
- *korrekciós intézkedések, cselekvési tervek kidolgozása;*
- *oktatási anyag összeállítása, mely összegezi a tapasztalatokat és hozzájárul a jövőben a hibák megelőzéséhez.*

A Vision Zero projekt

A Vision Zero projektben nemzetközi együttműködés során dolgoztak ki komplex, integrált megelőzési módszertant a munkabalesetek, foglalkozással összefüggő megbetegedések megelőzésére, a munkahelyi jóllét kialakítására, erősítésére.

A módszer kiinduló feltevése az, hogy a munkabalesetek és ártalmak megelőzhetőek. Egyetlen olyan sérülés, betegség nincsen, aminek mindenképpen be kellett következnie.

Ismerik a mondást: „Ha tudtam volna, hogy elesek, leültem volna inkább”. Mi ennek az üzenete a megelőzésre vonatkozóan? A megfelelő biztonsági kultúra, a Vision Zero-ban is tükröződő transzformációs szemlélet a biztonság, az egészségmegőrzés és a munkahelyi jóllét 3 dimenzióját integrálja a munka minden szintjén, bármelyik iparágban, így a járműgyártás során is alkalmazható módon.

6. ábra. A Vision Zero projekt



Tézisek:

Minden munkahelyi baleset és ártalom megelőzhető.

A megelőzés folyamat, nem aktuális cél

A megelőzés újszerű megközelítése.

Olyan vállalati megelőzési kultúra kialakítása szükséges, amely a munkahelyi biztonságot, egészségmegőrzést és jóllétet egyaránt magába foglalja.

Útmutató és segédlet is készült a projektben „A balesetmentes és egészséget megőrző munka 7 arany szabálya” címmel.

Ebben munkavállalók és vezetők számára mutatják be a Vision Zero koncepciót, és annak 7 arany szabályát:

1. Fókuszban a vezetés: mutassuk meg elkötelezettségünket!
2. A veszélyek azonosítása, a kockázatok kezelése
3. Célok meghatározása, programok kidolgozása
4. Alakítsuk ki a munkavédelmi rendszert – legyünk jól szervezettek

5. Biztosítsuk a munkaeszközök és munkahelyek biztonságát
6. Képezzük a munkatársakat, fejlesszük kompetenciáikat
7. Fektessen az emberekbe, erősítse a biztonság iránti elkötelezettségüket

Az egyes szabályoknak való megfelelésről ellenőrző listákat készítettek, amelyek segítségével saját magunk meggyőződhetünk megfelelőségünkről.

A teljes módszert nem mutatjuk be, csak az 1. arany szabályhoz csatlakozó tartalomból egyes elemeket.

Az első, a vezetés elkötelezettségét fókuszba állító szabály szerint a vezető legyen a zászlóvivő, és lobogjon a zászló. A vezető viselkedése meghatározó a munkahely munkavédelmi megfelelősége szempontjából. A jó vezetéshez nélkülözhetetlen a nyitott kommunikáció és az átlátható vezetési kultúra. A jó vezetéshez hozzá tartozik a kiszámíthatóság, a konzisztencia és az odafigyelés. A vezetők példát mutatnak magatartásukkal, nemcsak meghatározzák a szabályokat, hanem követniük, betartaniuk is kell azokat.

A vezetés elkötelezettségének értékelését szolgáló kérdőlista egyik pontját mutatjuk

7. ábra. Részlet a vezetői elkötelezettséget felmérő szempontrendszerből

Befektetek a munkahelyi biztonságba és egészségmegőrzésbe a vállalatnál.	Értékelés:	Összesített értékelés:
A munkavállalóknak elegendő idejük van a munkájuk körülménteintő és biztonságos elvégzéséhez.	○ ○ ○	○ ○ ○
Én is, és minden vezető rendszeresen ellenőrzi, hogy biztonságos munkavégzési gyakorlatokat követnek-e, munkavédelmi ellenőrzéseken, auditokon, keresz auditokon, a kettős ellenőrzést preferálva	○ ○ ○	
Gondoskodom arról, hogy a megfelelő munkavédelemhez szükséges eszközök és anyagiak rendelkezésre álljanak	○ ○ ○	

- zöld kör: teljesen igaz
- sárga kör: fejleszthető
- piros kör: beavatkozás szükséges

A további arany szabályokhoz is, a rövid bevezetést követően több szempont elemzésére alkalmas ellenőrző lista tartozik.

A projekt honlapja: visionzero.global

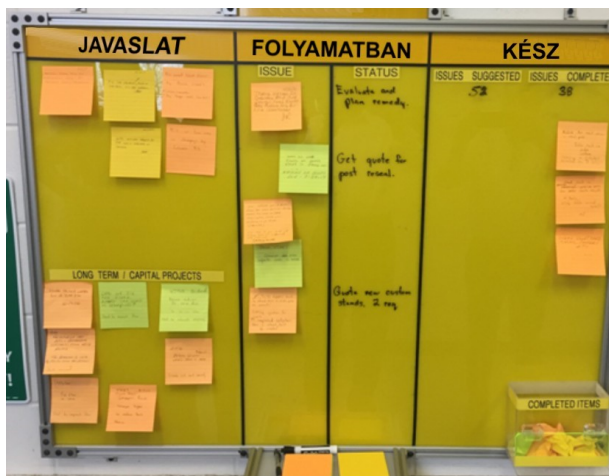
Biztonság a dolgozók bevonásával: ötletrendszer

A munkavédelemmel (biztonsággal) kapcsolatos különféle dolgozói kezdeményezések, javaslatok összegyűjtésére és kezelésére szolgál ez a megoldás.

Az egyszerű, 3-részes falitábla bal oldali részén a dolgozók post-it-eken (kis öntapadós cédulákon) ragasztják fel a javaslataikat. A középső részbe átkerülnek azok a cédulák, amelyekkel a vezetők vagy a munkavédelmi szakembereke elkezdtek foglalkozni, itt fel is jegyzik, hogy milyen eljárás indult.

A tábla 3. része a feldolgozást követő javaslatokat és a lezárást mutatja. A javaslattevők folyamatosan követni tudják, hogy mi történt a jelzésükkel, kezdeményezésükkel, milyen eredményhez vezetett.

8. ábra. Falitábla ötletek, kezdeményezések gyűjtésére

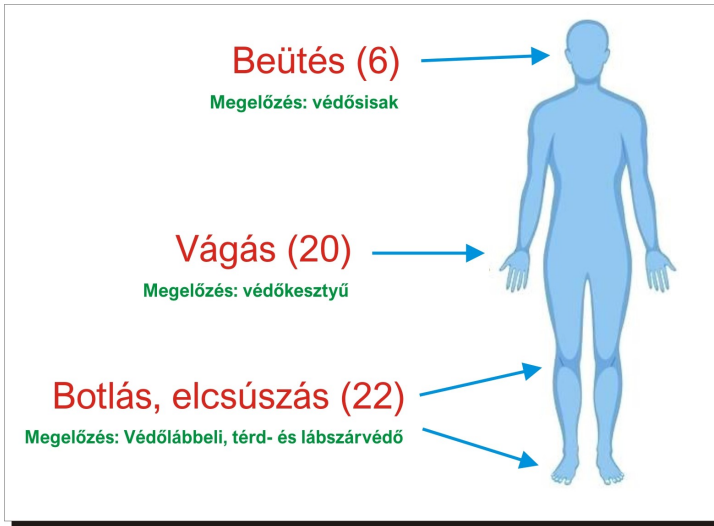


A bekövetkezett sérülések/munkabalesetek vizualizációja

Azokon a munkahelyeken, amelyen nagyobb számban következnek be azonos jellegű sérülések, célszerű a munkavállalók számára ezt láthatóvá tenni, ezzel is a megelőzés fontosságára irányítva a figyelmet.

Ennek eszköze lehet olyan falitábla készítése, amin egy ember sziluettjén nyilakkal és számokkal jelöljük az adott évben (időszakban) a munkáltatónál vagy az adott szervezeti egységnél bekövetkezett sérüléseket.

9. ábra. Példa a bekövetkezett sérülések vizualizációjára



Az ABC elemzés

A szervezeti és az egyéni magatartás befolyásolásához, mint célhoz, elemző módszerek alkalmazása lehet az első lépcsőfok.

Az ABC angol mozaikszó, a három szó első betűjéből áll össze:

- A** - Activators (kiváltó okok, események)
- B** - Behaviours (magatartások)
- C** - Consequences (következmények)

Az ABC elemzés módszerének alkalmazása során egyes munkafolyamatok vagy viselkedések esetén meghatározzuk, feltárjuk azokat a közvetlen vagy közvetett okokat, eseményeket, amik kiváltják a cselekvést.

A magatartás a kiváltó okok, események hatására létre jövő cselekvés vagy a cselekvés hiánya.

A következmények a magatartás azonnali vagy hosszabb időszakra gyakorolt hatásai.

Nézzünk egy példát a nem biztonságos magatartásra az ABC elemzés használatával

<i>Kiváltó ok, esemény</i>	<i>Magatartás</i>	<i>Következmény</i>
Munkatársaim nem viselik a hallásvédőt	Nem viselek hallásvédőt	Nem szólok rá a munkatársaimra
Nem tudom, hogy lehet hallásvédőt kapni		Nagy zajban dolgozom
Tudom, hogy nem törődik senki a hallásvédő használatával		Előbb-utóbb halláskárosodást szenvedek

Egy példa a biztonságos magatartásra az ABC elemzés használatával

<i>Kiváltó ok, esemény</i>	<i>Magatartás</i>	<i>Következmény</i>
Munkatársaim viselik a hallásvédőt	Viselek hallásvédőt	Védett vagyok a zajos munkakörnyezetben
Tudom, hogy van hallásvédő és én kaphatok		Csökken vagy megszűnik a halláskárosodás veszélye
Tudom, hogy törődnek a hallásvédő használatával		Vezetőm elégedett a magatartásommal

Miben segít az ABC elemzés?

- Azonosítani a nem biztonságos viselkedés okait. Az azonosítás lehetővé teszi a szabálytalanságok megszüntetését, hozzájárul a biztonságos viselkedés kialakításához.
- Feltárni a nem biztonságos viselkedés következményeit. Ezeket példaként lehet használni a biztonságos viselkedés fontosságának alátámasztására: a viselkedés befolyásolásához mutasson rá a következményekre!
- A biztonságos viselkedést a lehető legrövidebb időn belül, pozitív következmények alkalmazásával erősíteni szükséges, pl. megdicsérni a munkavállalót, aki változtatott magatartásán, és már viseli a hallásvédőt;
- haladéktalanul figyelmeztetni azt a dolgozót, aki nem hordja, illetve használja az eszközt.

A viselkedés alapú biztonság – BBS

A BBS angol mozaikszó, a három szó első betűjéből áll össze:

B – Behaviour (viselkedés, magatartás)

B – Based (alapú)

S – Safety (biztonság)

A viselkedés alapú biztonság eszköztárát a világ számos vállalatánál hatékonyan alkalmazzák.

A BBS a mindennapi biztonságos viselkedés kultúrája kialakításának egyik eszköze. A dolgozók helytelen magatartása, a szabályoktól eltérő cselekvések sérülésekhez, balesetekhez, egészségkárosodásokhoz vezethetnek, ez pedig a munkáltatóra és a dolgozóra magára is hátrányos következményekkel jár.

A munkahelyi biztonság javítása érdekében a szervezeteknek meg kell vizsgálniuk a meglévő eljárásaikat és a szabályok, utasítások megfelelőségét és alkalmasságát.

Ezt követően, a napi gyakorlatok, alapvető attitűdök vizsgálatával el kell jutni a biztonságos magatartás kialakításához. A cél tehát az egyén biztonságos magatartásának elérése.

A munkahelyi kultúrát befolyásoló stratégia kezdeményezése széles körű tervezést igényel. Szükséges, hogy a szervezet minden szintjén az alkalmazottaknak el kell kötelezniük magukat a biztonság mellett a sikerhez.

A következő négy lépés segít biztosítani a BBS-programban való összehangolást és a részvételt felülről lefelé.

1. lépés: A változás szükségességének megállapítása

Felismerjük, hogy a rendszeres megelőző intézkedésekre és ellenőrzésekre, valamint a reaktív képzésre és a viselkedés korrekcióra támaszkodó jelenlegi rendszer nem segít a hosszú távú munkahelyi biztonság növelésében.

2. lépés: Cselekvési terv létrehozása

Határozza meg a munkahelyi biztonság új kultúrájának elemeit. Világos célok, mérési módszerek, végrehajtási eljárások és visszacsatolási rendszerek létrehozása. Készítsen ütemtervet a szervezeti változásokra, és határozzon meg referenciaértékeket a rövid távú eredményekre és a hosszú távú mérföldkövekre. Értékelje és dicsérje a pozitív viselkedést és eredményeket.

3. lépés: Végrehajtási terv

Jelenítse meg a munkahelyi biztonságot, mint a szervezet új kultúráját és „életmódját”. Készítsen rövid biztonsági attitűd kérdőívet a munkavállalók meglévő ismereteire, a jövőbeni igényekre és a preferált képzési vagy tanulási stílusra vonatkozó alapinformációk megszerzéséhez. Az általános alapelvekről és a célok magyarázatáról biztosítson általános képzést valamennyi munkavállaló számára. Ösztönöz-

ze őket arra, hogy fontolják meg és osszák meg ötleteiket a munka hatékonyságának és biztonságának javítása érdekében. Támogassa a mindennapi, rutinszerű visszajelzéseket.

4. lépés: Erőforrások biztosítása a program bevezetéséhez és fenntarthatóságához

Indítsuk el az új programot, miután a pozitív és általános elkötelezettség előmozdítása elkezdődött. A program sikere szempontjából a szervezet minden szintjén fontos a rendszeres kommunikáció, a folyamatos támogatás és visszajelzés.

Az egyén viselkedését befolyásoló következményeknek három fő típusa van. Ezek: pozitív megerősítés, a negatív megerősítés és a büntetés. A pozitív és a negatív megerősítés növeli annak valószínűségét, hogy egy viselkedés megismétlődik, míg a büntetés csökkenti a valószínűséget.

A viselkedést erősítő következmények:

<i>Pozitív megerősítés</i>	<i>Negatív megerősítés</i>
Kapjon valami olyant, amit szeretne	Kerüljön el valamit, amit nem szeretne

A viselkedést gátló, attól visszatartó következmények

<i>Büntetés</i>	<i>Büntetés</i>
Kapjon valami olyant, amit nem szeretne (pl. elmarasztalást)	Veszítsen el valamit, amije van, vagy amit szeretne

A fenti következmények külön-külön vagy együtt is változtathatják a viselkedést.

Például egy üzemvezető, műszakvezető esetén:

- a beosztott munkatársak balesetmentes munkája alapján a vezető számára a biztonságos viselkedés megkövetelését erősítő következmény lehet a balesetmentességért járó bónusz vagy baleseteket követően a felsővezetői értekezleten történő elmarasztalás elkerülése,
- a biztonságot megkövetelő viselkedést gátló, attól visszatartó következmény lehet a biztonság helyett a termelés hatékonyságát szem előtt tartó magatartásért járó büntető eljárás, vagy egy munkatárs testi épségének elvesztése.

A viselkedés alapú biztonság előnyei

A viselkedés alapú biztonság kultúrája összpontosítja a munkavállalók figyelmét és a napi biztonsági magatartásra irányuló intézkedéseket. A BBS segít a szervezetben megfigyelni és mérni a kockázatot növelő attitűdöket és viselkedéseket, és visszajelzést ad a változások ösztönzésére.

A BBS végrehajtása eredményei:

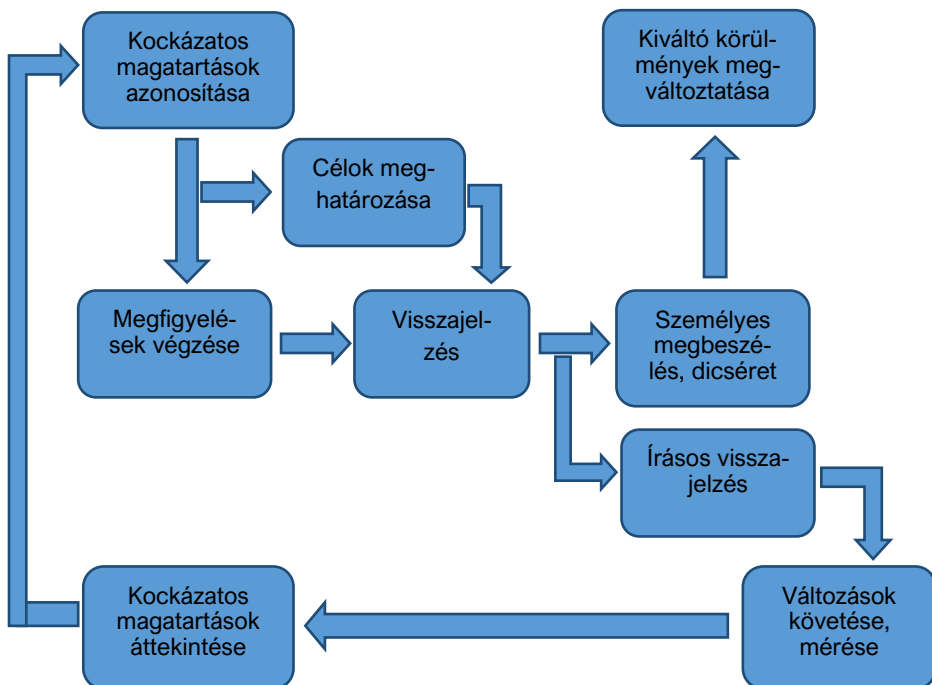
- A munkavállalók egészségének és jólétének javítása
- A munkahelyi elégedettség növelése
- Az alkalmazottak megtartási arányának javítása
- A munkavállalók kártérítési követelései csökkennek
- Csökkennek a hiányzások, valamint a távollétek költségei

Miért működik a BBS?

A munkavállalói magatartás okainak és működésének megértése segít a biztonsági tudatosság növelésében és a biztonsági gyakorlatok javításában. A gyakorlati tapasztalatok alapján a BBS program elindításának első hat hónapjában a legtöbb szervezet esetében 10%-kal vagy annál nagyobb mértékben csökken a munkabalesetek száma.

A BBS bevezetésekor először a menedzserek (a felkészített szakemberek) a munkavállalók viselkedésének megfigyelésével, a munkafolyamat-tervezés és a feladatelemzés segítségével értékelhetik és azonosíthatják a munkakörülmények fizikai és ergonómiai veszélyeit. Továbbá, ha a dolgozóknak tudatosul, hogy felelősek a saját magatartásukért, az elkötelezettség javul, valamint a kritikus gondolkodás és a döntéshozatali készségek növekednek.

10. ábra. A viselkedés biztonságossága megfigyelési és visszajelzési programjának sémája



Kihívások a BBS alkalmazása során

A viselkedés alapú biztonság nem teljes hatékonysággal és azonnal ható gyógyszer a vállalat valamennyi biztonsági „betegségére”, hiányosságára. A BBS-t végrehajtó szervezet kihívásokkal szembesül.

Íme néhány dolog, amit szem előtt kell tartani:

- A túlzottan elégedett, mindent jobban tudó munkavállalók – „mi ezt így csináljuk 40 éve” – további utasításokat és ösztönzőket igényelhetnek a viselkedésük megváltoztatásához.
- Ne csak mások, saját maga viselkedésének biztonságosságát is értékelje, hogy elkerülje mások negatív reakcióit. (Különösen igaz ez a vezetői magatartásra.)
- Mivel a BBS evolúciós folyamat, az eredmények nem feltétlenül nyilvánvalóak mindenkor. Kommunikáljon az előrehaladásról annak érdekében, hogy a szervezet minden szintje elkötelezett maradjon a viselkedés alapú biztonsági kultúra lendületének folytatásában.

Tapasztalatok

A megelőző intézkedések, mint például az adminisztratív és műszaki ellenőrzések – amelyek fontos elemei ennek a módszernek □ csak akkor hatékonyak, ha megfelelően használják őket. Valamennyi munkavállaló biztonsága az egyes egyének tudatos választásán alapul, függetlenül attól, hogy a munkáltató megfelelően használja-e az ellenőrzéseket.

A BBS programok idővel számos iparágban sikeresen csökkentették a balesetek arányát. A BBS egy olyan innovatív megoldás, amellyel olyan eredményeket is elérhetünk, amelyeket a hagyományos biztonsági programokkal nem tudunk. A szervezetek biztosak lehetnek abban, hogy a szervezeti biztonsági kultúra változásai révén állandó biztonsági javulást érünk el.

A BBS ABC elemzése

A – Antecedents (előzmények)

A már létező, érzékelhető vagy intellektuális bemenet, mely meghatározza a viselkedést és befolyásolja a döntéshozatalt.

Mondja el nekünk, mit kell tennünk egy következmény kiváltásához!

- Kézszelfogható / konkrét vagy elméleti / absztrakt lehet
- Csak olyan súlyú legyen, mint azok a következmények, amelyekhez vezet

B – Behaviour (viselkedés, magatartás)

A viselkedés az egyének cselekedeteire utal, melyeket mások megfigyelhetnek. Más szóval, a viselkedés az, amit az ember csinál vagy mond, (olykor) ellentétben azzal, hogy mit gondol, érez, vagy hisz.

- Egy halott ember nem tudja megtenni
- Megfigyelhetőnek, mérhetőnek kell lennie
- Bármikor, bárhol, bármely testben

C - Consequences (következmények)

A következmény az, ami történik az emberrel a cselekvése eredményeként.

A következmény lehet:

- Pozitív vagy negatív. A következmény előnyös vagy hátrányos?
- Azonnali vagy jövőbeli. Mikor következik be a következmény?
- Bizonyos vagy bizonytalan. Mi a valószínűsége annak, hogy a cselekvő megtapasztalja a következményt?

Véletlen vagy tudatosság?

Elegendő életünk, egészségünk, testi épségünk megőrzéséhez a véletlen? Elegendő a szerencsére bízni magunkat?

A munkahelyen egészségünk és biztonságunk megőrzésében, a munkáltatóknak és a munkavállalóknak – együttműködve – korlátlan lehetőségeik vannak. A véletlen és a szerencse azonban legfeljebb abban játszik szerepet, hogy ki szenved el sérülést, ártalmat a veszélyeztetettek, a nem megfelelő munkakörülmények között dolgozók közül.

A balesetek, megbetegedések számának csökkentésében azonban a szerencsének nincs jelentősége, ehhez, és ahhoz, hogy biztosan ne sérüljünk vagy betegedjünk meg, tudatos cselekvés szükséges:

- biztonságos munkakörülmények és megfelelő eljárások, szabályok;
- a munkavédelmi szabályok megismerése és betartása, megismertetése és betartatása;
- együttműködés a vezetők és a beosztottak között, a munkavédelmi szakemberekkel és a munkavédelmi képviselőkkel;
- tudatosság és biztonság iránti elkötelezettség.



„Váltunk biztonságosra” - Munkavédelem a járműiparban

GINOP-5.3.4-16-2016-00026

ELÉRHETŐSÉGEK

VASAS Szakszervezeti Szövetség

Cím: 1086 Budapest Magdolna u. 5-7.

Telefon: (1) 323-5300 Fax: (1) 323-5390

Email: vasasok@vasasok.hu

Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége

Cím: 1135 Budapest Csata utca 25. I/8.

Telefon: +36 20 209 3148

E-mail: majosz@majosz.hu



<http://www.valtsunk.hu>

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió

Európai Szociális Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE