



CULTURA ORGANIZATIONALA

Sanatate si securitate in munca

12 februarie 2013



Hogan SafeSystem

Madalina Balan,
Managing Partner HART Consulting



Mai multe perspective asupra sigurantei in munca

- ✓ Politici
- ✓ Procese
- ✓ Proceduri
- ✓ Echipamente
- ✓ Training

- ✓ Comportamente
- ✓ Leadership





Mai multe perspective asupra sigurantei in munca

✓ *In afara de politicile traditionale de siguranta, proceduri si training, compania dvs. foloseste instrumente de evaluare a comportamentelor cu impact in siguranta la locul de munca?*

- a) Da
- b) Nu
- c) Nu stiu





Componenta lipsa?

Anumite **caracteristici individuale de personalitate** pot determina comportamentele problematice care duc catre incidente, accidente, imbolnaviri sau minusuri in calitate.

Aproximativ 80% din accidentele de munca sunt atribuite erorii umane



CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



Modelul Hogan **SafeSystem**

Sondaj CLIMAT DE SIGURANTA

Sondaj privind angajamentul fata de siguranta si sanatatea in munca

- ✓ Masurarea nivelului de angajament cu privire la siguranta si a modului in care este considerata

Evaluarea individuala HOGAN SAFETY

Masurarea personalitatii privind siguranta

- ✓ In scop de selectie, pentru a ajuta organizatiile sa angajeze personal care are competente privind siguranta
- ✓ In scop de dezvoltare a angajatilor existenti privind constientizarea comportamentelor de siguranta

Procesul de COACHING

Dezvoltare la nivel individual si managerial

- ✓ Ridicarea nivelului de constientizare a comportamentelor riscante
- ✓ Liderii din organizatie trebuie sa aiba un rol activ in vederea dezvoltarii unei culturi de siguranta.

CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



Sondarea Climatului de Siguranta

Compania dvs. are o metoda de a masura perceptiile interne cu privire la siguranta si sanatatea in organizatie?

Daca da, cum masurati climatul de siguranta in organizatie?

- a) Top managementul ofera feedback asupra acestei chestiuni
- b) Sondaj/Chestionar
- c) Nu masuram climatul de siguranta
- d) Nu stiu



Sondarea Climatului de Siguranta

Crearea unei culturi de siguranta in munca necesita un angajament continuu de a:

Masura

- ✓ Dezvoltarea unui proces regulat de a masura climatul de siguranta in organizatie
- ✓ Folosirea informatiilor pentru a evalua eficienta initiativelor din domeniul sigurantei si a ghida planificarea strategica a viitoarelor initiative

Selecta si angaja persoanele potrivite

- ✓ Implementarea unei proceduri de selectie bazate pe screening-ul comportamentelor cu impact pozitiv asupra culturii de siguranta

Pregatirea managerilor

- ✓ Identificarea angajatilor inclinati spre risc si oferirea de actiuni de dezvoltare si coaching pentru acestia
- ✓ Identificarea si evaluarea acelor angajati care pot produce accidente

Educarea angajatilor

- ✓ Ajutorul oferit angajatilor pentru a intelege cum personalitatea afecteaza siguranta la locul de munca

CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



Sondajul de Climat de Siguranta Hogan



[Download model raport](#)

CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



Sondajul de Climat de Siguranta Hogan

Instrumentul identifica factorii critici pentru a imbunatati climatul de siguranta la locul de munca.

- ✓ Bazat pe cercetari de peste 40 de ani
- ✓ Masoara atitudinea generala privind siguranta la nivel de organizatie
- ✓ Personalizat in functie de variabilele demografice
- ✓ Identifica ariile de dezvoltare la nivel organizational
- ✓ Oferă recomandari specifice



CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



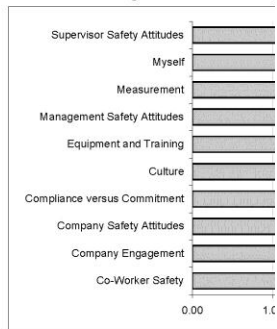
Sondajul de Climat de Siguranta

10 Aspecte Importante

Employee Safety Climate Survey

Page 1

Safety Results by Theme: The graph below displays Awareness themes. Higher scores indicate stronger



Overall Average: The information below presents the overall average score for the survey. Your average score is 4.12 (There were 100 respondents).

Group Averages: The tables below present the average scores for groups with at least 3 respondents.

Supervisor Role

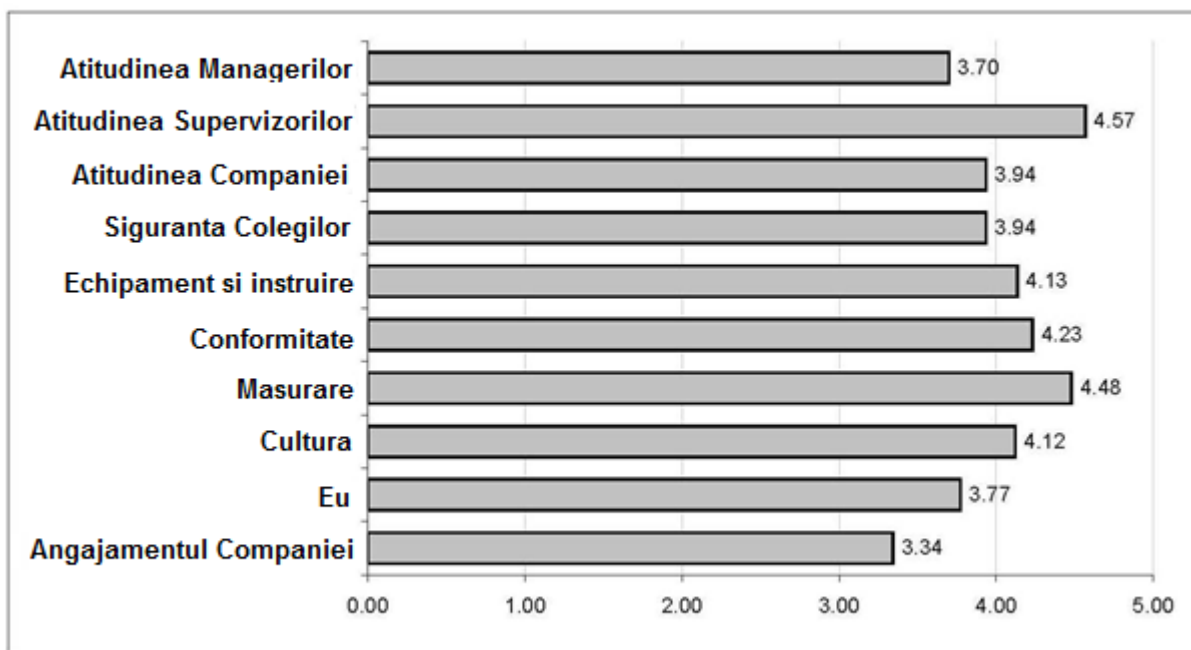
No, I do not supervise other staff
Yes, I supervise other staff members

Years of Service

Less than 1 year
1 year, less than 3 years
3 years, less than 5 years
5 years, less than 10 years
10 years or more

Job Type

CEO/Senior Management Team	3	3.95
Branch/Department Manager	9	4.17
Supervisor/Team Leader/Coordinator	22	4.04
Team Member		



CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



Sondajul de Climat de Siguranta

Ce ar trebui compania sa faca?

Employee Safety Climate Survey

Page 2

The second component of the Safety Climate Survey asked for feedback on what the organization should concentrate on to improve safety. It asked employees to make four selections from a broad menu. Their first choice received 4 points, the second choice 3 points, etc. We then summed scores across all items.

What four things
months to improve

		Prioritate	Item	Scor
		1	Sa imbunatateasca practicile de lucru si procedurile operationale	52
Rank	Item	2	Sa stabileasca obiective clare pentru imbunatatirea sigurantei	45
1	Employee	3	Sa ii faca pe oameni responsabili pentru siguranta	42
2	Improve c	4	Sa ofere mai mult training astfel incat sa stiu cum sa lucrez in siguranta	30
3	Make peo	5	Sa aprecieze siguranta in locul productiei	27
4	Value saf	6	Sa incurajeze supervizorii in promovarea discutiilor legate de siguranta	21
5	Stop the c	7	Sa elimine cultura acuzelor: concentrare pe rezolvarea problemelor	18
6	Take actio	8	Sa furnizeze mai multe si/sau mai bune evaluari asupra riscurilor	18
7	Communic	9	Sa ofere mai mult instructaj	17
8	Promote a			
9	Employ the			
10	Stronger n			
11	Safety Cor			
12	Supervisor			
13	Provide m			
14	Give us th			
15	Offer more			
16	Hold regular safety briefings/ provide more feedback			

CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



Diagnoza la nivel individual

Raportul **Hogan Safety**



CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



Raportul **Hogan Safety**

- ✓ Bazat pe un instrument de sondare a **personalitatii** (HPI) predictibil, riguros din punct de vedere stiintific
- ✓ Intrebarile nu sunt evidente celui ce este evaluat
- ✓ Completarea chestionarului dureaza 15-20 minute





Raportul Hogan Safety

- ✓ Oferă scoruri pe cele 6 competente de siguranță.
- ✓ Oferă un scor general privind siguranța.
- ✓ Este adecvat oricărui tip de industrie.



CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



Raportul Hogan Safety

HOGANREPORTS SAFETY



SECTION I – THE COMPONENTS OF SAFETY-RELATED BEHAVIOR (Cont'd)

Safety Related Strengths

- Typically follows rules and procedures
- Will be steady under pressure
- Will tolerate frustration very well
- Usually vigilant about safety issues
- Typically avoids risky behavior
- Able to tolerate repetitious work

Safety Related Concerns

- At times may resist change

SECȚIUNEA I - COMPONENTELE COMPORTAMENTULUI LEGAT DE SIGURANȚĂ (continuare)

SECTION II - AVERAGE OVERALL

The Average Overall Safety score is an average of the scores on the following dimensions:



SECTION III – DEVELOPMENTAL R

The following presents the candidate's scores on the dimensions of the Safety component. The percentages below represent the candidate's scores on the dimensions. Dimensions with a (R) are reverse weighted scores.

SAFETY COMPONENT	
TRAINABLE	
Focused (R)	
Openness	
Disciplined (R)	

Puncte forte în ceea ce privește siguranța

- I-ar putea încuraja pe ceilalți să respecte regulile
- Va comite rareori greșeli din cauza stresului sau presiunii
- Își va controla emoțiile în mod adecvat
- Poate face mai multe lucruri în același timp
- Nu îi place să își asume riscuri
- Pare foarte deschis să învețe lucruri noi

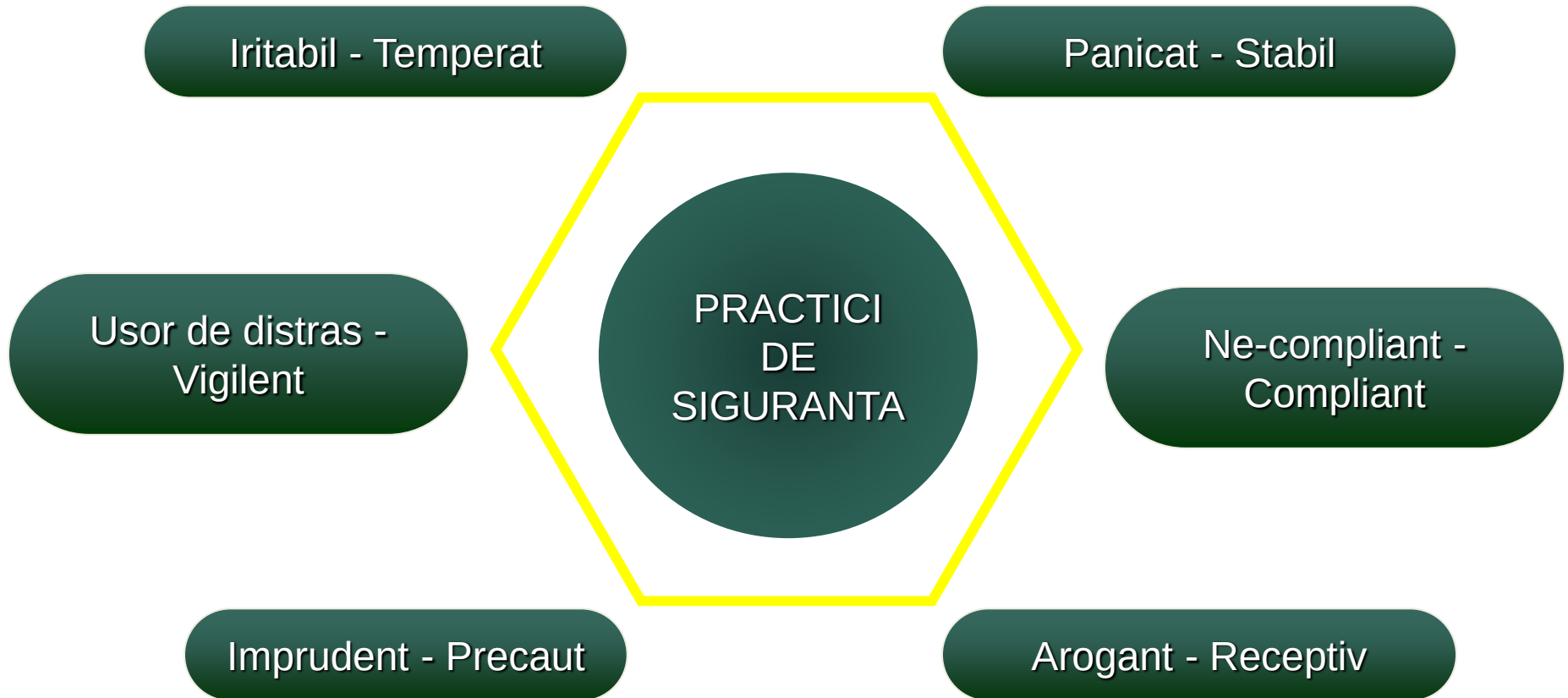
Puncte slabe în ceea ce privește siguranța

- Își va dori sarcini bine structurate și îndrumare în ceea ce le privește
- Este posibil să se împotrivească la a își recunoaște greșelile
- Va opune rezistență cererilor de a lucra mai rapid
- Nu va acorda atenție aspectelor legate de siguranță
- Va opune rezistență la a lua decizii rapide
- Este posibil să fie un "știe-tot"

[Download model raport](#)



Raportul **Hogan Safety** 6 Competente de siguranta



CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



6 Competente de siguranta

Scala: Ne-compliant - Compliant:

- Scor scazut: tinde sa sfideze autoritatea si sa ignore regulile
- Scor ridicat: urmeaza regulile si procedurile.

Scala: Panicat - Stabil:

- Scor scazut: Panicat in situatii de presiune
- Scor ridicat: Siguranta in decizii

Scala: Iritabil - Temperat

- Scor scazut: Isi pierde usor cumpatul, devine iritabil
- Scor ridicat: Tinde sa ramana calm in situatii stresante



6 Competente de siguranta

Scala: Ușor de distras - Vigilent

- Scor scazut: Usor de plictisit, neatent
- Scor ridicat: Ramane concentrat asupra sarcinii.

Scala: Imprudent – Precaut

- Scor scazut: Inclinație spre asumarea riscurilor inutile.
- Scor Ridicat: Tinde să evalueze opțiunile înainte de luarea unei decizii riscate.

Scala: Arogant - Receptiv

- Scor scazut: Supraestimarea propriei competente și ca urmare dificil de instruit.
- Scor ridicat: Tinde să fie dispus să asculte sfaturile și să profite de oportunități pentru a afla mai multe



Exemplu: Scala: Panicat - Stabil

Accidentul aviatic din Bufflao (New York)

- 13 februarie 2009, un avion al companiei Continental Airlines s-a prabusit peste o casa din Buffalo, New York, cauzand moartea tuturor celor de la bord si a unei persoane de la sol.
- Cutia neagra a aeronavei a inregistrat inaintea accidentului “discutii irelevante” intre piloti.
- Inregistrarile de la bord au dovedit faptul ca pilotul **s-a panicat si a facut o manevra gresita**, cauzand prabusirea aeronavei.



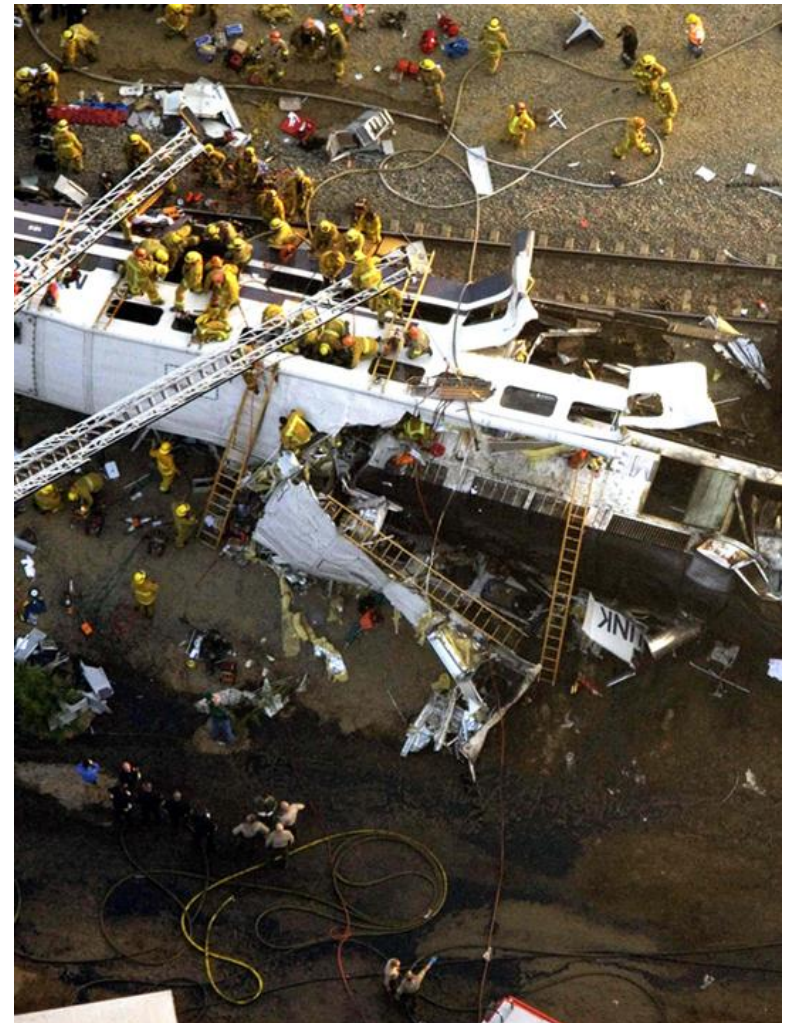
CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



Exemplu: Scala: Usor de distras -Vigilent

Accident feroviar LA

- Pe 12 septembrie 2008, 25 de persoane au murit atunci cand 2 trenuri s-au ciocnit frontal in Los Angeles, accident care a fost evaluat ca fiind cel mai grav din istoria Californiei.
- Anchetetele in urma accidentului au scos la iveala faptul ca mecanicul unuia dintre trenuri a trecut pe semnalul rosu al semaforului, pentru ca in acel moment era atent la transmiterea unui SMS!
- Accidentul a costat compania peste 500.000.000\$.



CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



Procesul de constientizare, feedback si coaching

Procesul de COACHING

- Oferă explicații complete și interactive cu privire la rezultatele raportului Hogan Safety
- Oferă feedback și coaching specific către angajați și supervizori cu scopul de a facilita constientizarea și dezvoltarea planurilor individuale de acțiune
- Procesul include un plan individual de dezvoltare care să ajute la îmbunătățirea comportamentelor cu impact asupra siguranței la locul de muncă



HOGAN DEVELOPMENT PROGRAMS

Capitole

Transcript

- Comportamentul de Siguranta
- Ghid de Navigatie
- ▼ Comportamente Critice privind Siguranta
 - Un caz fericit
 - Comportamentul de Siguranta
 - Pentru urmatoarele sectiuni veti avea nev
- Procesul de Imbunatatire a Sigurantei
- Descrierea Programului
- Componentele Comportamentului de Siguranta
- Comportamente Sigure si Nesigure
- Componentele Comportamentului de Siguranta
- Proceduri Operationale Standard
- ▼ Comportamentul in Conditii de Stres
 - Continental Airlines
- ▼ Pastrarea Calmului
 - Campionatul
- ▼ Concentrarea Atentiei in Timp
 - Metrolink
- ▼ Evitarea Riscurilor Inutile
 - Exxon Valdez
- ▼ Implicarea in Oportunitati de Instruire si Dezvoltare
 - Odessa Texas Store Manager
- Siguranta este importanta in orice profesie
- Sectiunea I a Raportului Hogan Safety
- Sectiunea II a Raportului Hogan Safety
- Sectiunea III a Raportului Hogan Safety

Comportamentul de Siguranță

Este o chestiune personală



SLIDE 1 OF 37

PLAYING

00:06 / 02:20



NOTES





Plan de imbunatatire a performantei in privinta sigurantei la locul de munca

Plan de imbunatatire a performantei in materie de **siguranta** 1

Nume: _____ Data: _____

In urma primirii Raportul dvs. Hogan Safety, va invitam sa alocati alaturi de supervisorul dvs. timpul necesar pentru a completa Planul de imbunatatire a performantei in materie de **siguranta**. Acest plan de dezvoltare cuprinde doua sectiuni:

Sectiunea I (Prioritatile mele cu privire la comportamentul legat de siguranta) va va ajuta sa prioritizati comportamentele legate de siguranta identificate in Raportul dvs. Hogan Safety.

In Sectiunea II (Masurile mele de dezvoltare) sunteti invitat sa creionati doua etape specifice ale unui plan de dezvoltare, cu scopul de a va imbunatati performanta in materie de siguranta.

	Ne-compliant-Compliant Subscale	Recomandări de dezvoltare <i>Daca sunt listat in Sectiunea III al Raportului dvs. Hogan Safety...</i>	Exemplu de comportament
☒	Cauta sa fie in centrul atentiei <i>li place sa fie in prim-plan si sa atraga atentia celorlalti</i>	Aveti in vedere faptul ca oamenii trebuie sa se concentreze asupra sarcinilor. Nu permiteti ca nevoia dvs. de a fi remarcat sa ii distraga pe ceilalti sau pe dvs. de la indeplinirea sarcinilor.	<i>Uneori fac prea multe glume. Superiorul meu mi-a spus că acest lucru îi poate distrage foarte mult pe colegii mei.</i>
☐	Aventuros <i>Cauta foarte mult varietatea atat la locul de munca, cat si in viata personala, avand o nevoie puternica de stimulare.</i>	Concentrati-va mai mult pe aspectele specifice sarcinilor de lucru si evitati cautarea de noi experiente in momente nepotrivite.	

CULTURA ORGANIZATIONALA: Sanatate si securitate in munca



Beneficii

Organizatie

- ✓ Crearea unei **culturi bazate pe siguranta**
- ✓ **Reducerea cheltuielilor** (spitalizare, echipamente stricate, pauze in productie)
- ✓ Imbunatatirea **reputatie** organizatiei
- ✓ Acces la **informatii valoroase** privind **comportamentele legate de siguranta** ce trebuie dezvoltate
- ✓ **Suport pentru supervizori si manageri** in crearea culturii de siguranta dorite si coaching
- ✓ Suport stiintific in vederea **selectiei**
- ✓ **Reducerea numarului de accidente si incidente**

Angajati

- ✓ **Constientizarea** comportamentelor riscante cu privire la siguranta
- ✓ Faciliteaza crearea **planurilor individuale de dezvoltare a comportamentelor privind siguranta**, oferind directii clare pentru dezvoltare
- ✓ Ajuta personalul sa se **alinieze la cultura de siguranta** a organizatiei
- ✓ Faciliteaza procesul de **invatare si dezvoltare** prin auto-consistentizare