



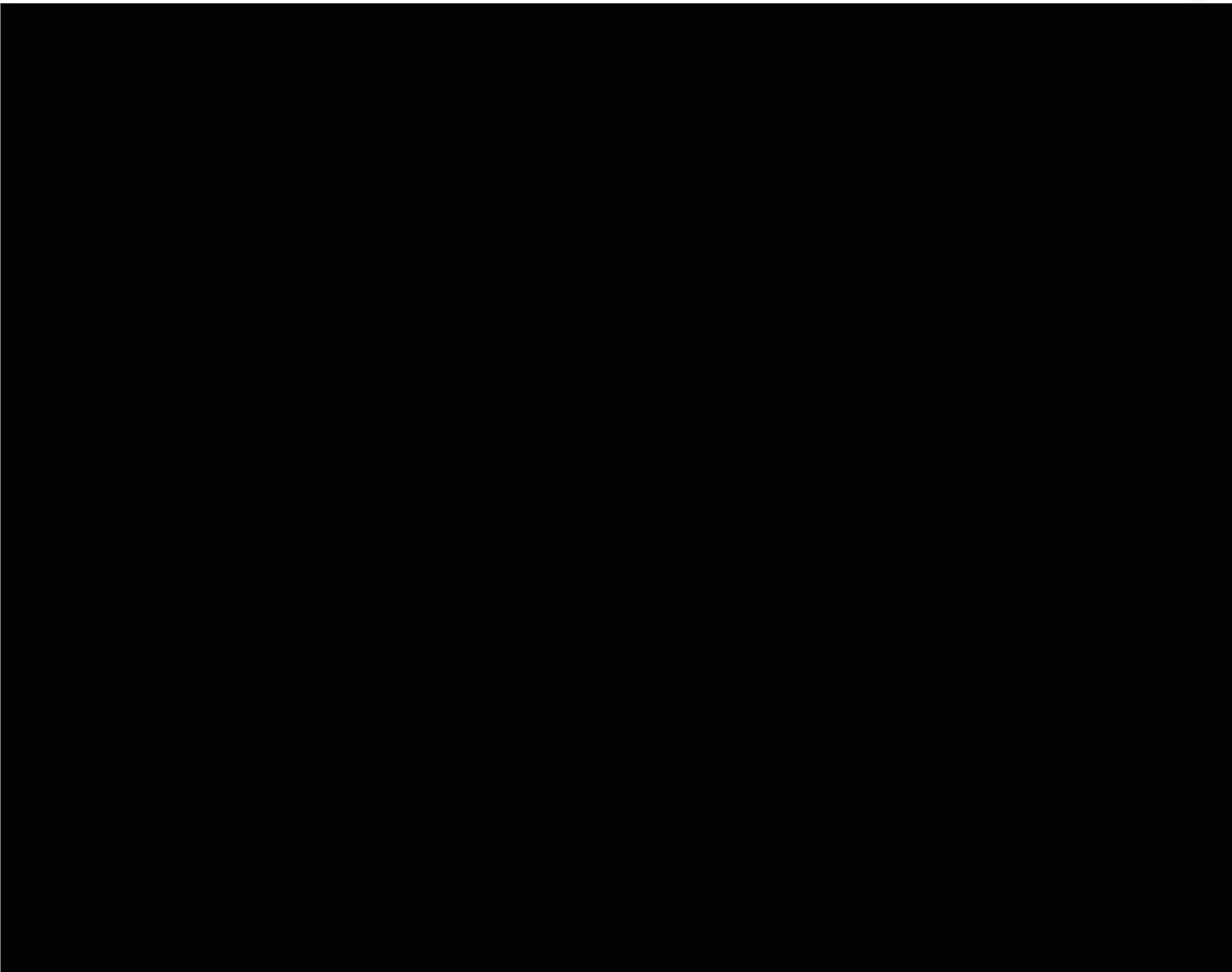
ПОВЕДЕНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ



DANONE
ACADEMY
HEALTH & SAFETY



Контакт по безопасности



В чем разница между поведенческим аудитом и поведенческим диалогом





Поведенческий аудит



**Строим на основании наблюдения за процессом
выполнения операций либо отдельно
поставленных задач**



Поведенческий аудит



Данные для анализа берем из оценки рисков данной операции:

- **какие СИЗ должны быть использованы**
- **по каким инструкциям должна проводиться данная операция**
- **необходимо ли использование оборудования для ЛОТО**
- **И т.д.**

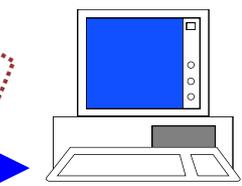
Поведенческий аудит



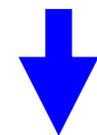
- Необходимо наблюдать за действиями людей, выполняющих свою обычную работу и отмечать как их безопасные так и небезопасные действия и методы работы.
- Затем наблюдатель **должен** обсудить результаты наблюдения с работником, отметить значимость увиденных безопасных действий, обсудить действия, которые показались небезопасными и высказать свои предложения.
- Заполнить карточку наблюдений BBS и передать ее для учета и анализа.
- Каждый может быть наблюдателем и наблюдаемым

Повышение уровня культуры «Без травм и происшествий»

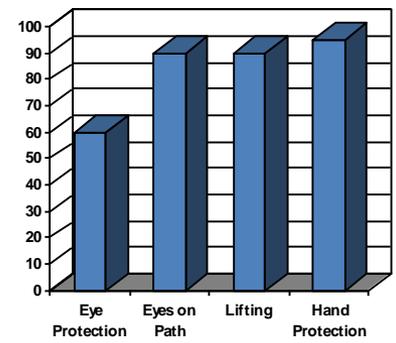
1. Наблюдение и диалог с сотрудником



2. Регистрация данных



3. Анализ данных



4. Комитет BBS (голосование и выбор качественных наблюдений. Награждение)



5. Анализ причин и разработка рекомендаций



6. Выполнение рекомендаций
 - Поощрение безопасного поведения
 - Доведение до сведения руководства необходимости дополнительных мероприятий

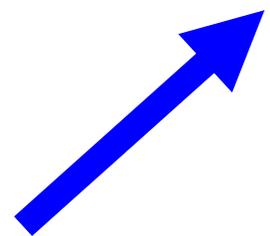


Схема процесса ПБП

Правила для наблюдаемого лица



- Сохраняйте позитивный подход, понимая, что наблюдения проводятся не для того, чтобы найти за что Вас наказать, а для того, чтобы Вы не пострадали.
- Продемонстрируйте готовность к наблюдению за Вами
- Будьте открытыми и готовыми к сотрудничеству
- Постарайтесь объяснить наблюдателю причину Ваших небезопасных действий, если они имели место.
- Поблагодарите за наблюдение



Правила для наблюдателя

- **Уважайте** работника. *Представьтесь* и объясните Ваши добрые намерения.
- Начните общение с позитива. Найдите повод для **искренней благодарности**.
- **Объясните важность** правильных / безопасных действий работника, которые Вы увидели
- Сосредоточьтесь на **1-2** моментах, вызывающих обеспокоенность. Задавайте вопросы.
- **Выясните причину** небезопасного действия. Выслушайте мнение работника.
- Опишите реальную ситуацию в которой данное опасное действие приведет к аварии или травме. Скажите: «**Я бы не хотел, чтобы это случилось с Вами.**»
- Совместно определите более безопасный метод работы и **подкрепите соглашением**.

Право на приостановку работ



- Всегда используйте свое право на приостановку работ, если считаете, что может произойти несчастный случай



Негативное отношение



- При общении велика вероятность столкнуться с негативным отношением.
- Не принимайте эмоции работника на свой счет.
- Выслушайте претензии работника, постарайтесь понять его точку зрения. Избегайте конфликта!
- Возможно Ваш вариант решения проблемы не единственный и не самый лучший. **Не ведите себя так, как будто знаете ответы на все вопросы!**

В чем разница между небезопасным поведением и опасным условием?

Поведение – это то, как человек работает, т.е. применяет ли работник необходимые СИЗ при работе на высоте, использует ли он беруши, очки, перчатки и т.д.?

Условие – это состояние оборудования, инструментов, рабочего места. Захламленное рабочее место, неисправное/ дефектное / ненадлежащее оборудование, заблокированный эвакуационный выход и т.д.

Пример поведения



Пример условий



Что ожидается от каждого из нас?



- Желание быть наблюдаемым (анонимно)
- Вежливая и уважительная реакция на ЛЮБЫЕ замечания
- Участие в программе в качестве наблюдателя
- Готовность потратить 1-5 минут времени в процессе работы для исправления опасного действия
- Решимость вмешиваться в процесс и пресекать рискованные действия работников
- Регулярное заполнение карт BBS по результатам наблюдений
- Обращение с любыми вопросами и предложениями, касающимися программы BBS к представителям службы ОТ ПБ и ООС.



Поведенческий диалог



Строится из ходя тех данных, которые были получены во время наблюдений, либо на отдельно заданную тему:

- **Корректировка поведения;**
- **Мотивация к безопасному поведению;**
- **Инструмент обучения ;**
- **Инструмент коммуникации о чем-либо;**
- **НЕ ОЦЕНКА ЗНАНИЙ!!!!!!**



Поведенческий диалог



**Может иметь план по фокусным темам,
стандартам, must-программам**

**но не для проверки знаний, а для передачи
информации и практического обучения**



Что такое поведение?..



Поведение – это способ действия или реакции на ситуацию, направленные на достижение желаемого результата

Поведение является наблюдаемым, измеримым и управляемым

Инспекции vs Диалоги



Инспекция

- Оборудование, инструмент...
- Пассив
- Эксперты
- Негатив
- Отчет/Контроль за выполнением
- бланки, чек-листы

Поведенческие Диалоги

- Люди
- Интерактив
- Любой сотрудник
- Позитив и возможности для улучшений
- Обмен информацией
- Новые знания
- Что еще?...

Преимущества поведенческих Диалогов



- Ощущение постоянного присутствия
- Двустороннее конструктивное общение (не карательное)
- Поощрение безопасного поведения
- Улучшение стандартов (правила, процедуры, нормы, т.п.)
- Мотивация сотрудников работать безопасно

Постоянная корректировка поведения

Если сотрудник работает небезопасно?..



- Наблюдайте, затем установите контакт
- Похвалите за те действия, которые выполняются безопасным образом
- Обсудите
 - Возможные последствия небезопасных действий
 - Безопасные способы выполнения этой работы
 - Причины небезопасного поведения
- Договоритесь о дальнейшем безопасном продолжении работы
- Обсудите другие вопросы, связанные с безопасностью, которые могут волновать сотрудника
- Поблагодарите сотрудника

Обсуждение небезопасного поведения



● Если вы комментируете действия сотрудника...

- Озвучьте свою обеспокоенность
- Сделайте акцент на возможные последствия, а не на само действие

● Если вы задаете вопросы

- Спрашивайте, чтобы прояснить ситуацию
- Спрашивайте, чтобы узнать, а не чтобы поучать





Если сотрудник работает безопасно



- Отметьте безопасное поведение или выполнение работ
- Обсудите вопросы безопасности, связанные с проведением таких видов работ в смене (использование СИЗ, общего отношения сотрудников смены к безопасности)
- Поблагодарите сотрудника



THANK YOU