



ایمنی رفتاری



نویسندگان:

مهندس راشین علیزاده- کارشناس ارشد آموزش بهداشت - دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز
دکتر محمدحسین تقدیسی- دکترای تخصصی آموزش و ارتقاء سلامت - هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران

یکی از مزایای بکارگیری فرایندهای رفتاری و هدایت شرکت ها در سراسر دنیا بهبود فرهنگ ایمنی و ارتباطات درون سازمانی است. بهبود ارتباطات ایمنی از طریق ایمنی رفتاری نقش عمده ای در ایجاد یک فرهنگ ایمنی سازمانی سالم و مثبت دارد که این خود میزان آسیب دیدگی حین کار را به طور قابل توجهی کاهش می دهد. مدیریت ایمنی مبتنی بر رفتار، یک آنالیز رفتار یا اصلاح آن است که از اصول شرطی سازی کنشگر و نظریه تقویت بهره می گیرد. درگیر نمودن کارکنان در ایمنی یک شیوه ی معنادار در بهبود ایمنی و شرایط محل کار است. از یک سو کارکنان مراحل فرایند ایمنی رفتاری و راهبرد آن را فرا گرفته و از طرفی در شرکت بسترسازی برای مشارکت کل سیستم در فرایند



ایمنی فراهم می گردد. این مقاله با اشاره به برخی مطالعات موردی استفاده از فرایند ایمنی رفتاری در شرکتهای نفت و گاز و توصیف نقاط کلیدی آنها اهمیت نقش مشارکت کارکنان در ایمنی و در نتیجه کاهش ریسک و آسیب را بررسی می کند. ایمنی رفتاری کاربرد روانشناسی رفتاری برای ارتقاء رفتار ایمن در کارخانه بر اساس مشارکت کارکنان بوده و ابزار جمع آوری داده های آن، چک لیست های رفتاری است که حاوی رفتارهای ایمن و نایمن کارکنان بوده و بر تعاملات ایمنی در طول یک روز کاری متمرکز است. بدیهی است نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها در بهبود مستمر ایمنی به کار گرفته خواهد شد. پژوهش ها نشان می دهند اجرای فرایند ایمنی رفتاری تقریباً کاهش ۳۰ درصدی در آسیب ها را نشان می دهد و از طرفی دیگر کاهش شدت آسیب ها را نیز به دنبال داشته است. درحالیکه زنجیره ای از عوامل مختلف به آسیب در کارخانه منجر می گردد، شرایط و رفتار نایمن دلایل بی واسطه یا تسریع کننده بیشتر آسیب های کارخانه یا دیگر پیامدهای مربوط به ایمنی هستند. سیستم مدیریت سازمان در هرگونه مواجهه کارگر اعم از رفتار و شرایط، موثر و مسئول است. در این راستا اهمیت مداخله آموزشی- فرهنگی در سازمان، آزمون گروه کنترل و مقایسه نتایج و نقش عوامل دموگرافیک موثرترین راهکارهایی است که به رفع چالش های فراروی استقرار سیستم مدیریت ایمنی در بعد فردی و اجتماعی شرکت پیشنهاد می گردد.

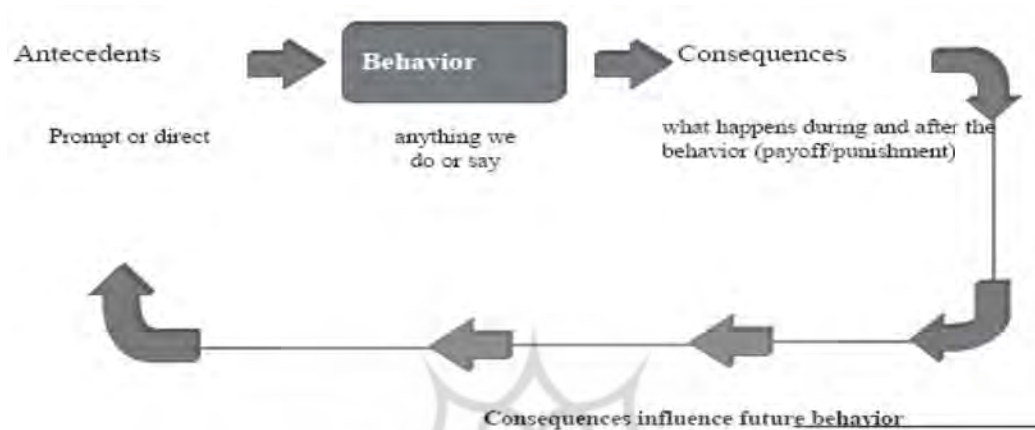
رفتار

رفتار شامل عملکرد قابل مشاهده و بررسی است و ترکیبی از آگاهی ها و گرایش ها با سایر عوامل به نسبت های متفاوت است. رفتار از عوامل اتفاقی، امکانات عملی، مسایل جاری و بسیاری از عوامل دیگر متاثر است و از آنجایی که ماهیت آن بسیار پیچیده است، گاهی در جهت

در ممیقا کار سالم، رهبران نسبت به ارتقاء فرهنگ کار سالم متعهد بوده و فودشان به عنوان الگو در سازمان عمل می نمایند.

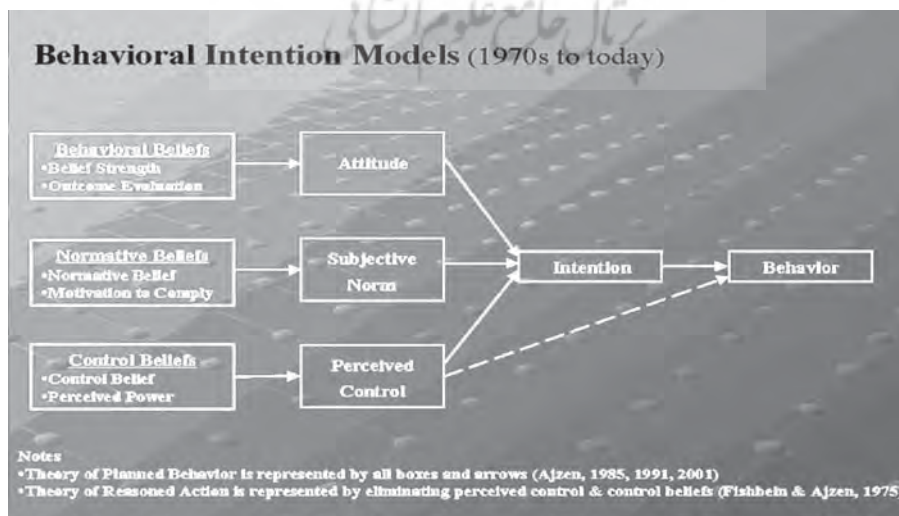


مخالفت با آگاهی ها و گرایش ها نیز انجام می گیرد. برخلاف گرایش ها و آگاهی ها، بررسی رفتارها کم و بیش ساده تر است، چراکه اعمال و رفتار قابل مشاهده هستند و رفتارهای مختلف را می توان با روش های کمی مورد شناخت قرار داد. اغلب رفتارهای ما از تصورات و اندیشه های آگاهانه و یا ناآگاهانه ای که در طی مراحل مختلف زندگی زندگی جمع شده اند جانشینی اند و در ذهن طبقه بندی گردیده اند. رفتارهای انسانی با ارضای نیازها یا آرزوها در رابطه است و افراد حاضر نخواهند شد گرایش خود را تغییر دهند مگر اینکه متقاعد شوند که دگرگونی پیشنهاد شده به سود آنها خواهد بود. در واقع رفتارهای متفاوتی در جامعه بشری وجود دارد برای نمونه شیوه زندگی نوعی رفتار است و به مجموعه رفتارهایی اطلاق می شود که روش فرد در زندگی از جمله رژیم غذایی، پوشاک، زندگی خانواده، مسکن و کارش را تشکیل می دهد. [۱]



تئوری قصد رفتاری، عمل منطقی، رفتار برنامه ریزی شده

باورها نسبت به ایمنی همانند باورهای بهداشتی افراد بر سلامت افراد موثرند. یک فرض اساسی در تئوری عمل منطقی این است که افراد رفتار معقولی دارند، آنها به طور آگاهانه اطلاعات را از محیط اطراف شان کسب کرده و در اتخاذ اعمال شان دخیل می نمایند. دو متغیر مرکزی قصد افراد را برای درگیر شدن در اتخاذ رفتار بهداشتی پیش بینی می نمایند. اینها نگرش به رفتار و هنجارهای انتزاعی هستند. به عنوان مثال باورهای افراد در قبال انتظارات جامعه باعث می شود که رفتار خاصی را پیشه نماید. تئوری رفتار برنامه ریزی شده در یک مدل شامل نگرش و نرم های انتزاعی است که نحوه کنترل افراد بر عملکردشان را مطرح می نماید. کنترل رفتاری سهولت یا سختی اتخاذ رفتار را مطرح می نماید. [۲]



رفتار ایمن / رفتار نایمن / ایمنی رفتاری

ایمنی رفتاری تاکید می نماید که کارکنان در اتخاذ رفتار ایمن یا نا ایمن خود احاطه داشته باشند هر گاه نایمن رفتار نمایند بدون هیچ تنبیهی در صدد اصلاح بر می آیند و هرگاه ایمن رفتار نمایند تشویق می شوند. بدین ترتیب رفتارهای ایمن و نایمن محاسبه می گردد. ایمنی رفتاری بر این باور است که آنچه اندازه گیری می شود قابل انجام شدن است و هر کارمندی می تواند تغییراتی را در ایمنی سازمانی ایجاد نماید. کارکنان خود منبع هر تلاشی برای تغییر رفتار هستند (مشاهده و اصلاح). ایمنی رفتاری در هر وضعیت کاری کاربرد دارد و یک کار گروهی است که مبتنی بر جمع و درعین حال مبتنی بر فرد می باشد. هدف ایمنی رفتاری تحمیل اصول ایمنی، تغییر اجباری، شایعه پراکنی در مورد دیگران و گزارش به سرپرست نیست، بلکه هدف آن شناسایی رفتارهای ایمن و یا خطرناکی است که احتمال وقوع آسیب را فراهم می نمایند و راه حل ایمن تری را پیشنهاد می نماید و این تیم ایمنی یا کمیته ایمنی رفتاری است که پیشرفت کار را پایش می کند. بدین ترتیب ایمنی رفتاری ضرورتاً یک ابزار مدیریت محور نیست بلکه رویکردی با محوریت کارکنان است که با حمایت مدیریت صورت می پذیرد. [۳]

علل ایجاد حوادث

ایمنی رفتاری چیست؟

برداشت های غلط زیادی از مفهوم ایمنی رفتاری وجود دارد که آنهم به علت نام این فناوری است. درحقیقت این فرایند بر متغیرهای محیطی که برانگیزاننده و حمایت کننده فعالیت های کارکنان متمرکز است، بدین ترتیب که بر شخصیت کارگر تمرکز نداشته بلکه بر عناصر سیستم های شرکت که بر تشویق رفتار ایمن یا ممانعت از رفتار نایمن متمرکز است. ایمنی انسانی در دو مورد کاربرد وسیع دارد: یافتن و رفع موانع از اتخاذ رفتار ایمن و تقویت سیستم های حمایتی برای ارتقاء رفتار ایمن (۴)

مشاهده رفتاری و بازنگری بازخورد

مشاهده رفتاری و بازنگری بازخورد یک ابزار طراحی شده برای کمک به تقویت کار ایمن و ممانعت از کار نایمن است. با استفاده از این تکنیک های مشاهده موثر

و درعین حال ساده کارکنان به طور متناوب به مشاهده یکدیگر می پردازند. در این وضعیت مشاهده گر بازخورد معقولی از رفتار ایمن و نا ایمن افراد را ارائه می دهد. در پاره ای مواقع همین بازخورد فرد را از اتخاذ غیر عمدی یک رفتار نایمن مطلع می نماید و در مواردی دیگر بازخورد فراهم کننده یک حمایت اجتماعی در بین همتایان و همکاران است تا بتوانند رفتار مذکور را به طور ایمن انجام دهند. گاهی بازخورد به تنهایی نشان دهنده رفتار نایمن نیست بلکه این محیط کار است که در تقویت و یا تشدید رفتار ایمن و نا ایمن ایفای نقش دارد. بدین ترتیب بعد از مرحله مشاهده نظاره گریابیستی شرایط انجام کار را برای شناسایی علل اتخاذ رفتار نا ایمن و شناسایی فرصت های بهبود این شرایط تحلیل نماید. داده های یک سری مشاهدات گروهی به طور دوره ای جمع آوری و تحلیل می شوند و داده ها در بین کارکنان توزیع شده که شکل دومی از بازخورد است و نشان دهنده ی مناطقی است که برای تیم کاری مناسب و مناطقی است که پتانسیل ایجاد آسیب را دارند. علاوه بر بازخورد، نفعدهایی در سطح سیستم وجود دارند که بر رفتار موثرند. جزئیات امر بوسیله تیم کار بررسی و نهایتاً استراتژی های مداخله ای برای کاهش احتمال وقوع رفتار نا ایمن اتخاذ می گردد.

اصول روانشناسی در فرایند بازخورد و مشاهده

اگر اصول روانشناسی در فرایند بازخورد و مشاهده به دقت طراحی و اجرا گردند چنین فرایندی رفته رفته به یک ابزار کلیدی در کمک به تغییر مثبت در فرهنگ ایمنی مبدل می گردد. اصول ۵۰ گانه ای در این راستا توسط Gello (۱۹۹۶) طراحی شده است که برخی از آنها به شرح زیر هستند:

- رفتار به وسیله تقویت کننده ها جهت گیری و از طریق نتایج انگیزنده می شود.
- افراد برای افزایش نتایج مثبت و کاهش نتایج منفی اقدام می نمایند.
- بازخورد یک نتیجه قوی از تاثیر رفتار است.
- نتایج منفی در عین حال که ممکن است به تغییر رفتار منجر گردد از ابعاد دیگر ممکن است همین تغییر رفتار اثرات جانبی

برای ارتقاء سلامت و ایمنی سازمان ها بستر های مناسبی برای جلب مشارکت منابع انسانی در کار سالم را فراهم می نمایند.

- نامطلوب به همراه داشته باشد.
- افراد در واکنش به ایمنی اجباری اقدام به ریسک می نمایند.
- افراد زمانی رفتار را درست تلقی می کنند که ببینند دیگران به آن اقدام کرده اند.
- تغییر رفتار در درازمدت افراد را به تغییر درون و بروانشان ملزم می نماید.
- وقتی افراد احساس توانمند شدن داشته باشند رفتار ایمن آنها در هر شرایط دیگری نیز مشهود خواهد بود.
- انتخاب؛ تعهد، مالکیت و مشارکت را تقویت می نماید. [۵]

برداشت های غلط زیادی از مفهوم ایمنی رفتاری وجود دارد که آنها به علت نام این فناوری است. این فرایند برمتغیرهای محیطی تمرکز دارد که برانگیزاننده و حمایت کننده عملکرد کارکنان است. فرایند ربطی به شخصیت کارگر ندارد بلکه بر سیستم هایی که مشوق یا مانع اتخاذ رفتار ایمن هستند متمرکز است.

ایمنی رفتاری در دو محور مانور می دهد:

- (۱) یافتن و رفع موانع در اتخاذ رفتار ایمن.
- (۲) افزایش سیستم های حمایتی برای اتخاذ رفتار ایمن.

عناصر پنج گانه زیر می تواند در هر شرکت به اتخاذ رفتار ایمن کارکنان کمک نماید:

- شناسایی و تعریف عملیاتی مهمترین فعالیتهای ایمنی برای هر کارگر، کار، وظیفه یا محیط کار.
- توسعه یک سیستم برای اندازه گیری وقوع این فعالیت های ایمنی.
- بازخورد عملکرد به کارکنانی که عملکردشان اندازه گیری شده است.
- تحلیل تلاش ها برای انتخاب استراتژی مداخله ای.
- هدایت یک تحلیل تجربی برای شناسایی موثرترین مداخله و شناسایی موانعی که کارگران را از اتخاذ رفتار ایمن بازمی دارد.

استقرار خط مشی ها

چهار رویکرد جداگانه برای استقرار ایمنی رفتار به شرح زیر است:

(۱) **بازسازی:** اگر شرکتی دارای یک سیستم موثر از درگیری کارکنان و مدیریت ایمنی باشد، به بازسازی ساختار فعلی اقدام کرده و با یک رویکرد رفتاری این روند را بهبود می بخشد. اگر کمیته ایمنی متشکل از کارکنان و مدیریت به طور منظم برگزار شود تاثیر چشم گیری بر مدیریت ایمنی می گذارد لذا آنچه ضروری است استقرار مهارت ها و تکنولوژی خاصی است که به تقویت این کمیته ها کمک نماید.

(۲) **احداث جدید:** اکثر شرکت ها به رویکرد رفتاری علاقه مندند چرا که برای درگیری موثر کارکنان در برنامه ایمنی خودشان تلاش مداومی نموده اند. اما خود به درستی می دانند که در تحقق این هدف موفق عمل نکرده اند. یک تیم به نمایندگی از سایر کارکنان فرایند طراحی و اجرای این رویکرد را به عهده می گیرد یکی از نتایج این درگیری، شناخت اصول فرایند و تعهد به اجرای آن است.

(۳) **خود اجرایی:** سطح سوم از مشارکت کارکنان در یک مدل خاص اجرایی ارائه می گردد که طراحان آموزشی را برای تربیت کارکنان درگیر آماده می سازد. بدین ترتیب نه تنها آموزش طراحان انجام می گیرد بلکه به تقویت شناخت فراگیران نسبت به فرایند می انجامد. چنین آموزشیارانی مسئول واقعی فرایند هستند و نسبت به پیشبرد آن متعهد هستند. این استراتژی اجرایی در گروه های هدف بزرگتر همچون مجتمع های پالایشگاهی و کارگاه های بزرگ موثر خواهد بود.

(۴) **کار گروهی:** شرکت های مدرن برای تضمین پیشرفت و خودکفایی خود از طریق تکنولوژی به تخصص ها مجهز می شوند. یک رویکرد هدف در اجرای ایمنی رفتاری متخصصان سیستم را به علم و تکنولوژی ایمنی رفتاری که تحلیل کار برای رفتار است آشنا می نماید. همین تلاش های جمعی است که سازمان را قادر به استفاده از تکنولوژی نوین روز می نماید. ایمنی رفتاری در سازمان هایی که گستردگی جغرافیایی داشته و یا جریان توزیع نیروی کار در آنها به علت ماهیت پروژه بالاست مفیدتر خواهد بود.

در محیط کار سالم، سازمان نسبت به بازاریابی ذی نفعان به منظور تهیه ی ممتوای تومیهی برنامه های کار سالم اقدام می نماید.

تجرباتی از موفقیت ایمنی رفتاری در حوزه نفت و گاز

شرکت حفاری (1981) Dixilyn

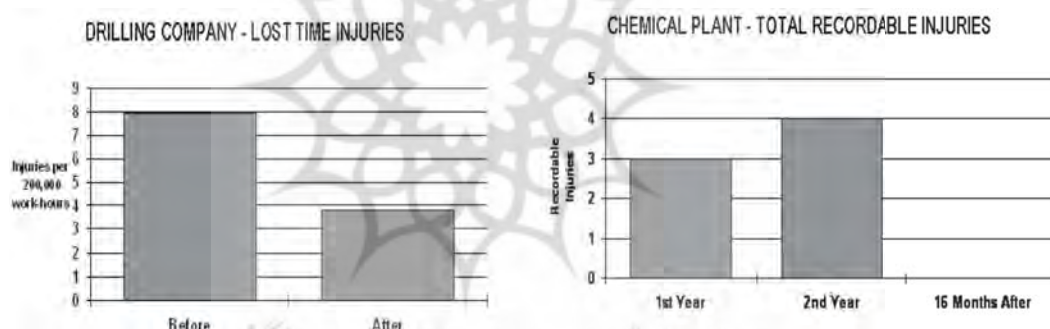
۰۵ درصد کاهش در زمان تلف شده ناشی از آسیب و ترقی ۱۰ درصدی از یک صنعت متوسط به سطح بالاتر. در سال ۱۹۸۲ به خاطر عملکرد مثبت ایمنی از انجمن بین المللی امتیاز گرفتند.

لوله گاز تنسی (1992)

در هیوستون تگزاس شرکت لوله گاز تنسی یک ایمنی مبتنی بر ارزش را برای اعتمادسازی بین کارکنان و مدیران اجرا نمود. در ایستگاه های تگزاس جنوبی تا ماساچوست کارکنان به تنهایی یا دو نفری مشغول کارند. در یک طرح پایلوت ۹ ماهه، در ۹ کارگاه زمان از دست رفته حوادث ۳۰ درصد کاهش داشت یعنی از ۱/۶ به ۱ رسید. در نظرخواهی از ۱۵۱ کارمند در مناطق پایلوت ۹۰ درصد از کارکنان معتقد بودند که اجرای کامل ایمنی رفتاری را در شرکت خواستارند. ۸۵ درصد از افراد گزارش نمودند که آگاهی بیشتری نسبت به ایمنی به دست آورده اند. ۸۱ درصد از افراد گزارش نمودند که ایمن تر کار می کنند. با گذشت ۳ سال از پروژه ایمنی رفتاری تنسی بهترین آمار ایمنی در تاریخ خود را ارائه نمود.

شرکت نفت Citgo (1993)

پالایشگاه نفت در take charles یکی از طولانی ترین فرآیندهای ایمنی رفتاری را اجرا می کند. یک تیم متشکل از ۹ منطقه اصلی شرکت این فرآیند را پیگیری نمود. تمامی ۱۴۰۰ کارکنان مشاهدات ایمنی را انجام داده و هدایت همکارانشان را بعهده گرفتند. پایلوت اولیه از متوسط ۳ مورد وقایع در ۳ سال به ۲ سال بدون یک واقعه قابل ثبت دست یافت. بعد از این پایلوت فرآیند به طور موفقیت آمیزی در تمام مناطق عملیاتی اجرا گردید. Citgo همچنین به کاهش چشمگیری در هزینه خسارات کارگران دست یافت.



مفاهیم ایمنی رفتاری

۱. توجه فعال به رفتارهای ایمن و نالین که باعث بهبود رفتار ایمنی می گردد.
۲. گوش سپردن، تحسین کردن، حل مشکل گروهی و تقدیر از موفقیت های ایمنی فعالانه توجه به رفتار را افزایش می دهد.
۳. ارتباط نگرش با رفتار ضعیف است، آنچه ما یاد می دهیم ضرورتاً عملی نخواهد شد.
۴. نگرش درونی است، به تفکر و ادراک اشاره دارد، در حالیکه رفتار نمود خارجی داشته، قابل مشاهده و یک تجربه فعال است.
۵. ایمنی رفتاری به پویایی فردی و اجتماعی برای ایمنی اشاره دارد.
۶. با تشخیص رفتارهای پرخطر، ایمنی رفتاری جایگزین ارزشیابی فرآیند، تحلیل وقایع یا راهکارهای محیطی نمی شود. در واقع توجهات بر عوامل محیطی که مسبب یا مانع از چنین رفتارهایی است متمرکز است.
۷. اثرات ایمنی رفتاری از طریق سنجش جو ایمنی یا مطالعه قبل و بعد از فرآیند برای شناخت تغییر نمایان می گردد.
۸. روال ایمنی رفتاری از حروف این دو کلمه Do it ساخته شده است.
مشاهده کردن = Observe تعریف کردن: Define
آزمون: Test مداخله کردن: Intervene
۹. ایمنی رفتاری شامل یک فرآیند مشاهده و بازخورد است، یک سیستم جمع آوری و انتشار داده ها و یک رویکرد فعال از حمایت مدیریت.
۱۰. ایمنی رفتاری یک رویکرد پایین به بالا در سازمان است. (۶)

در محیط کار سالم، ریسک های مرتبط با فطرات و عوامل زیان آور شناسایی و مدیریت می شوند.

مشکل ما در دستیابی به بهبودهای بیشتر در ایمنی به موفقیت هایمان بر می گردد . اکثر صنایع سوابق خوبی در زمینه ایمنی دارند که نشأت گرفته از دهها سال نظارت و پیگیری مستمر آنهاست . کارکنان می توانند سال ها زندگی کاری شان را بدون آسیب بگذرانند . این سطح بالا از ایمنی یک حس رضایتمندی بین کارکنان و مدیریت ایجاد می نماید . کارکنان توجه کمی به دستورالعمل ها داشته و با اینحال آسیب نمی بینند. مدیریت هم می تواند به تولید و سایر موارد شرکت توجه کند و کمتر پیگیر اتخاذ رفتار ایمن در کارکنان باشد . احتمال آسیب آنقدر کم است که به رویه های دست و پاگیر ایمنی توجه نمی شود . در چنین شرکت هایی رایج ترین رویکرد ، ترکیب تذکرو تنبیه می باشد . البته این روش در درازمدت مؤثر نبوده چرا که براساس گیرانداختن متخلفین است که خود عوارض جانبی زیادی دارد. ایمنی رفتاری تنها روش تثبیت بهبود در ایمنی است . یک فرآیند رفتاری باعث می شود شرکت ها مهار ارزش های خود و کارکنانشان را بدست گیرند و فرهنگی را ایجاد می کند تا مدیران و کارکنان معقولانه و نه به طور سطحی رویه های اجرایی ایمنی را دنبال کنند.

مساله: پژوهش نشان می دهد که ۹۶ - ۶۸ درصد وقایع روزانه بیشتر ناشی از رفتار ناایمن است تا شرایط ناایمن هنوز اکثر شرکت ها از لحاظ توجه به رفتار مدیریت و کارکنان در برنامه های ایمنی ضعیف عمل می کنند . اکثر پژوهش ها متدهایی را برای تغییر رفتار مدیریت و کارکنان طراحی می نمایند که باعث کاهش ضریب شدت و تکرار حوادث شده اند.

راه حل: تجربه نشان داده است اکثر شرکت ها در همان سال اول اجرای ایمنی رفتاری به درصد کاهش آسیب داشته اند. مثلاً یک شرکت حفاری میزان روزهای کاری از دست رفته را تا میزان ۴۸ درصد کاهش داد و از یک درجه متوسط خود را به جمع ۵ شرکتی که ایمنی برتری داشتند ارتقاء داد و یک شرکت تولید مواد شیمیایی از ۴-۳ آسیب قابل گزارش در سال به ۱۶ ماه بون حادثه ترقی نمود.

ایمنی رفتاری شامل محورهای زیر است :

- مشاهده منظم از رفتار ایمن حین کار.
- بازخورد و بحث پیرامون داده های حاصل از مشاهده.
- تنظیم اهداف و طرحهای عمل براساس داده های جمع آوری شده.
- میزان بهبود مشارکت.
- تیم های متشکل از مدیر به کارمند.

اجرای فرآیند ایمنی رفتاری

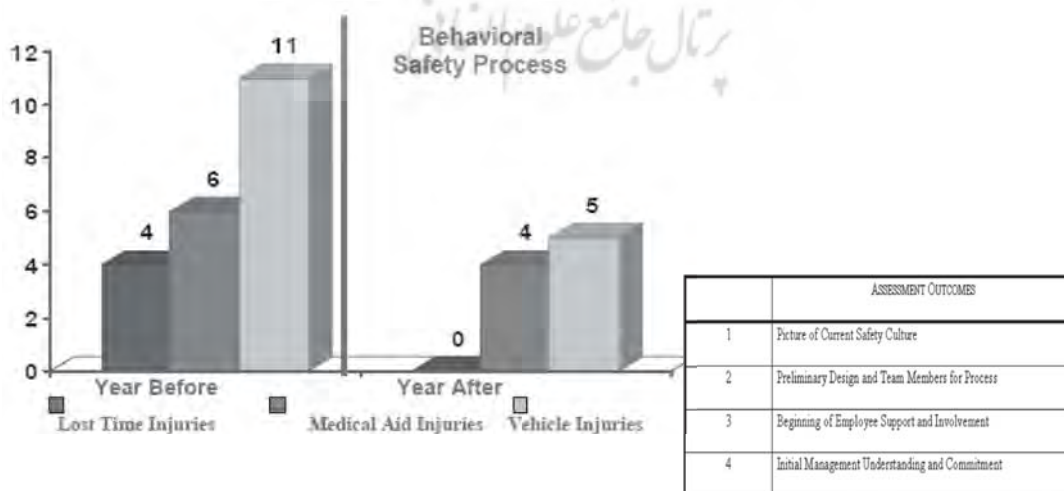
الف - ارزیابی ایمنی

قبل از آموزش فرآیند ایمنی رفتاری اول ایمنی فعلی شرکت خود را ارزیابی کنید. این ارزیابی ۴ هدف دارد.

اول- اطمینان می دهد که یک شناخت دقیق از تلاش های سازمان وجود دارد . توجه به منافع حاصل و نقش هزینه ، سود که خود حمایت کننده ی فرآیند است.

دوم - شما را برای توسعه یک طرح واقعی برای فرآیند ایمنی رفتاری توانمند می سازد.

سوم- حمایت و مشارکت کارکنان از فرآیند و بالاخره با ارائه نتایج ارزیابی و طرح اولیه به مدیریت فرصت برای کسب حمایت مدیریت فراهم می شود.



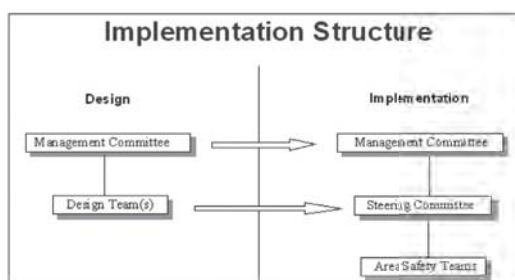
برای ارتقاء سلامت و ایمنی در محیط کار، طراحی، تولید و عرضه محصولات و خدمات سازمان با توجه به فرآیند های کار سالم انجام می شود.

ب- فرآیند تیم سازی

هدف از تیم سازی در دو محور است:

۱. برای تدارک بازنگری و حمایت مدیریت
۲. توسعه جزئیات طرح

تیم مدیریت منابع لازم برای اجرا و عملی نمودن داده ها را فراهم می کند . تیم طراحی ، طرح و اجرای فرآیند ایمنی رفتاری را بعهده دارد و از همان ابتدا یک نقش مشورتی دارد در حالیکه تیم ایمنی منطقه این فرآیند را مدیریت می کند . در طی ارزیابی اعضای تیم را مشخص کنید . تیم طراحی عموماً شامل پرسنلی است که نهایتاً بایستی مربیگری پروسه را بعهده بگیرند . بنابراین اگر طرح اولیه برای سوپروایزرهاست اینها بایستی اعضای تیم باشند . تیم طراحی نقاط مختلفی که بایستی ایمنی رفتاری را اجرا نمایند مشخص نموده و تخصص و اعتبار را به فرآیند نهایی پیوند می دهند.



CHARACTERISTICS OF DESIGN TEAM MEMBERS	
1.	Likely to conduct observations and coaching
2.	Representative of target areas
3.	Trusted and respected by employees
4.	History of actions evidencing commitment to safety

فرآیند ایمنی رفتاری

پنج مرحله فرآیند ایمنی رفتاری به شرح زیر است :

مرحله اول : طراحی

اصلی ترین جزء فرآیند اداره ی برنامه مشاهده و چک لیست این اطمینان را فراهم می کند که تمامی موارد ایمنی براساس ریسک های موجود در چک لیست لحاظ شده است.

۱. تعیین دقیق اهداف مورد نظر : کدام رفتار کارکنان در چک لیست لحاظ شد که برای ایمنی کارخانه بایستی مورد توجه قرار گیرد. روش های متنوع برای انتخاب آیم های چک لیست شامل تحصیل سوابق رفتارها، مصاحبه با متخصصین و بازنگری قوانین مربوطه.
۲. تنظیم و اصلاح چک لیست های مشاهده؛ چک لیست ها فرمت های مصنوعی دارند. هدف از کنترل چک لیست این است که معتبر بوده و به سادگی قابل استفاده باشد. چک لیست شامل مشاهده رفتار ایمن یا نایمن، تعداد کار ایمن و نایمن، معیرا، و یا ترکیبی از این موارد می باشد.
۳. مربیگری پروسیجر

- چه کسی مربیگری را هدایت کند؟
- آیا مربیگری داوطلبانه است یا یک الزام؟
- چه آموزشی این مربیان نیاز دارند؟
- چگونه این مربیگری هدایت خواهد شد؟

برای پیشرفت برنامه مربیگری، سؤال اول این است که چه کسی مشاهدات و مربیگری را هدایت خواهد کرد؟ پژوهش های اخیر نشان داده اند که مؤثرترین فرآیندهای ایمنی رفتاری فرآیندهایی است که تمامی کارکنان را در مشاهده دخیل نماید. تیم طراحی حداقل به ۳ مورد توجه دارند:

- آموزش تمامی کارکنان که در ایمنی رفتاری دخیل هستند .
- مشاهدات و مربیگری برای شرایط خاص
- مشاهدات و مربیگری برای اعضای تیم ایمنی منطقه [۴]

در محیط کار سالم، فرآیند های مرتبط با کنترل مرتب مشارکت، مزایا، هزینه ها و تأثیر برنامه های ارتقاء سلامت و ایمنی ایجاد می شوند.

۵) بازنگاری تیم مدیریت: بعد از طراحی فرایند، حمایت مدیریت در اجرای فرایند یک شرط اساسی است. ارائه فرایند از سوی تیم طراحی به مدیریت فرصت کسب حمایت و تعهد مدیریت را فراهم می نماید.

مرحله ۲: آموزش مربیان و اعضای تیم

مهارت های مشاهده: استفاده از چک لیست و مهارت در اجرای فرایند مشاهده می باشد.
مهارت های مربیگری مبتنی بر مشاهده: تهیه بازخورد مثبت / بحث و تبادل نظر پیرامون ایمنی / ایمنی و رویکرد حل مساله مهارت های شغلی

مرحله ۳: تدارک مقدمات

برای شروع هر فرایندی آشنایی اعضای تیم با یکدیگر و با فرایند در جلساتی از گروه های کوچک ۱۰-۹ نفره صورت می گیرد.

مرحله ۴: باز خورد

نمودار عملیات، تغییرات عملکرد و سایر نتایج فرایند بایستی در معرض دید کارکنان قرار گیرد.

مرحله ۵: تقدیر از اعضا و ابقای نتایج

هیچ فرایندی بدون ابقای انگیزه در اعضایش دوام نخواهد داشت. ایمنی رفتاری دوجزء مهم دارد که نیاز به حمایت همه جانبه دارد: اول بهبود در عملکرد ایمنی که در مشاهدات مشهود است و دوم مشارکت کارکنان. تقدیر از اعضا و نمونه های ایمنی اثربخشی فرایند را تا حدی تضمین می نماید.



نتیجه گیری

انتشار رویه های اجرایی مورد نیاز در یک فرایند ایمنی رفتاری تقریباً به سهولت صورت می گیرد. برای ایجاد یک فرایند ماندگار به سطح بالایی از حمایت مداوم و مشارکت فعال کارکنان در چنین فرهنگی نیازمند است. تعامل اجتماعی بین کارکنان عامل کلیدی در ایجاد و ابقای آن دسته از ارزش های فردی است که با هنجارهای سازمان سازگار هستند. بیان این سازگاری کمی مشکل به نظر می رسد و به تلاش آگاهانه ای برای ایجاد خودکفایی، ارتقای مشارکت داوطلبانه و توانمندسازی کارکنان به شیوه ای که اثربخشی آن در پژوهش ها به اثبات رسیده باشد بستگی دارد. به طور کلی در هر برنامه ریزی آموزشی انتخاب مدل آموزشی اساسی ترین مرحله است. با استفاده از مدل های تغییر رفتار در آموزش سلامت و لحاظ نمودن کلیه اهرم های اثربخش در اتخاذ رفتار ایمن توسط فرد نقاط ضعف و قوت فراروی اجرای ایمنی رفتاری مشهود گشته و به تبع آن مداخله مناسب برای هر کدام از اجزای مدل پیشنهاد می گردد. کارگاه آموزشی مدیران در خصوص روان شناسی صنعتی و ارائه طرح پژوهشی توصیفی، نمایی از مسائل رایج شرکت را محسوس می نماید. ترکیبی از رویکرد مدیریت ایمنی مبتنی بر رفتار و فرهنگ ایمنی سازمانی با هم پوشی خود ارتقاء سلامت کارکنان در تمامی حوزه های بهداشتی را فراهم کرده و نیل به بهره وری و کرامت انسانی را تسریع می بخشد.



فهرست منابع

- ۱) نوری، کبری، شجاعی زاده، داود. آموزش سلامت و تغییر رفتار. نشر نشانه. تهران ۱۳۸۳ ص ۵۱ و ۱۴
- ۲) Torbjorn rundmo , Andrew . r.Hale.Safety science 41(2003)557-558 Managers attitudes towards safety and accident prevention
- ۳) Kaila.H.L.Behavioral based safety in organizations.Indian journal of occupational and environmental medicine. december 2006-volum 10
- ۴) Grainne A.Matthews,PhD.Behavioral safety: save livesby involving employees. Grainnes petrotech 2005 paper
- ۵) Sherry R.Perdue.beyond observation and feedback : intergerating behavioral safety principles into other safety management systems.
- ۶) H . L . Kaila . Behavioal based safety in organizations . Thdian yourna of occupational cinl environmentcil uiedicine – Deceber 2006 . Vouume 10 – Issue ۳ availabe from WWW. Ijoem . com