



BẢN TIN AN TOÀN 33/22

Yếu tố con người – Văn hóa An Toàn của Tổ Chức

HIỆP HỘI KHÍ CÔNG NGHIỆP CHÂU Á

No 2 Venture Drive, # 22-28 Vision Exchange, Singapore 608526

Tel: +65 67055642 Fax: +65 68633307

Internet: <http://www.asiaiga.org> LinkedIn profile: <https://www.linkedin.com/company/asiaigaorg>

Văn hóa an toàn của Tổ Chức



Văn hóa An Toàn là gì?

“Văn hóa an toàn của một tổ chức là sản phẩm của các giá trị, thái độ, nhận thức, năng lực và các mẫu hành vi của cá nhân và nhóm xác định cam kết cũng như phong cách và trình độ quản lý an toàn và sức khỏe của tổ chức. Các tổ chức có văn hóa an toàn tích cực được đặc trưng bởi truyền thông dựa trên sự tin tưởng lẫn nhau, bằng nhận thức chung về tầm quan trọng của an toàn và niềm tin vào hiệu quả (hiệu quả và hiệu lực) của các biện pháp phòng ngừa.”

ACSNI Nhóm nghiên cứu các yếu tố con người ACSNI⁽¹⁾

Văn hóa của một tổ chức có thể có ảnh hưởng lớn đến kết quả an toàn như chính hệ thống quản lý an toàn. 'Văn hóa an toàn' là một tập hợp con của văn hóa công ty tổng thể và văn hóa xã hội.

Nhiều công ty nói về 'văn hóa an toàn' khi đề cập đến việc nhân viên của họ có khuynh hướng tuân thủ các quy tắc, hành động an toàn hay không. Tuy nhiên, chúng tôi thấy rằng cả văn hóa và phong cách lãnh đạo thậm chí còn ảnh hưởng nhiều hơn đến văn hóa an toàn và hiệu suất. Các ví dụ bao gồm đặt ưu tiên về an toàn cao hơn là sản xuất, không tập trung vào ngắn hạn và tích cực cao, tất cả sẽ dẫn đến một nền văn hóa an toàn tốt.

Tìm hiểu thêm về Văn hóa An Toàn tại công ty của bạn.

1. An toàn có được coi là ưu tiên của quản lý cấp cao không?
2. Các nhà quản lý có thường lôi kéo lực lượng lao động tham gia thảo luận về các vấn đề liên quan đến an toàn và tham khảo ý kiến của họ trước khi đưa ra các quy trình hoặc hệ thống an toàn mới không?
3. Công ty có lắng nghe và cố gắng giải quyết các vấn đề được nêu ra bởi những người gần gũi nhất với các mối nguy hiểm không?
4. Các cấp quản lý bao gồm cả các quản lý cấp cao có thường xuyên đến thăm các nơi làm việc và nói về sự an toàn khi làm việc tại đây, lực lượng lao động có thấy họ không?
5. Có thông tin liên lạc hai chiều hiệu quả về an toàn không?
6. Nếu có một sự cố hoặc tai nạn, tổ chức có vẻ quan tâm đến việc giải quyết vấn đề hơn là tìm ra lỗi của ai?
7. Các sự cố có luôn được báo cáo và điều tra cũng như được quan tâm đúng mức tùy theo mức độ nghiêm trọng của nó không?

8. Công ty có rút ra bài học kinh nghiệm từ lịch sử sự cố, chẳng hạn như thông qua báo cáo sự cố và điều tra?
9. Mọi người ở tất cả các cấp có tham gia vào an toàn không? Đó có phải là nỗ lực chung giữa tất cả mọi người trong công ty?
10. Các cấp quản lý có đưa ra phản hồi tích cực và tiêu cực nhưng mang tính xây dựng về hoạt động an toàn và họ có tự hào về điều đó không?
11. Công ty có chủ động nhìn ra bên ngoài và cập nhật thông tin và có ý kiến cải tiến về an toàn không?
12. Công nhân có tránh rủi ro và cư xử như thể họ thực sự quan tâm đến sự an toàn của chính họ và của người khác không?
13. Mọi người dường như nhận thức được những mối nguy hiểm trong công việc của họ và biết làm thế nào để kiểm soát chúng?
14. Ban quản lý, đại diện an toàn và lực lượng lao động có tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau không?
15. Những người cố tình vi phạm qui định có bị kỷ luật không?
16. Công ty có khen thưởng và công nhận hoạt động an toàn không?
17. Mọi người có cùng thái độ và quan tâm đến sự an toàn của nhà thầu và bên thứ 3 như đối với nhân viên không?

Nếu câu trả lời cho bất kỳ điều nào ở trên là "không", thì bạn cần phải có hành động!

Các khía cạnh chính của một văn hóa an toàn hiệu quả

Có một số mô hình về các yêu cầu của văn hóa an toàn hiệu quả, nhưng chúng thường bao gồm các khía cạnh chính sau:

Cam kết của ban Lãnh Đạo

Cam kết của ban lãnh đạo tạo ra động lực và mối quan tâm cao hơn đến sức khỏe và sự an toàn trong toàn tổ chức. Nó được hiện thị bằng số lượng nguồn lực (thời gian, tiền bạc và con người) và hỗ trợ được phân bổ cho việc quản lý sức khỏe và an toàn. Cam kết của ban lãnh đạo cũng được thể hiện qua mức độ ưu tiên dành cho sức khỏe và an toàn so với các yêu cầu kinh doanh khác. Sự tham gia tích cực của quản lý cấp cao vào hệ thống an toàn và sức khỏe là rất quan trọng.

Khả năng lãnh đạo rõ ràng

Các cấp quản lý cần được coi là người đi đầu trong lĩnh vực sức khỏe và an toàn. Các cấp quản lý giỏi xuất hiện thường xuyên trên 'diễn đàn', nói về sức khỏe và sự an toàn và thể hiện rõ ràng cam kết của họ bằng hành động của họ. Điều này có thể bao gồm việc tham gia vào các cuộc họp định kỳ và cuộc họp riêng hoặc thậm chí làm gián đoạn các hoạt động để giải quyết các vấn đề an toàn. Điều quan trọng là ban lãnh đạo được coi là cam kết một cách chân thành về an toàn. Nếu không, nhân viên thường sẽ cho rằng họ phải đặt lợi ích thương mại lên hàng đầu và các sáng kiến hoặc chương trình an toàn sẽ bị phá hoại bởi sự hoài nghi.

Thông tin liên lạc tốt

Giao tiếp tốt và tham khảo ý kiến giữa tất cả các cấp nhân viên là rất quan trọng: Trong một nền văn hóa tích cực, các câu hỏi về sức khỏe và an toàn nên là một phần của các cuộc trò chuyện công việc hàng ngày. Ban lãnh đạo nên tích cực lắng nghe những gì nhân viên nói và xem xét những gì họ nghe được một cách nghiêm túc.

Tham gia tích cực

Sự tham gia tích cực của nhân viên vào vấn đề an toàn là rất quan trọng, để xây dựng chủ thể về an toàn ở mọi cấp độ và khai thác kiến thức độc đáo mà nhân viên có về công việc của họ. Điều này có thể bao gồm sự tham gia tích cực vào các hoạt động như các cuộc họp và hội thảo về an toàn, đánh giá rủi ro, xây dựng nhà máy. Trong các công ty có văn hóa an toàn tốt, bạn sẽ thấy các thông điệp từ nhân viên và ban lãnh đạo là nhất quán, và an toàn được coi là trách nhiệm chung.

Động lực và Kỷ luật

Một văn hóa an toàn thành công dựa trên động lực của tất cả nhân viên. Trong một tổ chức có động lực, các cấp quản lý tham gia đầy đủ và cá nhân và mọi nhân viên cũng như nhà thầu cam kết thực hiện tốt công tác an toàn.

Động lực của nhân viên được liên kết trực tiếp với sự quan tâm của các cấp quản lý. Họ cảnh giác với sự tập trung của các cấp quản lý và sẽ có xu hướng chỉ coi trọng sự an toàn trong phạm vi mà các cấp quản lý làm.

Hiệu quả của động lực quản lý được nhìn thấy trong các cuộc thảo luận và hành động không chính thức diễn ra trong các hoạt động kinh doanh hàng ngày. Những thông báo chính thức nhanh chóng bị mất giá trị nếu nhân viên không nhận thấy những hành động tích cực từ Ban lãnh đạo.

Sử dụng kỷ luật công bằng và nhất quán là một đặc điểm cần thiết trong quản lý an toàn, nhưng kết quả mong muốn là tư vấn và huấn luyện đầy đủ để thay đổi hành vi. Nhân viên sẽ mất động lực nếu các hành vi không an toàn không được xử lý một cách chính xác.

Công ty của tôi nên làm gì về điều này?

Văn hóa trong một công ty bị ảnh hưởng mạnh mẽ bởi thái độ và hành vi quản lý cũng như tính hiệu quả của hệ thống quản lý tại nơi làm việc.

Tạo ra một Văn hóa an toàn tốt – Trách nhiệm của Ban Lãnh Đạo

Có bốn hoạt động chính cần thiết để hình thành một văn hóa an toàn tốt:

- Kiểm soát hệ thống quản lý an toàn,
- Sự hợp tác,
- Giao tiếp, và
- Năng lực.

Trách nhiệm của Ban Lãnh Đạo là đảm bảo rằng các hoạt động này được thực hiện và cải tiến liên tục các biện pháp thực hiện chúng.

Kiểm soát và Hợp tác

- Trong một môi trường văn hóa an toàn tốt, ban Lãnh Đạo sẽ:
- Xây dựng các chính sách và tiêu chuẩn an toàn thực tế để đo lường các thành tựu an toàn
- Cung cấp cho nhân viên các mô tả công việc rõ ràng nhấn mạnh trách nhiệm an toàn
- Xem xét các cá nhân tiếp cận các mục tiêu sức khỏe và an toàn và khen thưởng hoặc sửa chữa khi cần thiết
- Áp dụng 'phong cách hợp tác' - tham khảo ý kiến của nhân viên và khuyến khích họ tham gia vào quá trình ra quyết định về an toàn
- Hỗ trợ một môi trường văn hóa cởi mở, tin cậy, công bằng và tin tưởng, chẳng hạn như "Chúng tôi không đổ lỗi cho mọi người khi gặp sự cố do sai lầm". Tuy nhiên, các hành động và hành vi không an toàn bao gồm cả hành động của người giám sát và người quản lý đều có kết quả là kỷ luật dựa trên mức độ nghiêm trọng.
- Thể hiện cam kết rõ ràng của họ đối với sự an toàn bằng cách thực hiện các chuyến thăm các nơi làm việc và thảo luận các vấn đề tại đó
- Hỗ trợ rõ ràng về an toàn đối với các vấn đề sản xuất
- Có hệ thống quản lý an toàn tốt

- Có kế hoạch dự phòng
- Linh hoạt (sẵn sàng thay đổi) khi đối mặt với các tình huống và vấn đề mới
- Học hỏi từ những sai lầm
- Khuyến khích tinh thần đồng đội và sự tin tưởng giữa nhân viên và ban Lãnh Đạo
- Có mối quan hệ tốt với các Cơ quan chức năng

Giao tiếp và Năng lực

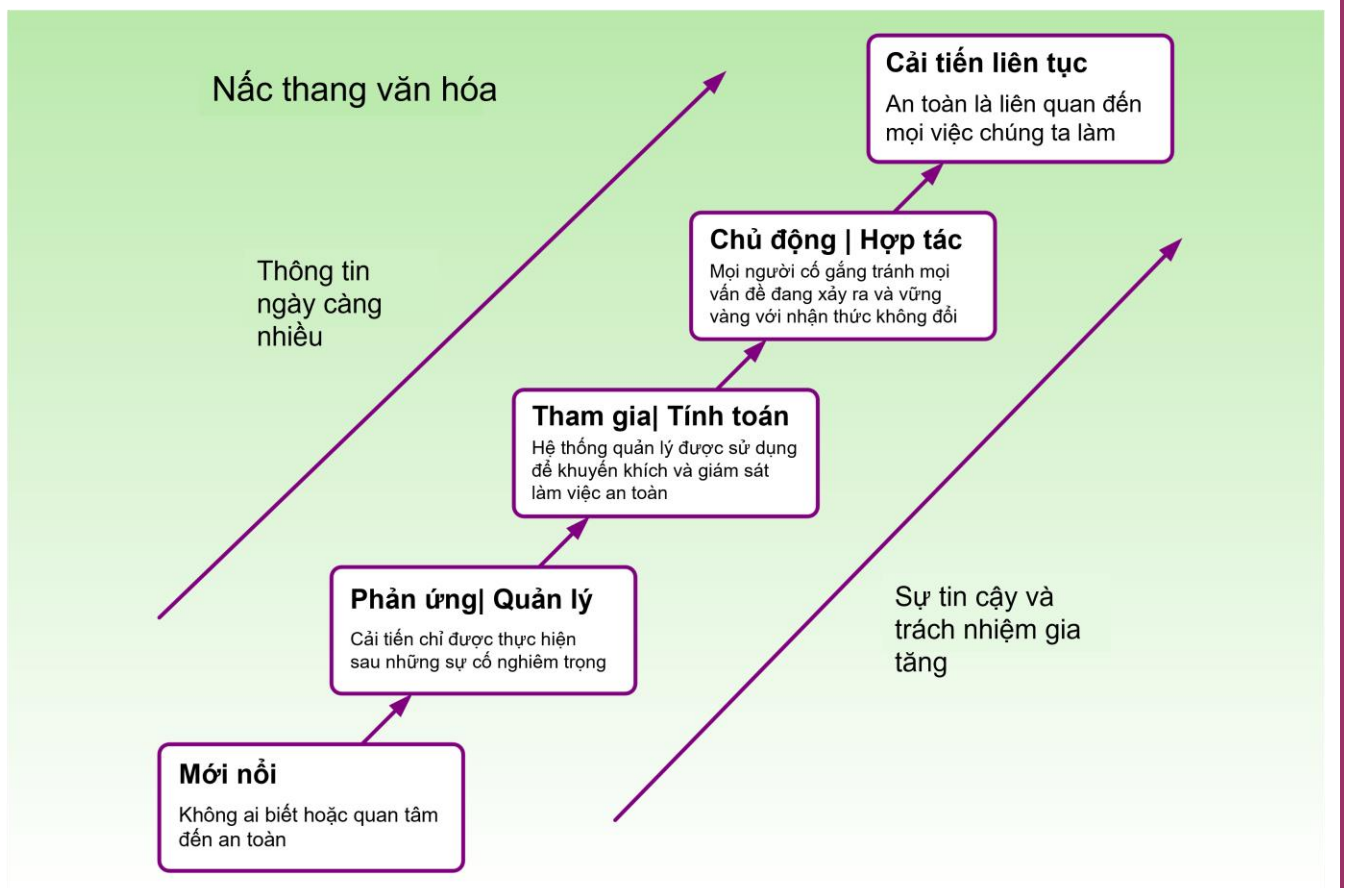
Ban Lãnh Đạo cũng sẽ:

- Lắng nghe những mối quan tâm và ý tưởng của nhân viên
- Chủ động tìm kiếm thông tin và ý tưởng từ bên ngoài công ty và từ các đơn vị kinh doanh khác nhau về các vấn đề an toàn cũng như các phương pháp và sáng kiến mới
- Đảm bảo rằng thông tin liên lạc trong tổ chức có liên quan và hiệu quả (không quá nhiều hoặc quá ít)
- Cung cấp thông tin liên lạc dưới hình thức thích hợp nhất, ví dụ: bản tin, thư từ, thông báo, cuộc họp, thuyết trình, nhật ký ca làm việc và thảo luận trực tiếp
- Cung cấp cho nhân viên thông tin về chính sách và thủ tục về sức khỏe và an toàn, các bài học kinh nghiệm từ các sự cố và phản hồi về hiệu suất hoàn thành
- Cung cấp thông tin tốt cho những người bên ngoài tổ chức: Chính quyền, hiệp hội ngành, những người khác trong ngành và công chúng
- Lựa chọn, đào tạo và đánh giá nhân viên để đảm bảo rằng họ có đủ năng lực trong công việc cũng như các vấn đề về sức khỏe và an toàn
- Cung cấp các đại diện an toàn có thẩm quyền và cố vấn an toàn
- Đảm bảo rằng có đủ số lượng nhân viên để thực hiện tất cả các nhiệm vụ có thể thấy trước, bao gồm cả các nhiệm vụ khắc phục sự cố và khẩn cấp.

Bạn mô tả Văn hóa an toàn tại công ty bạn như thế nào?

Một hội thảo của các nhà sản xuất khí (5) đã phát triển một mô hình năm cấp độ về văn hóa an toàn của công ty có thể được sử dụng để đánh giá văn hóa an toàn của công ty bạn đang ở đâu.

Chúng được mô tả trong sơ đồ sau:



Công ty của bạn đang ở vị trí nào trong sơ đồ trên?

Làm thế nào để bạn đánh giá Văn hóa hóa an toàn của công ty bạn?

Một số lượng lớn các yếu tố góp phần vào việc bạn có một môi trường văn hóa an toàn tốt hay xấu. Bảng dưới đây liệt kê các yếu tố chính cần có để có một môi trường văn hóa an toàn tốt. Nó chỉ ra những gì sẽ cho thấy rằng bạn có một môi trường văn hóa an toàn tốt và những gì sẽ hỗ trợ cho văn hóa an toàn. Đây có thể được sử dụng như một hướng dẫn sơ bộ để đánh giá văn hóa an toàn của bạn hoặc như một cách phát triển các ý tưởng để cải thiện nó.

Đánh giá cần bao gồm việc phỏng vấn một bộ phận phù hợp của công ty, đặc biệt là một số lượng nhân viên hợp lý, những người cần được phỏng vấn theo cách không đe dọa. Số lượng cần phải đủ để tính đến các quan điểm và trải nghiệm khác nhau. Với điều kiện này, các câu hỏi mở được đưa ra trong bộ câu hỏi sẽ cung cấp một bức tranh hữu ích về phong cách chung của công ty.

CAM KẾT RÕ RÀNG VỀ AN TOÀN CỦA BAN LÃNH ĐẠO

Một Văn hóa an toàn tốt được thể hiện khi Ban Lãnh Đạo:

- Thường xuyên viếng thăm các nơi làm việc
 - Thảo luận các vấn đề an toàn với nhân viên tuyển đầu
 - Sẽ ngừng sản xuất vì lý do an toàn bất kể chi phí
 - Dành thời gian và tiền bạc cho sự an toàn, ví dụ: cung cấp thiết bị bảo hộ, đào tạo an toàn và tiến hành các cuộc hội thảo hoặc đánh giá về văn hóa an toàn
- Sẽ không dung thứ cho việc vi phạm các thủ tục và sẽ tích cực cố gắng cải tiến hệ thống để hạn chế vi phạm, ví dụ: lập kế hoạch công việc sao cho rút gọn những việc không cần thiết để thực hiện công việc đúng hạn

Một Văn hóa an toàn tốt được hỗ trợ và duy trì khi Ban Lãnh Đạo:	• Dành thời gian để thăm các nơi làm việc (không chỉ sau một tai nạn hoặc sự cố) • Tất cả đều thể hiện cam kết • Có kỹ năng giao tiếp và truyền đạt tốt. • Cũng quan tâm đến sự an toàn của những nơi nhân viên của không làm việc, ví dụ: cung cấp thông tin về an toàn trong nước • Thể hiện mối quan tâm đối với các vấn đề rộng lớn hơn, ví dụ: lực lượng lao động căng thẳng và sức khỏe chung • Tích cực nêu gương, ví dụ: luôn tuân thủ tất cả các quy trình an toàn.
--	---

THAM GIA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG VÀ LÀ CHỈ ĐẠO GIẢI QUYẾT CÁC VẤN ĐỀ AN TOÀN	
Một Văn hóa an toàn tốt được thể hiện khi Ban Lãnh Đạo:	• Tư vấn rộng rãi về các vấn đề sức khỏe và an toàn • Thực hiện nhiều hơn mức tối thiểu để tuân thủ luật so với sự tư vấn • Tìm kiếm sự tham gia của lực lượng lao động vào: - o Thiết lập các chính sách và mục tiêu - o Đánh giá rủi ro tại nơi làm việc - o Các cuộc điều tra tai nạn / suýt bị
Một văn hóa an toàn tốt được hỗ trợ và duy trì khi Ban Lãnh Đạo:	• Hỗ trợ một ủy ban an toàn đang hoạt động • Có thái độ tích cực với các đại diện ban an toàn • Cung cấp các công cụ hoặc phương pháp khuyến khích sự tham gia, ví dụ: các chương trình quan sát hành vi & kế hoạch khuyến khích thúc đẩy an toàn

SỰ TIN TƯỞNG GIỮA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG VÀ BAN LÃNH ĐẠO	
Một Văn hóa an toàn tốt được thể hiện khi Ban Lãnh Đạo:	• Khuyến khích tất cả nhân viên và nhà thầu an tâm tại nơi làm việc không lo lắng về sự thách thức của bất kỳ ai và không sợ bị trả thù • Giữ lời hứa của họ • Đối xử với lực lượng lao động một cách tôn trọng
Một Văn hóa an toàn tốt được hỗ trợ và duy trì khi Ban Lãnh Đạo:	• Thúc đẩy sự hài lòng trong công việc, quan hệ lao động tốt và tinh thần cao • Thúc đẩy một văn hóa 'công bằng', ví dụ: chỉ đổ lỗi khi ai đó rõ ràng là thiếu thận trọng hoặc chấp nhận rủi ro đáng kể. • Khuyến khích sự tin tưởng giữa tất cả nhân viên

THÔNG TIN LIÊN LẠC TỐT	
Một Văn hóa an toàn tốt khi Ban Lãnh Đạo:	• Cung cấp tài liệu bằng văn bản tốt (rõ ràng, ngắn gọn, phù hợp) (bản tin an toàn, áp phích, hướng dẫn) • Cung cấp các cuộc họp giao ban về các vấn đề hiện tại hàng ngày và các cuộc họp an toàn không chính thức; lắng nghe và phản hồi
Một Văn hóa an toàn tốt được hỗ trợ và duy trì khi Ban lãnh Đạo:	• Khuyến khích sự tham gia của nhân viên trong việc đề xuất các chủ đề an toàn cần được truyền đạt • Cung cấp đào tạo cụ thể về kỹ năng giao tiếp • Có nhiều hơn một phương tiện giao tiếp

MỘT LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG CÓ NĂNG LỰC	
Một Văn hóa an toàn tốt được thể hiện khi ban Lãnh Đạo:	• Đảm bảo rằng mọi người làm việc tại nơi làm việc của họ đều có năng lực trong công việc và các vấn đề an toàn
Một Văn hóa an toàn tốt được hỗ trợ và duy trì khi ban Lãnh Đạo:	• Hỗ trợ • Có hệ thống bảo đảm năng lực tốt

Thông tin tham khảo hữu ích

1. Nhóm Nghiên cứu Các Yếu tố Con người của ACSNI, Báo cáo thứ ba - Tổ chức vì sự an toàn, Sách HSE, 1993
2. Viện Dầu khí, Văn hóa An toàn, Yếu tố Con người Ghi chú tóm tắt số 9, 2003.
3. Điều hành Sức khỏe và An toàn, Văn hóa An toàn, Các Yếu tố Con người HSE Bản tóm tắt Số 7.
4. Điều Hành Sức Khỏe và An toàn, Bộ công cụ Các yếu tố Con người HSE, tháng 6 năm 2004.
5. Hiệp hội các nhà sản xuất dầu khí quốc tế: <http://info.ogp.org.uk/hf/>
6. EIGA, Loạt thông tin an toàn về Yếu tố con người. <http://www.eiga.eu/index.php?id=317>

TUYÊN BỐ TỪ CHỐI TRÁCH NHIỆM

Tất cả các ấn phẩm kỹ thuật của EIGA hoặc dưới tên của EIGA, bao gồm Quy tắc thực hành, Quy trình an toàn và bất kỳ thông tin kỹ thuật nào khác trong các ấn phẩm đó đều được thu thập từ các nguồn được cho là đáng tin cậy và dựa trên thông tin kỹ thuật và kinh nghiệm hiện có từ các thành viên của EIGA và những tổ chức khác vào ngày phát hành của tài liệu.

Mặc dù EIGA khuyến nghị các thành viên tham khảo hoặc sử dụng các ấn phẩm của mình, nhưng việc các thành viên hoặc bên thứ ba tham khảo hoặc sử dụng các ấn phẩm của EIGA là hoàn toàn tự nguyện và không ràng buộc.

Do đó, EIGA hoặc các thành viên của mình không đảm bảo về kết quả và không chịu trách nhiệm hoặc trách nhiệm liên quan đến việc tham khảo hoặc sử dụng thông tin hoặc đề xuất có trong các ấn phẩm của EIGA.

EIGA không có quyền kiểm soát bất kỳ điều gì liên quan đến việc thực hiện hay không thực hiện, giải thích sai, sử dụng hợp lý hoặc không thích hợp bất kỳ thông tin hoặc đề xuất nào có trong các ấn phẩm của EIGA bởi bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào (bao gồm các thành viên EIGA) và EIGA từ chối rõ ràng bất kỳ trách nhiệm pháp lý nào liên quan đến vấn đề đó.

Các ấn phẩm của EIGA phải được đánh giá định kỳ và người dùng được cảnh báo để có được ấn bản mới nhất.

© Sao chép lại với sự cho phép của Hiệp Hội Khí Công Nghiệp Châu Âu. Đã đăng ký bản quyền

✓ Dịch từ bản tiếng Anh với sự cho phép của Hiệp Hội Khí Công Nghiệp Châu Á [AIGA]

AIGA VN - Aug 09, 2022