



A biztonság kultúrája

„Hogyan dolgozunk, amikor senki sem látja?”

KBSZ Vasúti Szakmai Nap, 2018. június 23.

Előadó: Gula Flórián, balesetvizsgáló





Google

„Nagyjából 1 180 000 000 találat (0,42 másodperc)”



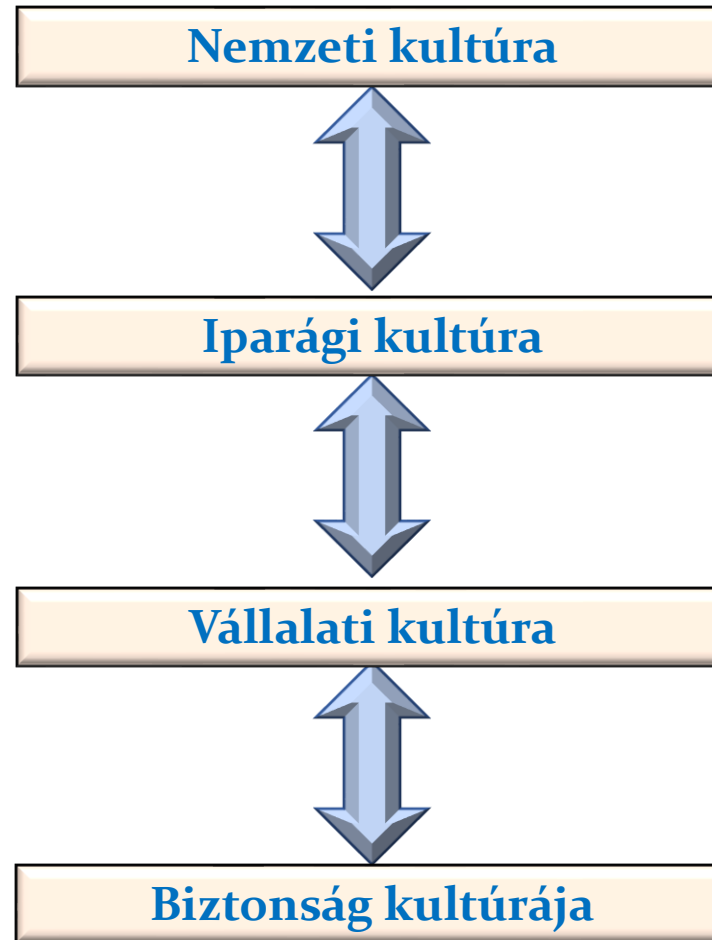


- EU-s jogszabály
- Biztonságirányítási Rendszer
- Balesetvizsgálatok
- Más iparági tapasztalatok
- Külföldi tapasztalatok
- Motiváció





- Azok az egyéni és csoportos értékek, attitűdök, kompetenciák, valamint viselkedési minták, amelyek meghatározzák a felelősségvállalást, valamint a stílust és a szakértelmet, amely befolyásolja a szervezet egészségét és biztonságirányítás színvonalát. (Nukleáris Bizt. Tanácsadók)
- A közös értékek, attitűdök, viselkedésminták, hiedelmek keveréke, amelyek meghatározzák egy szervezet sajátos jellegét és azt ahogy a veszélyekről, a kockázatokról és a biztonság megőrzéséről gondolkodnak (Brit Iparkamara)







A szervezet ösztönzi az alkalmazottakat az összes olyan biztonsági veszély felfedésére, amivel találkoznak:

- a munkavállalókat és a menedzsmentet is ösztönzik a biztonsági szempontból aggályos tények bejelentésére
- az információk megosztása, a megfelelő emberekkel a megfelelő módon megtörténik
- nyílt kommunikáció van minden szinten a szervezetben





A szervezetben:

- van felelősségre vonás;
- de bátorítják a bejelentéseket;
- mindenki tisztában van a veszélyekkel;
- éberren figyel a biztonságra.



**JUST
CULTURE**



A szervezet

- hajlandó a megváltozott helyzetre gyorsan reagálni;
- képes a megváltozott helyzetre gyorsan reagálni;
- valamennyi szintje alkalmas a gyors reagálásra.



RUGALMASSÁG



A szervezet

- a tapasztalatokat felhalmozza;
- felhasználja a tapasztalatokat a fejlődésében
- megosztja valamennyi taggal és szinttel a tapasztalatokat





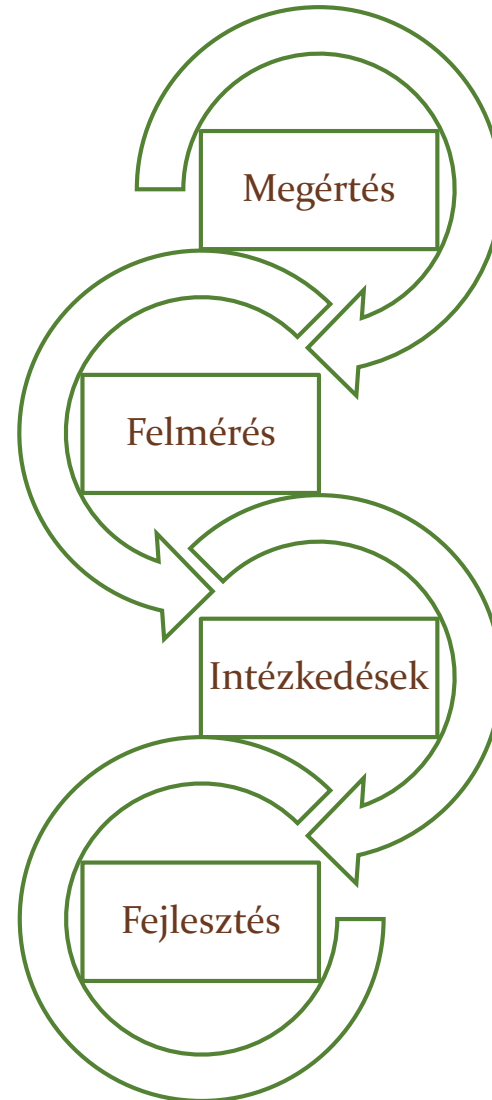
A szervezet a beérkezett információk és a „kultúrák” alapján:

- képes jobb döntéseket hozni,
- képes proaktívan működni,
- képes motiválni az alkalmazottakat,
- magasabb szintre emeli a működése biztonságát,
- verseny- és gazdasági előnyt ér el.



Első a biztonság! (?)







Nem elegendő a dokumentáció, nem elég a viselkedés megfigyelése, mélyebb tartalmat kell feltárni.

Eszközei:

- anonim kérdőívek (valódi kérdőívek),
- fókuszcsoportos beszélgetések (bizalmi elv)
- projekt-jellegű felmérés

Szervezet érettségi-modell





PATHOLÓGIAI	Kit érdekel, amíg le nem bukunk, vagy nem történik súlyos baleset?
REAKTÍV	AGGÓDUNK a biztonságért—de csak baleset után teszünk valamit
KALKULATÍV	A korábban bekövetkezett eseményeket alapul véve számítunk esélyeket
PROAKTÍV	Arra biztatunk, hogy old meg, ha gondod van szólj!
GENERATÍV	Együtt, mindannyian érintettek vagyunk, a biztonság az önképünk része



- ROSSZ HÍR: VEZETŐI AKTÍV MUNKA!
 - JÓ HÍR: VANNAK MEGOLDÁSOK...
-
- Elkötelezettségről szóló kommunikáció
 - Középvezetői felkészítés
 - „Hagyományos” oktatások; biztonsági irodalmak: különösen alacsonyabb színvonalon lévő szervezetnél, segíti a megértést
 - Szakmai kiképzések során a kultúra átadása
 - Nem biztonságos viselkedések feltárása





„Hogyan dolgozunk, amikor senki sem látja?”

„Katonai kultúra vagy biztonsági kultúra?”





NEMZETI FEJLESZTÉSI MINISZTERIUM
KÖZLEKEDÉSBIZTONSÁGI SZERVEZET

Köszönöm a figyelmet!

florian.gula@itm.gov.hu

