

Vendipunktur öryggismenningar

Við rákumst á áhugaverð greinarskrif eftir Terry Mathis á heimasíðu (Industrial Safety & Hygiene News) frá 17 mars 2016 um stjórnun öryggismenningar ([Safety culture's tipping point](#)). Við ákváðum að þýða efnið lauslega og endursegja Árne Jósteinson fyrir Vinnumhverfissetrið ehf, maí 2016.

Terry L. Mathis er stofnandi og framkvæmdastjóri fyrirtækisins ProAct Safety, alþjóðlegs fyrirtækis í fremstu röð. Hann er þekktur fyrir lifandi kynningar á sviði atferlis- og öryggismenningar, stjórnunarháttá og rekstrarframmistöðu – auk þess að vera reglulegur fyrirlesari hjá ASSE, NSC og fjölda fyrirtækja og á ráðstefnum. EHS Today ritið valdi Terry sem öryggisgúru í “The 50 People Who Most Influenced EHS” í þrjú samhangandi tímabil. Hann hefur verið tíður forgöngumaður fyrir iðnaðarblöð síðastliðin 15 ár og er einn höfundanna að baki STEPS to Safety Culture Excellence (2013, WILEY)

Forstjóri fyrirtækis spurði mig hvert “leyndarmálið” væri að baki því að töfra fram virkjun starfsmanna og að baki mótunar þeirrar öryggismenningar sem fyrirtækið hans þráði að skapa. Svarið er mjög einfalt:

- Skilgreindu sýnina, gildin, sannfæringarnar og atferlið sem þú vilt að meðlimir öryggismenningarinnar þinnar búi yfir;
- Ýttu undir þessar eigindir gegnum þjálfunarþrógrömmun ykkar, verkstjórn, samskipti stjórnenda og aðrar mögulegar “styrkingarleiðir” innan fyrirtækisins ykkar;
- Aflaðu þér “kritiskan massa” af stafsmönnum (e. critical mass) sem búa yfir öllum eða sem flestum þessarar eiginleika
- Láttu þennan “kritiska massa” komast yfir þröskuldinn eða vendipunktinn þar sem allir starfsmenn verða fyrir áhrifum af normum hópsins

Það að bæta öryggismenningu kostar vinnu í upphafi en sú vinna borgar sig margfalt til lengri tíma.

Upphaflega framlagið er vel yfirstíganlegt ef maður tekur eitt skref í einu og áttar sig á að maður þarf bara að breyta fáeinum mikilvægum eiginleikum og kunnáttu – ekki öllum þáttum.

Menning með tiltölulega stöðugri starfsmannaveltu getur varðveitt félagslegar venjur í marga ættliði starfsmanna gegnum sáralitla stöðuga styrkingu frá stjórnendum og verkstjórnendum. Það býr heilmikil ROI (return on investment) í slíku atferli.