

7 ASKELTA KOHTI TURVALLISTA KULTTUURIA



Miten saada johto ja esimiehet viemään organisaatiota kohti turvallista kulttuuria? Työsuojelupäällikkö - ota käyttöön seitsemän kohdan askelmat, joilla tuet joukkojasi.

1.

Esitä turvallisuus arkipäiväisenä, koko ajan käynnissä olevana prosessina, joka integroituu normaalin tuotannon johtamiseen. Turvallisuus ei ole erillinen kertaluonteinen funktio eikä sitä hoideta vain vaatimusten täyttymiseksi.

Esimerkki: Työntekijä ilmoittaa heti havaitsemansa vaaran esimiehelleen.

- Se poistetaan yhdessä ideoiduilla ja sovitulla toimenpiteillä
- Työnteko voi jatkua
- Prosessin lopuksi havainto ja siitä seuranneet toimenpiteet resurssointineen kirjautuvat johdon raportille

2.

Ohjaa henkilöstö ja esimiehet käyttämään tehokkaita digitaalisia järjestelmiä, jonne jää dokumentoituna tieto siitä, mitä on tehty. Perustele, miksi dokumentointi on tärkeää ja kuuluu normaaleihin työskentelyrutiineihin.

3.

Kannusta esimiehiä ja henkilöstöä tunnustuksen antamiseen hyvästä turvallisuuden eteen tehdystä työstä!

Kiitä itsekin johtoa, esimiehiä, tiimejä ja yksittäisiä työntekijöitä parannuksista, aloitteista ja havainnoista. Turvallisuuden kanssa kilpailee moni tekijä, siksi tunnustus turvallisuudesta on hyvin tärkeää.

4.

Opasta esimiehiä ottamaan työntekijät mukaan turvallisuudesta päätösten tekemiseen. Älä ohjaa käskytykseen, vaan osallistamiseen ja innostamiseen!



EcoOnline EHS on kokonaisvaltainen ohjelmisto, joka tarjoaa kattavat työkalut työturvallisuuden ja -terveyden hallintaan. Haluatko kuulla lisää? **Klikkaa tästä ja varaa demo!**

5.

Pidä yllä myönteistä suhtautumista ja oppimishenkeä. Jos tapaturma pääsee sattumaan, ohjaa linjaa ja henkilöstöä suhtautumaan siihen mahdollisuutena ja pohtimaan, mikä organisaation turvallisuuden hallintajärjestelmässä petti - sen sijaan, että alettaisiin etsiä ensi sijassa ”helppoja” syitä saatikka syyllisiä.

Tapaturmassa on usein mukana inhimillisiä, teknisiä ja organisatorisia tekijöitä. Ne kaikki analysoidaan asianmukaista menettelyä käyttäen, jotta vastaavaa vahinkoa ei pääsisi käymään. Opetta ottamaan osaa työntekijän murheeseen loukkaantumistilanteessa.

6.

Turvallisuuteen liittyy runsaasti säädöksiä, ohjeita ja vaatimuksia, joita päivitetään ja joita tulee usein koko ajan lisää. Kun laadit tai täsmennät ohjetta, kirjoita se selkokielisesti, ja jos mahdollista, täydennä määräystä konkreettisilla kuvilla ja videoilla.

Muista perustella hyvin ja monipuolisesti, miksi muutos vallitsevaan käytäntöön tehdään, mitä hyötyä siitä on ja mitä uhrauksia se vaatii itse kultakin. Ohje on näin helpompi ymmärtää, muistaa ja viedä käytäntöön. Ota ohjeiden laadintaan mukaan, niin usein kuin mahdollista, työn parhaita asiantuntijoita: kyseisen työn tekijöitä!

7.

Esitä johdolle laskelmat, joissa näkyy, mitä kustannuksia työtapaturmista ja sairauspoissaoloista seuraa ja anna arvio, paljonko säästetään, kun näitä saadaan vähenemään.

Ota laskelmissa huomioon myös piilevät kustannukset päivärahakustannusten lisäksi. Näitä ovat esimerkiksi:

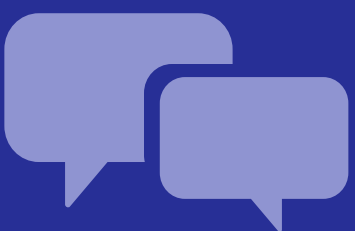
- tekemätön työ
- tutkintakulut
- sijaisuudet
- erilainen ihmettely ja säätö

Esitä myös toimintaehdotuksesi, miten kustannuksissa säästetään ja mitä muuta hyötyä turvallisuuden hoidosta on.

JOHTOPÄÄTÖS:

Todellinen muutos turvallisuustasossa saadaan aikaan vain, kun koko työyhteisö lähtee muutoksen mukaan ja yhteisesti linjattua muutosta johdetaan.

Turvallisuusasioita on hoidettava päivittäin. Asioita on toistettava ja toistettava. Emme tarvitse niinkään uusia ismejä vaan ihmisiä, jotka ottavat asiat omakseen ja ymmärtävät, että turvallisuuden hoitaminen on kiinteä osa menestyvää liiketoiminnan arkea.



Mikäli jokin asia mietityttää tai haluat lisätietoja, ota yhteyttä:

Marita Hyttinen

Chief OSH Specialist and C&R Team Leader, EcoOnline Oy

marita.hyttinen@ecoonline.com