

VARNOSTNA KULTURA V PODJETJIH

Varnostna kultura - pa naj bo ta dobra ali slaba - se kaže na vseh področjih delovanja organizacije. K dobri varnostni kulturi bi moralo težiti vsako podjetje, saj predstavlja izredno pomemben dejavnik pri zagotavljanju varnega in prijetnega delovnega okolja.

Kaj je varnostna kultura?

Lahko bi rekli, da je varnostna kultura podvrsta splošne organizacijske kulture podjetja. Avtorji varnostno kulturo najpogosteje opisujejo kot kombinacijo skupinskih in individualnih vrednot, kompetenc, dojemanj in vzorcev vedenja, ki določajo obvezo za ter način in sposobnost vodenja varnosti in zdravja pri delu. Varnostna kultura je nekaj, kar organizacija je (prepričanja, stališča in vrednote članov glede doseganja varnosti) in nekaj, kar organizacija ima (struktura, praksa, nadzor in politika, ki so namenjene povečanju varnosti). Čeprav je oboje bistvenega pomena, je na drugo precej lažje vplivati kot na prvo. Varnostna kultura pa zahteva poleg celovitega in učinkovitega sistema varstva, tudi skrb in uporabo ustreznih pristopov za upravljanje s človeškimi viri. To pomeni, da na delovna mesta postavljamo primerne ljudi.

Pomen varnostne kulture

Positivna varnostna kultura lahko prinaša izboljšano zdravje in varnost na delovnem mestu, posledično pa bi naj prispevala k učinkovitosti zaposlenih. Varnost, v smislu rezultatov, je povsem nevidna, saj kadar se nič ne zgodi, ni ničesar, kar bi pritegnilo pozornost. Pravzaprav pa nikoli ne smemo pozabiti na previdnost oz. razumno stanje budnosti, pozornosti pri delu. Kadar je varnostna kultura slaba (in so ljudje nepozorni), se to kaže v večjem številu nezgod na delovnem mestu.

Kdo je odgovoren za vzpostavitev in ohranjanje varnostne kulture?

Varnostno kulturo je treba začeti graditi pri vodstvu, saj bodo brez podpore vodilnih vsa naša prizadevanja za izboljšanje varnostne kulture zama. Vodstvo je tisto, ki se mora zavzemati za dobro varnostno kulturo ter varnost in zdravje zaposleni postavljati pred dobičkom. Prav tako bi naj vodstvo postavljalo vzgled glede pomembnosti zdravja in varnosti pri delu, posledično pa kazalo, katera vedenja so sprejemljiva in katera ne. Če vodilni npr. govori zaposlenim, kako pomembno je, da pridemo na delo spočiti, sam pa se tega ne drži, zelo verjetno tudi zaposleni ne bodo sledili njegovemu nasvetu. Za vzpostavitev in ohranjanje dobre varnostne kulture mora vodstvo zagotavljati vire za upravljanje s sistemom vodenja varnosti in zdravja pri delu ter določiti vloge in odgovornosti za podporo uspešnemu sistemu vodenja varnosti in zdravja. Obenem bi naj vodstvo tudi sodelovalo pri preiskavah incidentov, omogočalo komunikacijo in sodelovanje z zaposlenimi, sodelovalo na varnostnih sestankih, opravljalo varnostne obhode ipd. Iz navedenega tako lahko povzamemo, da sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu brez podpore in aktivnega sodelovanja vodstva ni, prav tako ne pozitivne varnostne kulture.

Poleg vodilnih pa je ključnega pomena tudi aktivno sodelovanje zaposlenih. Ti lahko sodelujejo pri prepoznavanju nevarnosti (tako da prijavljajo incidente in 'skoraj' dogodke), pri preiskavi incidentov, določanju ciljev varnosti in zdravja pri delu, izvajanju ukrepov, usposabljanju, notranjih presojah, pri spremembah v organizaciji ipd. S tem se krepi odgovornost za varnost na vseh nivojih organizacije in upošteva unikatno znanje vsakega zaposlenega, ki ga ima glede svojega dela. V podjetjih z dobro varnostno

kulturo, so pripovedi glede varnosti skladne med zaposlenimi in vodilnimi, prav tako pa je varnost skupen cilj, za katerega se vsi zavzemajo.

Temelji dobre varnostne kulture

Za vzpostavitev dobre varnostne kulture potrebujemo dobre temelje. Enega izmed njih predstavlja **kultura poročanja**. Ta nam omogoča pridobivanje in uporabo znanja iz preteklih nezgod in 'skoraj' nezgod. Komunikacija mora biti neposredna, odprta in pravočasna. Pogovor o varnosti in zdravju bi moral biti prisoten vsak dan. Vodstvo mora dobro prisluhniti, kaj jim imajo za povedati zaposleni, in povedano tudi resno vzeti. Za dober sistem poročanja prav tako potrebujemo zaupnost sporočevalcev, ter ločevanje oddelkov za zbiranje poročil od tistih oddelkov za izvajanje sankcij. Izrednega pomena je spodbujanje zaposlenih, da prijavijo dogodke, iz katerih se je mogoče kaj naučiti. Naloga organizacije je, za vzpostavi učinkovit sistem zajemanja predvsem 'skoraj' nezgod, saj z njihovim pravočasnim prepoznavanjem, analiziranjem in ukrepanjem preprečuje poškodbe pri delu in zdravstvene okvare. Preučiti je potrebno, kako odstraniti pasti, ki zvabijo ljudi v zaporedje nevarnih dejanj.

Po drugi strani pa je učinkovit sistem poročanja odvisen tudi od tega, kako organizacija obravnava krivdo in kaznovanje. Namreč, če vsako napako obravnavamo kaznovalno in so sankcije pretirane, to gotovo ne bo imelo pozitivnih učinkov. Prav tako pa ni smiselno spregledati vsega nevarnega vedenja. Naloga organizacij v postopku discipliniranja bi tako bila ocenitev napačnega ravnanja glede na to, kaj bi bilo v danih okoliščinah smiselno storiti. Za vzpostavitev zaupanja med zaposlenimi in vodstvom pa moramo ustvariti tudi drugi temelj varnostne kulture – **pravično kulturo**, pri kateri vsi člani organizacije vedo, kje je meja med sprejemljivim in nesprejemljivim vedenjem – to pa lahko dosežemo z jasno komunikacijo.

Kot pomemben temelj varnostne kulture lahko navedemo tudi usposabljanja za varno in zdravo delo, ki so v mnogih podjetjih že dolgoletna praksa, a se velikokrat izvajajo le zaradi zadostitve formalnim zahtevam zakonodaje. V tovrstnih usposabljanjih bi se morali vključevati tudi izsledki nezgod in incidentov ter 'skoraj' nezgod, ki so se zgodila v podjetju. Po izvedenih usposabljanjih pa bi morala organizacija oceniti, ali so bili cilji usposabljanja doseženi, s čimer bi izboljšali pripravo programov usposabljanja v prihodnosti.

Znaki slabe varnostne kulture

Slaba varnostna kultura se kaže z razširjenimi kršitvami varne rutine dela, neskladjem z varnostnimi postopki podjetja ter pogostimi odločitvami vodstva, ki postavljajo dobiček pred varnostjo in zdravjem zaposlenih. Napaki v varnostnem sistemu sta tudi neustrezno usposabljanje ter slaba komunikacija. Takšna varnostna kultura pa prinaša mnoge negativne posledice. To so incidenti, del katerih se odraža v poškodbah pri delu ali zdravstvenih okvarah, včasih pa tudi izrednih razmerah. Učinek slabe varnostne kulture pa se mnogokrat kaže tudi kot nepripravljenost organizacije za odpravo že najdenih pomanjkljivosti. V zgodovini organizacijskih nezgod je namreč veliko primerov, v katerih je vodstvo zanemarjalo ali prelagalo odpravo že identificiranih pomanjkljivosti v zaščiti.

Zaključek

Če povzamemo, pozitivna varnostna kultura v organizacijah pomeni manj neželenih dogodkov, kar pa organizacija doseže z dvosmerno komunikacijo, ki temelji na medosebnem zaupanju, na enotnosti prepričanj o pomembnosti varnosti ter zaupanju v učinkovitost preventivnih ukrepov. Najpomembnejši vrednoti, ki definirata pozitivno varnostno kulturo sta varnost in zdravje. Varnostne kulture se ne da izboljšati neposredno, lahko pa organizacije vplivajo na dejavnike, ki jo določajo. Prav tako pa je potrebno spremembe, ki jih uvajamo, tudi spremljati in ocenjevati njihov učinek.

Literatura

HSE (b.d.). Common topic 4: Safety culture. Pridobljeno s:

<https://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/common4.pdf>

Levovnik, D., Molan, M. (2012). Postopek oblikovanja varnostne kulture - poti in pasti. *Delo in varnost*, 57(4), 44–51.

Podgornik, N. (2012). Psihologija dela in vzpostavljanje varnostne kulture v organizaciji. *Raziskave in razprave*, 5(3), 51–70.

Seražin, M. (b.d). Sistemski pristop k dvigu varnostne kulture zaposlenih. Pridobljeno s:

http://www.siq.si/fileadmin/signew/strokovni_clanki/sistem_pristop_milos08_03.pdf

Workplace Health and Safety (2013). *Understanding safety culture*. Pridobljeno s:

https://www.worksafe.qld.gov.au/_data/assets/pdf_file/0004/82705/understanding-safety-culture.pdf