

# Budowa kultury organizacyjnej skoncentrowanej na bezpieczeństwie

Rola menedżerów w zmianie:

od „respektuję bo muszę” do „**bezpieczeństwo jako wartość**”

# Kultura organizacyjna

## Fundamenty:

- ✦ Jeśli oczekujemy efektów na poziomie zachowań, to kluczowe jest osadzenie ich w przekonaniach/wartościach, a więc z najgłębszej warstwie kultury organizacyjnej.
- ✦ Aby zapewnić powtarzalność wzorców zachowań potrzebujemy obudować przekonania za pomocą norm i wartości
- ✦ Normy i wartości, aby były widoczne potrzebują być „zamknięte” w odpowiednich artefaktach



# Kultura bezpieczeństwa - dwa poziomy

## Zarządzanie organizacją:

- ✦ Procedury i metody działania bezpośrednio przy sprzęcie,
- ✦ System kontroli i certyfikacji zadań
- ✦ Formalne zatwierdzenia, akredytacje, certyfikaty i uprawnienia.
- ✦ Formalne rozporządzenia i regulacje
- ✦ SMS, w tym system raportowania + analiza ryzyka
- ✦ Bezpośredni nadzór nad pracownikami
- ✦ Kontrole i audyty
- ✦ Just culture



## Kultura Organizacyjna:

- ✦ Przekonania: „dbamy o bezpieczeństwo”
- ✦ wartości „bezpieczeństwo jest ważne”, ”
- ✦ Normy: „Każdy jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo”
- ✦ Artefakty (językowe; fizyczne; behawioralne - sposoby zachowania), np.: nagroda za wdrożenie, licznik dni bez wypadku
- ✦ Bohaterowie – osoby, które chcemy naśladować: „mistrz bezpieczeństwa”

# Poziom I - Zarządzanie organizacją

## Zaufanie i integracja

- Budowa zaufania
- Poprawa decyzyjności
- Świadomość współpracy
- Ownership
- Kruszenie silosów
- Celebrowanie sukcesów

## Dev. Center

- Ocena kompetencji menedżerskich
- Przygotowanie indywidualnych planów rozwoju
- Integracja zespołu
- Kruszenie silosów
- Wskazanie wzorców zachowań w kontekście dbałości o bezpieczeństwo

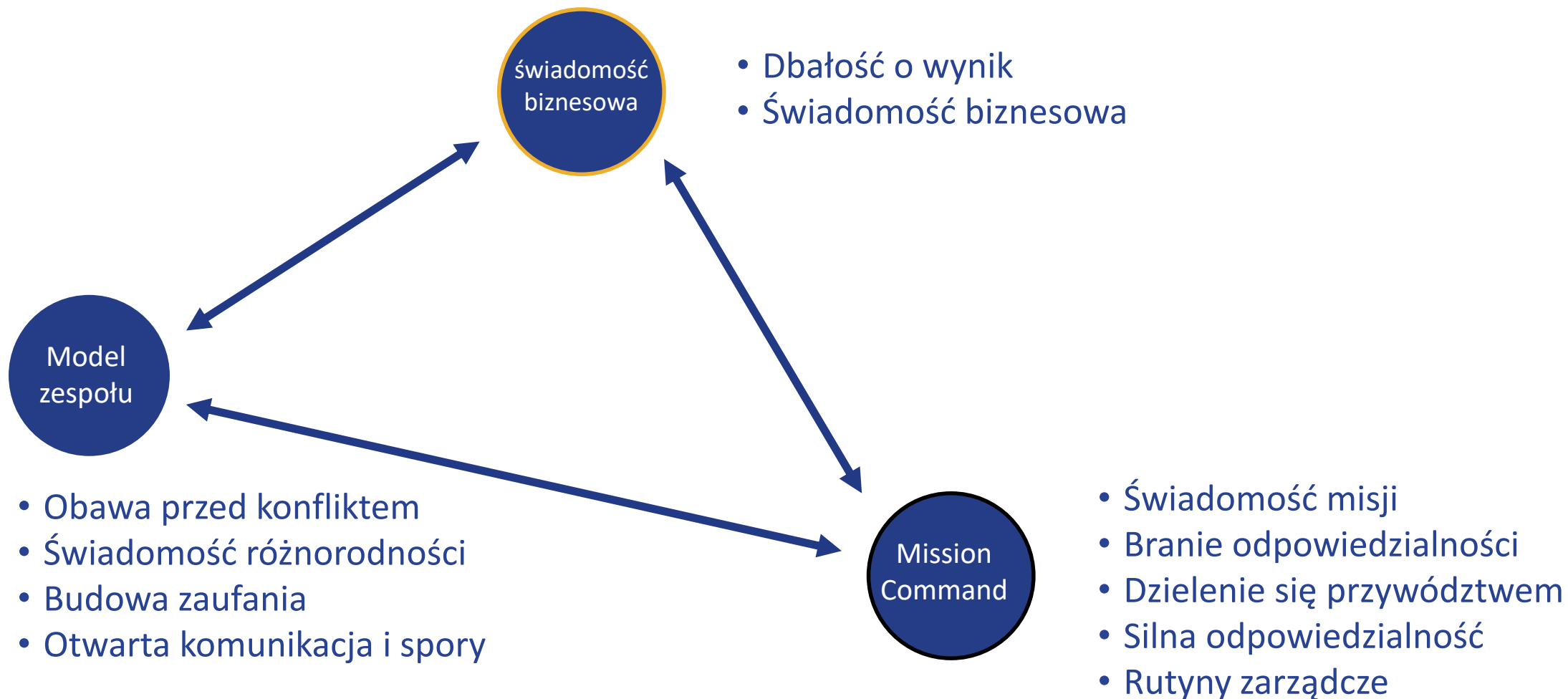
## Safety first

- Ćwiczenia p.poż.
- Ćwiczenia medyczne/wypadkowe
- Ćwiczenia terrorystyczne
- Safety minute

## Ocena 360

- Poprawa świadomości wymagań klientów wewnętrznych
- Wskazanie ocenianych wzorów zachowań i ich ocena przez współpracowników – poprawa świadomości jak widać mnie przez pryzmat zachowań

## Poziom II - Kultura organizacyjna



# Budowanie kultury pracy



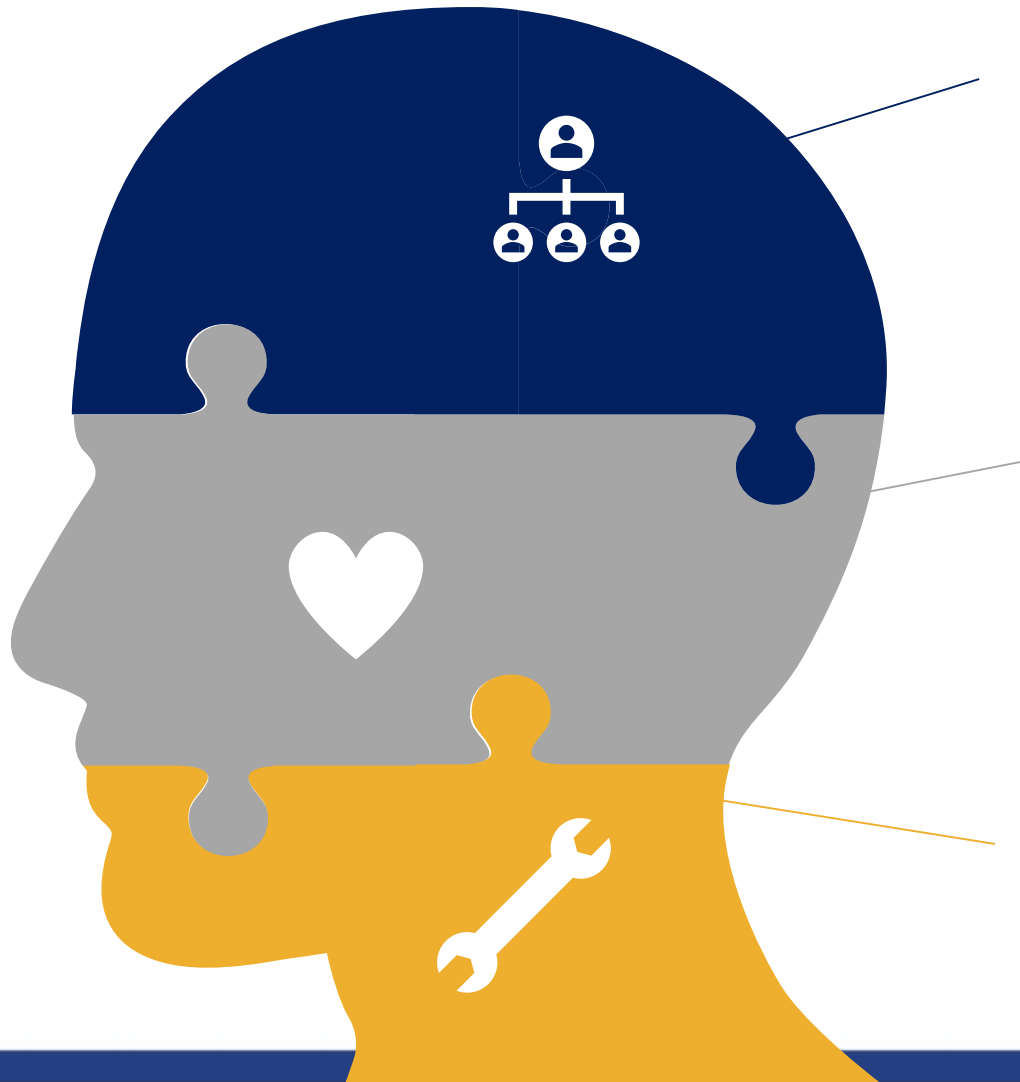
Priorytetowe traktowanie celów dot. bezpieczeństwa  
Redukcja silosowości

Wysokie standardy jakości  
Gotowość do zwracania uwagi innym członkom zespołu.  
Poczucie włościelstwa zagadnienia (ownership)

Identyfikacja z zespołem oraz kierunkami działania i strategią firmy

Brak obawy przed współzależnościami  
Otwarta dyskusja i brak sztucznej harmonii.  
Mało wyważonych komentarzy i brak dbłości o „reputację”

# Menedżer → Menedżer ++



## **Menedżer ++**

Świadome zarządzanie kulturą organizacyjną

## **Menedżer +**

Menedżer lider / budowa modeli przywództwa

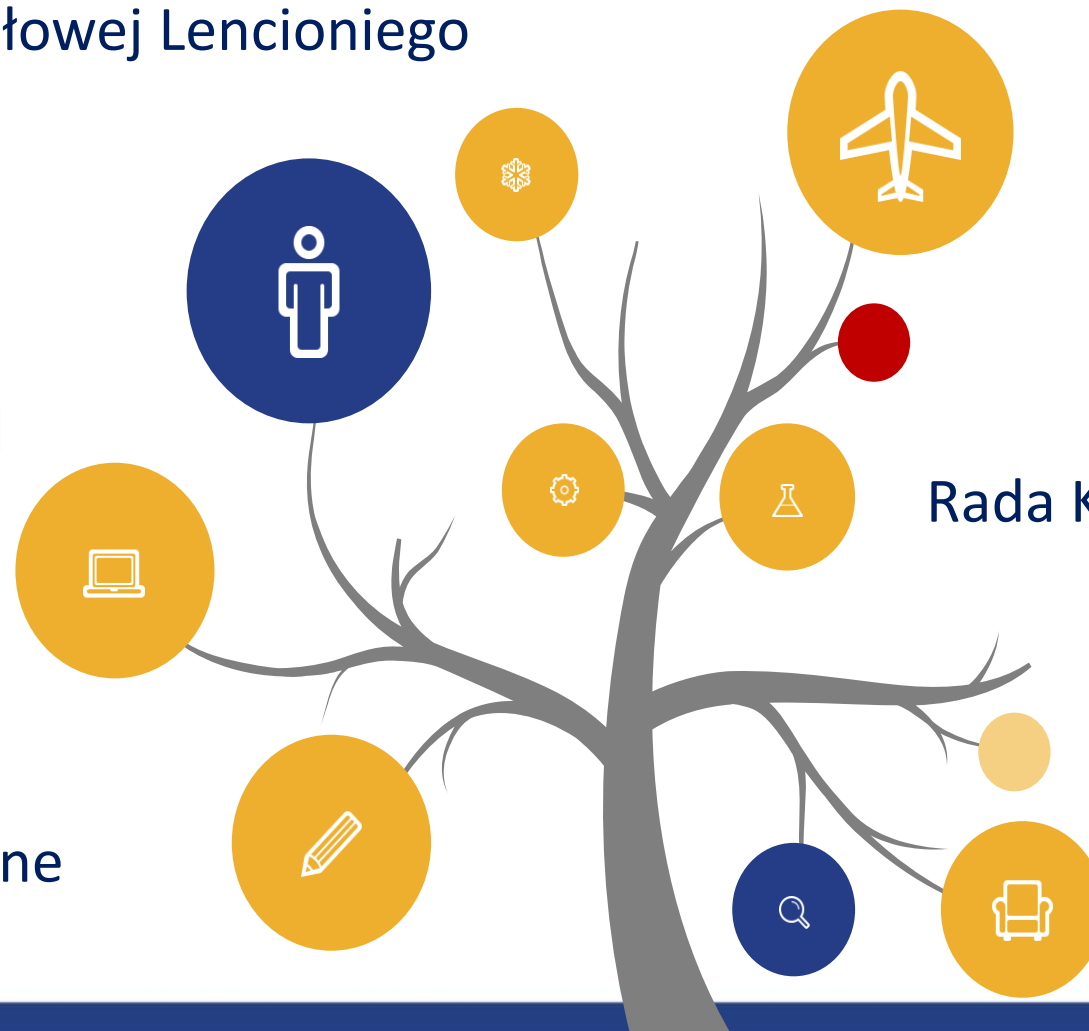
## **Menedżer**

Doskonały warsztat techniczny

Model pracy zespołowej Lencioniego

Mission Command

Oznaczenia wizualne



Prawo pracy dla menedżera

Rada Kultury

BHP i pierwsza pomoc