



BEHAVIOR BASED SAFETY – BBS
(BEHAWIÓRALNE ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM)



**PERSONEL
PROFIT**



PERSONEL PROFIT

Działamy na rynku usług szkoleniowych od 1996 roku. Od początku naszego funkcjonowania przygotowujemy wyłącznie dedykowane działania rozwojowe dla organizacji.

Realizujemy projekty rozwojowe kierowane do menedżerów, specjalistów różnego szczebla oraz trenerów biznesu. Posiadamy wysokie kwalifikacje do pracy ze strukturami sprzedażowymi.

Portfel naszych klientów stanowi kilkadziesiąt firm z różnych sektorów rynku. Charakterystyczna dla naszej działalności jest długoterminowa i oparta o różnorodne metody praca na rzecz klienta. Bierzymy odpowiedzialność za efekt biznesowy naszych działań, które objęte są programem Gwarancji Jakości.

Od wielu lat pracujemy siłami zespołu trenerów wyłącznych, odpowiedzialnie gwarantując wysoki i jednorodny standard usług, istotny szczególnie w pracach projektowych.

Posiadamy bogate doświadczenie w realizacji szkoleń, coachingu, realizacji sesji oceny Assessment Center i Development Center oraz działaniach o charakterze audytorskim.

W naszym myśleniu o realizacji działań rozwojowych dedykowanych konkretnym organizacjom łączymy większość z nich dla osiągnięcia najlepszych rezultatów.

Jesteśmy członkiem Polskiej Izby Firm Szkoleniowych, laureatem Rankingu Firm Rodzinnych Newsweeka 2012.

ADRESAT PROJEKTU BBS

Prezentowany projekt kierujemy do przedsiębiorstw, w których występują zagrożenia życia, zdrowia i strat materialnych wynikające z ludzkiego błędu, oraz nieprzestrzegania bazowych zasad bezpieczeństwa (BHP).

Grupę docelową tworzą:

- » **Top management** – Zarząd, Właściciele, Dyrektorzy,
- » **Managerowie średniego i niższego szczebla** (Kierownicy liniowi),
- » **Wybrani Pracownicy** – Skill Liderzy (Obserwatorzy),
- » **Pracownicy niższego szczebla** – osoby najbardziej narażone na ryzyko wynikające z nieprzestrzegania zasad BHP (mający bezpośrednią styczność z ryzykownymi sytuacjami).

CZYM JEST BBS?

Behawioralne zarządzanie bezpieczeństwem (BBS) jest najefektywniejszą metodą systemową mającą na celu zmniejszenie ilości wypadków w miejscu pracy w zakładach przemysłowych.

Polega na prowadzeniu ustrukturalizowanych obserwacji przez Skill Liderów (Obserwatorów) oraz udzielaniu pracownikowi liniowemu pozytywnej informacji zwrotnej będącej motywacją do zmian postawy i zachowania w zakresie bezpieczeństwa.

CEL:

POSTAWA

Bezpieczeństwo, jako element systemu wartości osobistych

ZACHOWANIE

Bezpieczeństwo, jako wyuczone rutynowe działanie

BBS jest długofalowym procesem wprowadzenia zmian w organizacji w obszarze kultury bezpieczeństwa, jest częścią kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwie.

Skupia się na zaangażowaniu pracowników zakładu w kreowanie poczucia odpowiedzialności za klimat bezpieczeństwa.

Jest projektem wymagającym podjęcia działań na 4 etapach:

- » **Analizy i diagnozy** stanu istniejącego,
- » **Przygotowania projektu od strony formalnej i praktycznej,**
- » **Wdrożenia do realizacji,**
- » **Ewaluacji projektu i oceny jego efektywności.**

ZAŁOŻENIA PROJEKTU

Projekt polega na wdrożeniu metody behawioralnego zarządzania bezpieczeństwem (BBS) w organizacji oraz wzmocnieniu kultury bezpieczeństwa poprzez zmiany na poziomie postaw i zachowań.

Projekt zakłada zaangażowanie kadry na wszystkich poziomach kompetencyjnych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem działów HR i BHP w procesie realizacji wdrożenia.

Efektym działań ma być skuteczne zmniejszenie zachowań ryzykownych oraz liczby wypadków powodujących zagrożenie zdrowia, życia i ryzyko strat majątkowych.

ZAKRES DZIAŁAŃ

Projekt obejmuje zakresem działań wywołanie zmiany w postawach i zachowaniach pracowników dzięki stosowanym obserwacjom-audytom behawioralnym zakończonym każdorazowo przekazaniem obserwowanemu informacji zwrotnej i wzmacnianiu zachowań zgodnych z kreowaniem kultury bezpieczeństwa.

Projekt służy wdrożeniu klimatu bezpieczeństwa i stanowi jeden z elementów kultury organizacji. W zakres działań wlicza się opracowanie planu wdrożenia BBS w Przedsiębiorstwie, powołanie zespołów operacyjnych, przygotowanie procedur, materiałów i formularzy, przygotowanie kadry do systemowego wdrożenia (wiedza, umiejętności, postawa).

METODA BBS

Metoda opiera się o teorię trzech czynników wpływających na bezpieczeństwo w miejscu pracy: pracownik – otoczenie – zachowanie pracownika i skupia się na zmianie zachowania i zmniejszaniu tzw. błędu ludzkiego (Human Error).



KORZYŚCI Z WDROŻENIA BBS

ORGANIZACJA

- » zyska systemową metodę, która w połączeniu z dotychczasowymi narzędziami (przepisy prawne, szkolenia wstępne i okresowe, instrukcje stanowisk i punkty ryzyka, zasady BHP, środki ochrony indywidualnej) będzie skutecznie zmniejszać ilość zachowań ryzykownych oraz liczbę wypadków powodujących zagrożenie zdrowia, życia i ryzyko strat majątkowych wynikających z ludzkiego błędu, oraz nieprzestrzegania bazowych zasad bezpieczeństwa (BHP).

UCZESTNICY – KADRA ZARZĄDZAJĄCA

- » wykonają pracę nad zmianą własnych postaw i przekonań w obszarze kultury i klimatu bezpieczeństwa – z biernej w kierunku proaktywnej i odpowiedzialnej,
- » zdobędą kompetencje w zakresie określania i komunikowania celów,
- » wypracują umiejętności motywowania i angażowania personelu w realizację celów związanych z BBS,
- » określą metody adekwatnego reagowania na opór pracowników, związany z przedstawianymi celami BBS,
- » zdobędą wiedzę w zakresie monitoringu i kontrolowania poziomu realizacji celów związanych z bezpieczeństwem,
- » przepracują metody nagradzania pracowników za realizację określonych celów (poprzez wplecenie w system motywacyjny w organizacji np. w System Ocen Okresowych, system bonusów pozapłacowych, itp.),
- » przećwiczą sposoby analizowania przyczyn braku realizacji celów oraz reagowania na tę sytuację – cele naprawcze, plany praktyczne,
- » wypracują techniki przekazywania informacji zwrotnej pozytywnej (chwalenie), po obserwacjach on-the – job wzmacniającej i utrwalającej zachowania pro – bezpieczne.

KORZYŚCI Z WDROŻENIA BBS

UCZESTNICY – SKILL LIDERZY

- » wykonają pracę nad zmianą własnych postaw i przekonań w obszarze kultury i klimatu bezpieczeństwa – z biernej w kierunku proaktywnej i odpowiedzialnej,
- » zdobędą kompetencje w zakresie aktywnej obserwacji i monitoringu pracowników w kontekście zachowań bezpiecznych / niebezpiecznych,
- » wypracują umiejętności motywowania i angażowania pracowników liniowych do zmiany zachowań za pomocą udzielania pozytywnej informacji zwrotnej – wzmocnień,
- » przyjmą rolę Liderów Bezpieczeństwa w organizacji, co wpłynie na ich identyfikację z firmą i jej celami.

UCZESTNICY – PRACOWNICY LINIOWI

- » nauczą się wyciągać wnioski z rezultatów działań, odpowiednio reagować na zagrożenia, akceptować zmiany, traktować bezpieczeństwo jako wartość osobistą, czuć się współodpowiedzialnymi za przedsiębiorstwo i kulturę bezpieczeństwa wśród pracowników,
- » zaangażują się we wspieranie klimatu bezpieczeństwa w organizacji poprzez aktywną zmianę własnych zachowań i postaw,
- » rozwiną świadomość i odpowiedzialność w zakresie bezpieczeństwa,
- » będą się dzięki temu bardziej identyfikować z firmą i jej celami co może wpłynąć pozytywnie na wydajność pracy.

ETAP 1: ANALIZA I DIAGNOZA

KROK 1

Przeprowadzenie dokładnej analizy na podstawie:

- » danych statystycznych w firmie dotyczących wypadków,
- » działań korporacyjnych dotyczących realizowanych programów bezpieczeństwa (opisy stanowisk, punktów ryzyka, działania służb BHP, zasad, procedur oraz specyfiki zagrożeń).

KROK 2

Przeprowadzenie rozmów diagnostycznych (wywiady, warsztat diagnostyczny):

- » z kadrą zarządzającą,
- » kierownikami liniowymi, brygadzistami, szefami zmian,
- » pracownikami produkcji.

KROK 3

Przeprowadzenie obserwacji w procesie pracy (ustrukturalizowana obserwacja uczestnicząca) celem przeprowadzenia obserwacji w zakresie:

- » istniejących zachowań w kontekście procedur BHP,
- » zagrażających nawyków,
- » sposobów komunikacji, w tym reakcji na sytuację zagrożenia czy informacji o zagrożeniu,
- » zebrania dobrych praktyk w zakresie BHP do zastosowania na etapie wdrożenia BBS.

KROK 4

Sporządzenie raportu diagnostycznego z wskazaniem:

- » kierunków działań, zakresu działań,
- » rekomendowanych działań (punkt wyjścia do przygotowania wdrożenia na poziomie procedur i narzędzi).

ETAP 2: PRZYGOTOWANIE DO WDROŻENIA

KROK 1

Spotkanie warsztatowe z Kadrą Zarządzającą w celu:

- » przedstawienia idei projektu BBS i korzyści z niego płynących,
- » przedstawienia wniosków z etapu analizy i diagnozy,
- » ustalenia wytycznych, planów wdrożenia, przedstawienia koncepcji procedur, formularzy i zasad związanych z wdrożeniem BBS w organizacji).

KROK 2

Przygotowanie przez Personel Profit:

- » procedur (co robić) wdrożenia BBS,
- » manuali (jak robić) wdrożenia dla wszystkich grup,
- » narzędzi niezbędnych do wdrożenia BBS (arkusze, formularze),
- » harmonogramu wdrożenia (co jest do zrobienia, kto jest odpowiedzialny, w jakim terminie, w oparciu o jakie zasoby, mechanizmy monitoringu, wsparcia i rozliczenia).

KROK 3

Przygotowanie kadry odpowiedzialnej za wdrożenie BBS:

- » bezpośrednio odpowiedzialnych – Obserwatorzy / Skill Liderzy,
- » pośrednio odpowiedzialnych (monitoring, wsparcie i rozliczenie) – Kadra Zarządzająca w formule warsztatów, szkoleń, on the job training, list samokontrolnych.

ETAP 3: WDROŻENIE – MONITORING/WSPARCIE

Po przeszkoleniu organizacja rozpoczyna proces wdrożenia BBS zgodnie z przyjętymi procedurami.

Wdrożenie musi zostać bezwzględnie objęte monitoringiem i wsparciem ze strony dedykowanych osób po stronie Klienta i konsultantów Personel Profit.

Dwukierunkowy monitoring daje gwarancję wdrożenia i stabilizacji BBS w organizacji.

Proces monitoringu i wsparcia fokusuje się na następujących działaniach:

- » bieżąca, systematyczna analiza arkuszy obserwacyjnych (odpowiedzialna komórka w firmie) – wnioski, konsultacje z Personel Profit,
- » cykliczne spotkania grup konsultacyjnych - wnioski,
- » bezpośrednie wsparcie Skill Liderów na pierwszym etapie wdrożenia (coaching) – konsultanci Personel Profit,
- » ewentualne korekty w obrębie procedury i stosowanych narzędzi.

ETAP 4: EWALUACJA WDROŻENIA BBS

Po ustalonym czasie Personel Profit przeprowadzi ocenę efektywności wdrożenia BBS (minimum 8 miesięcy).

Zakres ewaluacji obejmuje:

- » dokonanie analizy porównawczej danych BHP,
- » przeprowadzenie wywiadów na wszystkich poziomach adresatów projektu,
- » dokonanie analizy porównawczej w zakresie postaw i zachowań pracowników produkcji,
- » przygotowanie raportu, wnioski powdrożeniowe celem utrzymania BBS.

PRACOWALIŚMY DLA:



Raben



ThyssenKrupp



INTERNATIONAL PAPER



MS więcej niż OKNA



faurecia

PPG SigmaKalon Deco Polska

PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.

TRANSPOST S.A.

OPIEKUN PROJEKTU BBS



SZYMON BORUCKI

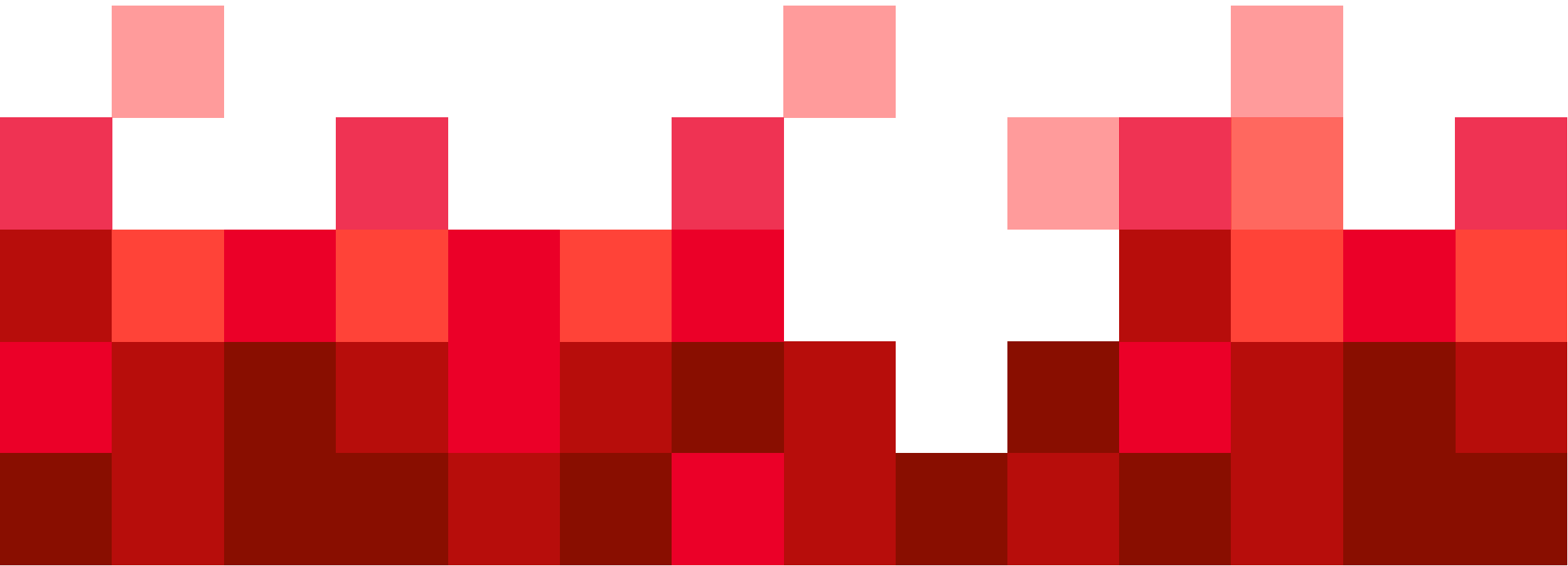
– opiekun merytoryczny

e-mail: borucki@personelprofit.com.pl

tel: +48 58 550 45 10, tel. kom: 609 116 918



**PERSONEL
PROFIT**



ZAPRASZAMY DO WSPÓŁPRACY

PERSONEL PROFIT SP. Z O.O.

81-706 Sopot, ul. Obrońców Westerplatte 37
tel.: 58 550 45 09, 58 550 45 11, 58 555 33 99
www.personelprofit.com.pl
biuro@personelprofit.com.pl



PERSONEL
PROFIT