

# Siguranța – un subiect personal

Programele Holcim (Romania) de creștere a implicării în siguranță

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA

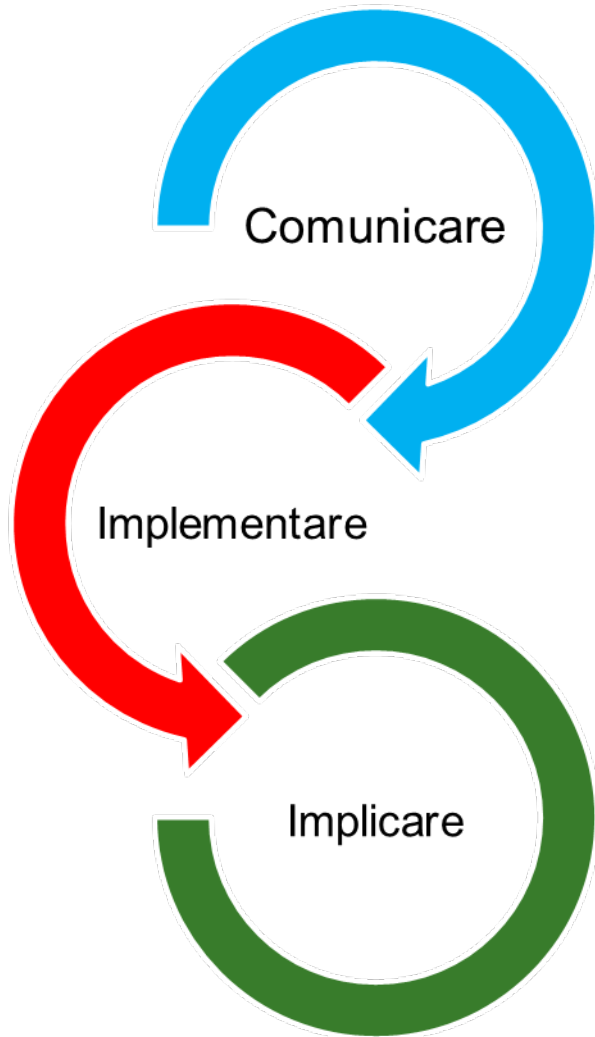
Pentru ca

**ROMÂNIA**  
să construiască  
**MAI BINE**



# Trei elemente ale transmiterii mesajului

---



Angajamentul personal (VPC)

Managementul consecințelor

Campania internă “Gândește Sigur”

# Comunicare: Visible Personal Commitment (VPC)

---

## Angajamentul personal este:

O interacțiune pe teren, personală și pozitivă, care demonstrează grija pentru ceilalți.

Comportamentul care arată în mod vizibil dorința de a avea un loc de muncă mai sigur.

Realizat de orice angajat.

O discuție deschisă despre siguranță, concentrată pe comportamente individuale, nu pe aspecte tehnice.

O interacțiune care trebuie să genereze o experiență pozitivă

# De ce am dezvoltat acest program (VPC)?

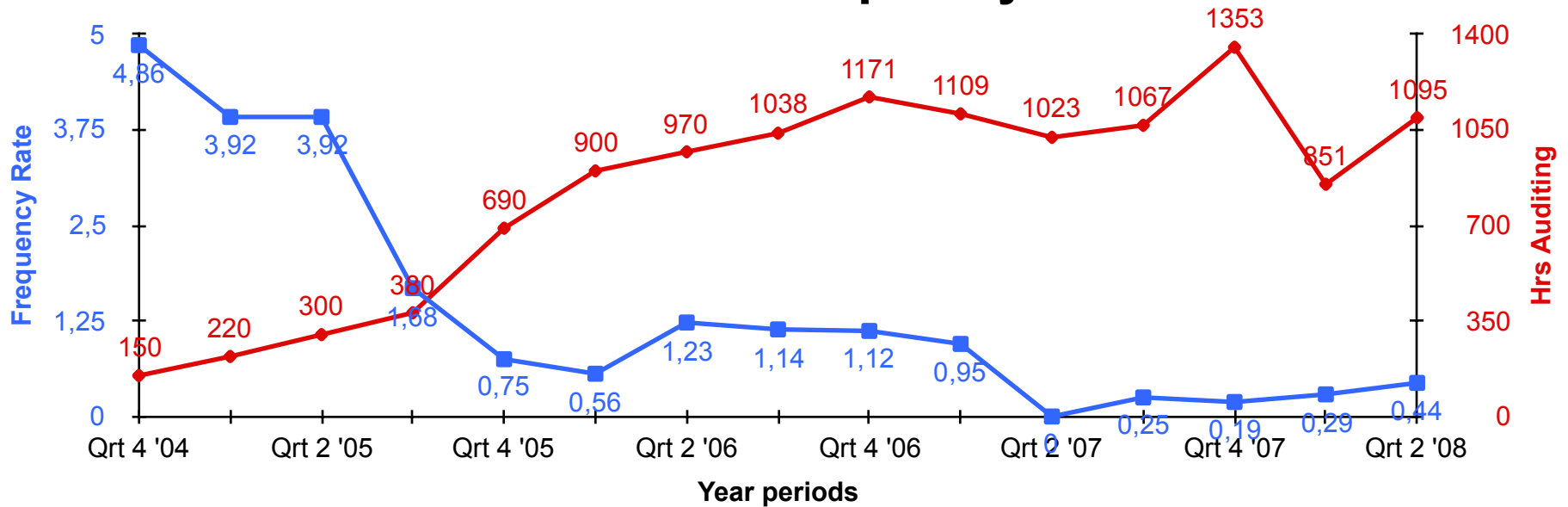
---

Pentru...

- ✓ a reduce și evita incidentele și răniile. Întrucât există o corelație puternică între interacțiunile de calitate legate de siguranță, realizate pe teren și absența incidentelor, programul este un element cheie în realizarea unei culturi SSM de inter-dependență.
- ✓ a schimba mentalitatea a angajaților și a contractorilor într-o manieră sustenabilă;
- ✓ a ne asigura că siguranța și sănătatea în muncă sunt parte din activitatea noastră zilnică
- ✓ a susține o cultură pozitivă a siguranței, având la baza comportamente sănătoase;
- ✓ ca angajații să primească sprijinul necesar;
- ✓ că știm ca un angajament vizibil, la nivel personal, hrănește implicarea angajaților.

# Angajamentul Personal (VPC) vs Rata incidentelor<sup>1</sup>

## VPC against Rolling 12 month Employee Lost Time Incident Frequency Rate



<sup>1</sup> Exemplu dintr-o fabrica a Grupului LafargeHolcim

# Ce NU este o interactiviune VPC?

---

Nu este  
o inspectie  
a locului de  
munca

Nu este  
o instruire

Nu este  
un exercitiu de  
identificare a  
pericolelor  
riscurilor

Nu este  
un tool-box-talk

Nu este despre  
a “prinde oameni  
facand ceva  
gresit”

Nu este  
un exercitiu de  
“bifare”

# Implementare: Managementul Consecințelor

---

- Echilibru corect între măsurile pozitive și corective, între consecințe și recunoaștere.
- Intervenție sistematică în cazul încălcării regulilor SSM, pentru a reduce riscul de apariție a accidentelor.
- Înseamnă deblocarea potențialului de învățare din fiecare situație.



# Comportamente de minima siguranta

---



- ▶ Comportamentele **sub** cerintele obligatorii:
  - Declanseaza aplicarea consecintelor pentru a evita situatii similare in viitor



- ▶ Comportamentele **complet conforme** cu regulile SSM reprezinta nivelul asteptat
  - Nu sunt necesare recompense speciale sau recunoastere



- ▶ Comportamentele care **depasesc** regulile obligatorii contribuie la imbunatatirea performantei
  - **Sunt recunoscute si comunicate in organizatie**



## Exemple de consecinte pozitive (1/2)

---

- *Teste tehnice, psihologice și de personalitate*
  - ▶ Ex. Hogan Safety ș.a.
- *Coaching individual, intervenții comportamentale*
  - ▶ Discuții detaliate utilizând metode structurate de interviu pentru a evalua atitudinea și disponibilitatea pentru schimbare.
- *Atribuții specifice în SSM*
  - ▶ Pentru o perioadă specifică de timp, angajatului îi sunt date atribuții specifice de siguranță cu scopul de a internaliza și a aprofunda o zonă specifică SSM.
- *Job Shadowing*
  - ▶ Un angajat care este expert într-o arie SSM va avea alături un alt angajat ale cărui abilități SSM trebuie îmbunătățite; expertul va realiza activitățile specifice, în timp ce angajatul în formare va observa.

## Exemple de consecinte pozitive (2/2)

---

- *Implicarea modelelor de comportament*
  - ▶ Folosirea exemplului personal pentru a extinde învățămintele către alții; este de obicei inclus într-un program de mentorat.
- *Training dedicat*
  - ▶ Reîmprospătare/consolidare prin instruire personalizată (teorie și practică), cu o durată specifică și obiective clar definite. Verificare obligatorie a eficacității învățării la finalul instruirii.
- Evaluări ale conștientizării și/ sau angajamentului privind sănătatea și securitatea în muncă pentru un grup țintă de angajați.

# Recomandare finala: echilibrarea leadership-ului in siguranta

---

Managementul consecințelor are rolul de a susține dezvoltarea, corectarea comportamentelor și asumarea responsabilității personale.

Tot atât de importantă este susținerea unui program de recunoaștere a performanței exemplare în aria siguranței, pentru toți angajații (management, specialiști și muncitori).

Exemple:

- Includerea indicatorilor de siguranță în obiectivele personale, astfel încât o parte a bonusului de performanță să fie legat de SSM;
- Avansare profesională bazată pe performanța SSM;
- Premii speciale pentru contribuții excepționale;
- Recunoașteri la nivel local;
- Inițiative și concursuri pe teme de siguranță dezvoltate la nivel local.

# Implicare: Campania “Gandeste Sigur”



- Lansată în 2017, campania este menită să pună la un loc comportamente care încurajează responsabilizarea la nivel personal: colaborarea, agilitatea și libertatea de a lua decizii;
- Un angajat sau o echipă observă o situație periculoasă pe teritoriul Holcim România. Singur sau alături de colegi caută cea mai bună soluție prin care poate trata riscul identificat, o implementează, iar rezultatul va fi eliminarea sau diminuarea riscului.

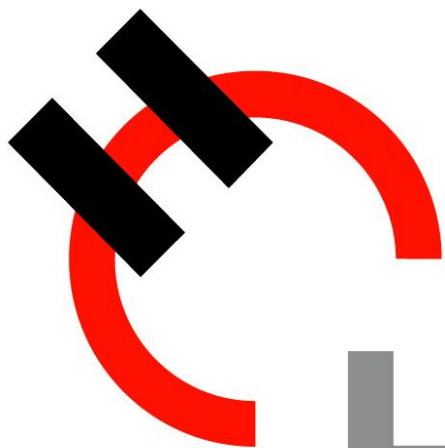
# Implicare: Campania “Gandeste Sigur”

- Lunar, se premiază cea mai bună inițiativă; alegerea câștigătorilor se face în cadrul Comitetelor de Securitate și Sănătate în Muncă.
- Criteriile de evaluare sunt:
  - ▶ impactul ideii de îmbunătățire,
  - ▶ costul implementării,
  - ▶ lucrul în echipă (agilitatea, colaborarea și abilitarea oamenilor de a lua decizii),
  - ▶ ușurința de a fi multiplicată în alte puncte de lucru Holcim.



Campania “Gandeste Sigur” a fost extinsă către comunitatea locală: copii de clasa a VI-a au identificat situații nesigure din viața de zi cu zi și le-au redat în desene. S-au înscris 65 de elevi din 3 școli.

Multumesc!



Holcim

 A member of  
**LafargeHolcim**