

۵ درک اشتباه نسبت به ایمنی در محیط کار

۱. ترس از سرزنش؛ "اگر من حادثه را گزارش دهم، تنبیه می‌شوم"

هنگامی که حوادث گزارش نمی‌شوند، مدیران و کارکنان فرصت یادگیری از اشتباه و حوادث کم خطر را از دست می‌دهند. دو رویکرد مانع از درک اشتباه نسبت به این موضوع می‌شود: **اولاً:** درگیر کردن نیروی کار در تعیین نحوه برخورد با تخلفات می‌تواند به کارمندان کمک کند تا مجازات‌ها را درک کنند. **دوماً:** ایجاد محیطی که کارمندان بتوانند بلافاصله رفتارهای ایمن را تشخیص داده و حوادث و ناهماهنگی‌ها را گزارش دهند. این محیط افراد را تشویق می‌کند که نه تنها در مورد اقدامات غیرایمن بلکه در مورد رفتارهای مطلوب نیز صحبت کنند.

۳. معاوضه ایمنی و بهره‌وری: "ایمنی به معنی بهره‌وری پایین‌تر است"

ایمنی و بهره‌وری اغلب به عنوان دو عامل مخالف هم شناخته می‌شوند. یکی از راه‌ها برای مبارزه با این مسئله، ایجاد استانداردهای شفاف ایمنی است که ضمن در نظر گرفتن فرآیندهای فعلی، الزامات بهره‌وری و امنیت را نیز یکپارچه نماید. زمانی که این فرآیندهای متقابل، یکپارچه نشوند، ممکن است کارکنان حین کار نتوانند شرایط ناسازگار را به خوبی مدیریت کنند. علاوه بر این، شکست در ادغام عناصر ایمنی و بهره‌وری می‌تواند به روابط متقابل و عملکرد سازمان آسیب برساند.

۵. خشنودی از خود "تغییر فرهنگی زمان‌بر است"

بسیاری از مدیران تصور می‌کنند برای تغییر فرهنگ، سال‌ها زمان لازم است. حتی مدیرانی که تغییراتی نیز ایجاد کرده‌اند، انتظارات پایینی نسبت به سرعت پیشرفت دارند. برای یک تغییر موفق جذب عوامل کلیدی و آغاز حرکت ضروری است. تغییر در دیدگاه نیز می‌تواند بسیار موثر باشد. مدیران باید به دنبال یافتن دلیل شخصی برای اهمیت ایمنی خود و کارکنان باشند. چنین نگاهی، آنها را به یک فرد مروج تغییر اثربخش تبدیل می‌کند.

۲. ناتوان‌سازی: "ایمنی، وظیفه شخص دیگری است"

به منظور افزایش توانمندسازی کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند از "ایمنی مدیریت شده" به جای "ایمنی تنظیم شده" استفاده کنند؛ به این معنا که در مواردی که انطباق دقیقی در قوانین ایمنی برای اطمینان از وجود ایمنی و یا ایجاد خطر نباشد، مدیریت می‌تواند به قضاوت کارمندان خود اعتماد کند. این روش غالباً برای محیط‌هایی با تغییرات قابل توجه در شرایط عملیاتی مانند محیط‌های صنعتی اهمیت دارد. همچنین برای غلبه بر ناتوانی، رهبران باید به تیم‌های حفظ ایمنی، بازخوردهای مثبت ارائه دهند.

۴. اعتقاد به سرنوشت: "آسیب‌ها بخشی از کار هستند"

بسیاری از مدیران کارخانه‌ها بر این باورند که امکان ایمن‌سازی به صورت صد در صد وجود ندارد و خطر بخشی از کار است. بسیاری از آن‌ها، آسیب‌های نیروی کار را گزارش نمی‌کنند. در واقع، تحمل خطر به معنای اعتقاد فراگیر به این موضوع است که برخی خطرات را نمی‌توان کاهش داد. مدیران باید تلاش کنند احتمال خطر را در کارخانه به صفر برسانند.