

'Implementar' uma Cultura de Segurança

Devemos ter cautela com as tentativas de 'implementar' ou 'criar' uma cultura como se fosse um programa novo.

A cultura não se transforma da noite para o dia, mas consegue mudar o ambiente de trabalho e como as pessoas trabalham em conjunto. Podemos avaliar atitudes e comportamentos, mas as pessoas só mudam se entenderem as novas formas como melhorias.

O corpo gestor precisa criar o ambiente de trabalho, providenciar as ferramentas e uma política transparente, além de mostrar comportamentos que promovam comportamentos de segurança desejáveis.

A Cultura de Segurança e a Cultura Nacional

As culturas nacionais diferem de acordo com as características da cada nação, inclusive o papel do indivíduo na sociedade, a maneira pela qual a autoridade é alocada, e as prioridades nacionais em relação a recursos, responsabilidades, moralidade, metas, e sistemas judiciais diferentes.

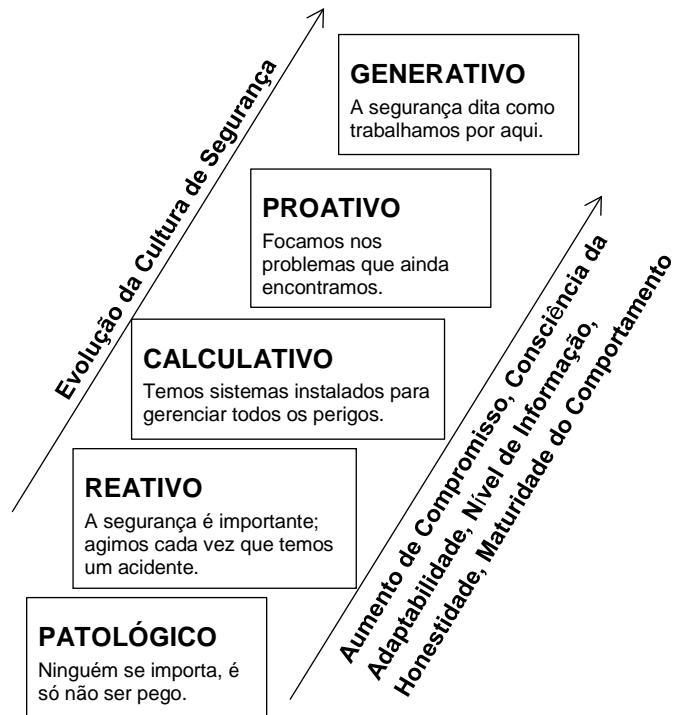
Uma abordagem madura à segurança precisa considerar a cultura nacional na qual está inserida e estar de acordo com ela. Os estilos de comunicação e liderança, bem como as interações entre supervisores e subordinados, precisam refletir uma força de trabalho multicultural.

Subculturas Organizacionais

Uma organização pode, também, conter várias subculturas dentro de diversos departamentos ou localizações. Cada área deve ser avaliada com as estratégias apropriadas aplicadas a cada subcultura.

Maturidade da Cultura de Segurança

A cultura de segurança de uma organização pode oscilar entre os cinco níveis de maturidade como mostra o modelo de evolução da cultura de segurança. Esses níveis refletem a forma que a informação de segurança é usada e valorizada.



Modelo da Evolução da Cultura de Segurança desenvolvido por Patrick Hudson

Avaliar a Cultura de Segurança

Avaliar a cultura de segurança de uma organização é uma tarefa subjetiva, baseada em diversos indicadores.

A avaliação fornece uma visão mais precisa de como as pessoas "se sentem" em relação à organização e sobre a percepção da importância da segurança neste ambiente. Também influencia as atitudes e os comportamentos.

Organizações não conseguem controlar como as pessoas pensam e se sentem, e tem uma influência limitada sobre os comportamentos. No entanto, o corpo gestor consegue disponibilizar sistemas e tomar ações que podem promover comportamentos de segurança desejáveis.

Acesse mais materiais de referência:

http://www.skybrary.aero/index.php/Category:Safety_Culture

SAFETY CULTURE

GERENCIAMENTO DE SEGURANÇA OPERACIONAL EFETIVO



maio 2017

<http://bit.ly/SMICG>

O que é uma Cultura de Segurança?

Uma cultura de segurança inclui o conjunto contínuo de valores, comportamentos e atitudes em relação à segurança, compartilhado por cada membro em cada nível de uma organização. A cultura de uma organização recebe a influência da diretoria através de ações e condutas que permeiem todos os demais níveis da instituição. Idealmente, a cultura de segurança deve ser avaliada em cada nível da organização.

Em resumo, a cultura de segurança engloba como as pessoas agem quando ninguém está de olho.

Pode se descrever a cultura de segurança em seis características de alto nível, que permitem uma estrutura de análise, conforme abaixo:



Consciência

Quanto os funcionários e o corpo gestor estão conscientes dos riscos a eles mesmos e aos outros devido às operações da organização. Ambos devem manter um grau de vigilância constante em relação à segurança.

Honestidade (Cultura Justa)

Quanto é estimulado ou premiado um comportamento seguro e o relato de assuntos de segurança, e quanto é desencorajado a conduta insegura.

Adaptabilidade

Quanto os funcionários e o corpo gestor estão dispostos a aprender com as experiências passadas e quanto são capazes de tomar a ação necessária para aumentar o nível de segurança dentro da organização.

Informação

Quanto a informação é distribuída para as pessoas certas dentro da organização. Informação específica do trabalho deve ser comunicada da forma correta para as pessoas certas.

Comportamento

Quanto cada nível da organização se comporta para manter e melhorar o nível da segurança. O corpo gestor deve reconhecer a importância da segurança e implementar tudo que for necessário para manter e melhorar a segurança.

Compromisso

Quanto cada nível da organização mantém uma atitude positiva em relação à segurança e reconhece a sua importância. O corpo gestor deve ter um compromisso real para manter um alto nível de segurança e para motivar os funcionários a agir da mesma forma.

A Cultura de Reporte de Segurança

A cultura de reporte surge a partir das crenças e atitudes pessoais em relação aos benefícios e as desvantagens associados aos sistemas de coleta de relatos.

Uma cultura de reporte saudável é construída com base em uma cultura justa, que procura diferenciar entre desvios intencionais e não-intencionais, e determina as melhores ações tanto para a organização como um todo quanto para os indivíduos envolvidos.

Os funcionários devem estar cientes de que a confidencialidade será mantida e a informação que entregam desencadeará ações. Senão, podem entender que há pouco ou até nenhum motivo para entregar um relato.

Tomada de decisões informada

Uma cultura de segurança positiva é essencial a um sistema de gerenciamento de segurança operacional. Cria-se uma abertura que incentiva as pessoas a reportar sobre a segurança. Isso, por sua vez, ajudaria o corpo gestor de uma organização a tomar decisões baseadas no que está realmente acontecendo através de uma:

Cultura de reporte: A organização incentiva o reporte?

Cultura justa: Como a organização trata as pessoas que cometem erros?

Cultura de aprendizagem: A organização trata a informação como uma oportunidade de cultivar sua cultura de segurança?

Cultura flexível: A organização usa a informação para melhorar a segurança?

Comportamentos Organizacionais

Abaixo estão ações que uma organização pode usar para gerenciar a segurança com consistência. São ações importantes para uma organização promover uma cultura positiva e o bom desempenho de segurança.

Preocupação com a falha: A procura contínua por sinais sutis de perigo.

Procura por ideias práticas: Entender a realidade das atividades da linha de frente; comparar o cenário ideal com a realidade, ou seja, 'o trabalho como é desenhado' versus 'o trabalho como é executado'.

Respeito pelo conhecimento: É importante valorizar as informações dos funcionários da linha da frente que interagem com o sistema todos os dias.

Compromisso com a resiliência:

Acontecimentos indesejáveis e inesperados irão ocorrer. Como uma organização responde a eles faz parte da melhoria contínua do Sistema de Gerenciamento de Segurança Operacional (SGSO) e da cultura de aprendizagem.