PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4282 di Mercoledì 18 luglio 2018

I lati oscuri della BBS e le soluzioni da adottare

Ostacoli alla realizzazione di un processo B-BS di successo e come creare le condizioni ideali per applicare il protocollo BBS all'interno di un sistema complesso.

Il 14 e il 15 giugno 2018 si è svolto a Como il 12? Congresso Europeo di BBS e Performance Management: il più grande evento in Europa dedicato alla gestione efficace dei comportamenti di sicurezza sul lavoro.

Pubblichiamo alcuni abstract del Symposium 1: "I lati oscuri" della BBS e le soluzioni da adottare per superarli, raccontati da direttori e HSE manager delle aziende.

Ostacoli alla realizzazione di un processo B-BS di successo... e come superarli!

Steve Roberts (Safety Performance Solution)

Questa presentazione si focalizzerà sui principali ostacoli ai programmi di BB-S (Behavior-Based Safety) e su come superarli o migliorarli. Questi ostacoli includono una mancanza di fiducia nei confronti del processo, una scarsa osservazione, un'inadeguata abilità di riconoscimento dei pericoli, una percezione di basso rischio e un basso valore percepito nel processo. La mancanza di fiducia nel processo di BBS potrebbe derivare da una mancanza di fiducia nella leadership, quando i dipendenti sentono che le vere osservazioni potrebbero condurre ad azioni disciplinari oppure da una mancanza di fiducia nei colleghi, nel momento in cui i dipendenti sentono che i feedback correttivi non vengano accettati in ??modo positivo.

La scarsa osservazione e l'inadeguata abilità di riconoscimento dei pericoli derivano da una mancanza di allenamento o di esperienza, quando i lavoratori potrebbero non riconoscere correttamente i comportamenti rischiosi e le condizioni all'interno del loro ambiente di lavoro.

La percezione di basso rischio si verifica quando i lavoratori non credono che ci siano rischi di incidente. Ciò accade spesso nei piccoli gruppi di lavoro, in cui le lesioni gravi sono rare a causa della bassa frequenza degli incidenti di sicurezza o quando i dipendenti di ruolo si abituano o si compiacciono dei pericoli. Il basso valore percepito si verifica quando i lavoratori non credono che il processo di BBS identifichi o sia rivolto ai rischi più significativi oppure quando non ritengono che l'azienda voglia investire le proprie risorse nel correggere i principali rischi anche se vengono identificati. Fino a quando questi ostacoli non vengono identificati e corretti, è probabile una scarsa qualità e una mancanza di coinvolgimento dei lavoratori all'interno del processo di BBS. La presentazione includerà anche alcune delle più recenti critiche alla BBS dal campo della Human and Organizational Performance (HOP) riguardante il ruolo del sistema organizzativo nella performance di sicurezza.

Scarica l'abstract

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0506] ?#>

Commitment: come ottenerlo (dal top management) e come mantenerlo (con i team leader)

Michele Faranda (Manager di Parker Hannifin Manufacturing)

Andrea Baj Rossi (Specialist Parker Hannifin Manufacturing)

L'intervento è completamente imperniato su come individuare, o meglio, su come creare le condizioni ideali per applicare il protocollo BBS all'interno di un sistema complesso quale può essere quello di una multinazionale.

La disamina affronta due grandi aree tematiche, dapprima quella legata al committment da ottenere dal top management e, conseguentemente, come operare affinché il committment ottenuto possa essere corroborato con attività di mantenimento per la parte operativa. Viene affrontato un altro aspetto di rilevante importanza: la ricerca di uno "sponsor" capace di influenzare i comportamenti dell'intera organizzazione per via della sua posizione o del suo carisma.

In questo contributo si sottolinea, inoltre, il ruolo della "perseveranza" intesa come peculiarità di chi vuole farsi carico di implementare un cambio culturale che per alcune organizzazioni, soprattutto quelle più complesse, potrebbe essere definito "epocale".

Non meno importante sarà analizzare come l'area EHS deve integrarsi in un panorama costellato da attività di "improvement" collaudate e care alle grandi organizzazioni (Lean Manufacturing, 5S, Star Point System, Courage to Care, ...) al fine del mantenimento dell'intero processo.

Scarica l'abstract

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.