

SKOÐUN

Frumkvæði og forysta í öryggismálum

GÍSLI NÍLS
EINARSSON



Reynslan sýnir að öflugir stjórnendur ná árangri jafnt í góðæri sem í hallæri og þeir bestu láta til sín taka á öllum sviðum og þar eru öryggismálin ekki undanskilin. Til að ná árangri í þeim þurfa æðstu stjórnendur að sýna frumkvæði, leiðtogaþæfni og vera öðrum starfsmönnum til fyrirmyndar.

Lítu í eigin barm

Áður en stjórnendur hefja vegferð sína í öryggismálum verða þeir að líta í eigin barm og svara nokkrum einföldum spurningum eins og:

- » Hvernig haga ég mínum eigin öryggismálum í og utan vinnu?
- » Er ég góð fyrirmynd?

Ábyrgðin er mikil og athafnir hafa bein áhrif á starfsemi, starfsfólk og ímynd fyrirtækisins. Móta þarf stefnu um hvernig stuðla skuli að öruggum vinnustað og rekstri. Sífellt fleiri fyrirtæki á Íslandi starfa eftir svokallaðir „núllsýn“. Samkvæmt henni eru öll slys og tjón óviðunandi og litid svo á að unnt sé að koma í veg fyrir þau öll. Skýr sýn og áherslur

æðstu stjórnenda fyrirtækja í öryggismálum auðvelda millistjórnendum og starfsmönnum að vinna og breyta samkvæmt þeim, hafa raunhæfar væntingar og sinna starfi sínu með ábyrgum og öruggum hætti.

Mynda traust

Til að fyrirtæki geti starfað í samræmi við eigin sýn í öryggismálum og náð settum markmiðum þarf að vera traust á milli starfsmanna og stjórnenda. Það myndast og vex eftir því hvernig starfsmenn skynja ásetning stjórnenda, samræmi í aðgerðum og eftirfylgni varðandi öryggisáherslur fyrirtækisins. Þetta krefst þess að stjórnendur mæti þörfum starfsmanna fljótt og örugglega, svari spurningum um öryggismál og bregðist vel við beiðnum. Þannig má senda skýr skilaboð um að öryggismál fyrirtækisins séu þeim hugleikin og mikilvæg.

Stundum er sagt að góðir leiðtogar búi ekki til fylgjendur, þeir búi frekar til aðra leiðtoga. Leiðtogar í öryggismálum fá samstarfsmenn sína til að temja sér það viðhorf að allir beri ábyrgð. Hver og einn sé „sinn eigin öryggisstjóri“ hvort sem er í vinnu eða heima fyrir. Einstrengingslegar reglur settar af stjórnanda og fylgt eftir með hálfum huga starfsmanna eru ekki vænlegar til árangurs. Starfsfólk þarf að fá tækifæri til að vera með í hugmyndavinnu um hvernig haga



Æðstu stjórnendur þurfa að sýna forystu og leiðtogaþæfni í öryggismálum með einlægum, persónulegum áhuga og skuldbindingu gagnvart þeim.

skuli öryggismálum og taka virkan þátt í þeim. Allir eiga að upplifa að þeir séu í sama liði og hafi sömu sýnina.

Athygli, samskipti og hvatning

Til að ná árangri, hvort sem það er í íþróttum eða rekstri fyrirtækis þarf einbeitingin að vera 100% á viðfangsefnið. Því þurfa allir að skynja að öryggismálin séu í öndvegi. Sömuleiðis þarf að stuðla að opinni umræðu á vinnustaðnum

um þessi atriði og hvetja starfsmenn til þátttöku.

Markvisst þarf að takast á við þær áskoranir og hindranir sem upp koma þegar ný sýn í öryggismálum er innleidd. Lykilatriðið er að ræða öll vafamál strax og leysa sem fyrst í samvinnu við starfsfólk. Sömuleiðis er nauðsynlegt að meta reglulega hvort fjármunir og tíma sem eytt er í öryggismálin skili sér í öruggari vinnustað, betri rekstri og bættri öryggismenningu. Meðal annars þarf að gera innri kannanir sem meta viðhorf, getu og upplifun starfsmanna á öryggismálum, halda reglulega öryggisfundum um stöðu mála og ræða við þá sem eru ekki enn sannfærðir.

Sýnileiki stjórnenda

Æðstu stjórnendur þurfa að sýna forystu og leiðtogaþæfni í öryggismálum með einlægum, persónulegum áhuga og skuldbindingu gagnvart þeim. Þeir þurfa að vera sýnilegir á viðburðum sem tengjast öryggismálum vinnustaðarins, nýta öll tækifæri bæði innan og utan fyrirtækisins til að tjá sig um mikilvægi öryggismála og leggja sig fram við að hrósa starfsmönnum fyrir að vera öðrum til fyrirmyndar. Sannir leiðtogar geta stuðlað að bættri öryggismenningu og viðhaldið henni. Það getur þú líka.

Höfundur er forvarnarfulltrúi fyrirtækja hjá VÍS.

