

السلوك الآمن

مخالفة + خطأ = كارثة

لماذا يعتبر ارتكاب المخالفات خطر؟

فيما يلي بعض الأمثلة التي توضح مدى خطورة ارتكاب المخالفات:

عندما يذهب مساعد السائق إلى خلف الشاحنة دون ابلاغ سائق (مخالفة) فيقوم السائق فجأة بالرجوع للخلف ليصدم المساعد ويقتله.

قيام مشرف الصيانة بأعمال الصيانة دون عزل الكهرباء (مخالفة) مما يؤدي إلى إصابة أحد العاملين بماس كهربائي لأنه يعلم أن الكهرباء معزولة.

أنواع خرق القواعد (المخالفات)

- 1- عدم معرفة الأفراد بكيفية تطبيق القواعد. (الفهم) (مخالفة غير متعمدة)
- 2- تصرف الأفراد كأن لم يوجد قواعد لإتباعها. (الوعى) (مخالفة غير متعمدة)
- 3- اعتقاد الأفراد بأن القواعد لا تتعلق بعملهم ولذلك فهم لا يقدرّون حجم المخاطر الناجمة عن خرقهم لهذه القواعد. (مخالفة نمطية)
- 4- من المستحيل إنجاز العمل بالإتباع الصارم للقواعد. (لا أستطيع تنفيذ العمل) (مخالفة موقفيه)
- 5- أحيانا يمكن إنجاز العمل بشكل أسرع وملائم دون إتباع القواعد. (أستطيع تنفيذ العمل بشكل أفضل) (مخالفة تفاؤلية)
- 6- التعجل فى حل المشكلات التى يقع فيها الأفراد لأول مرة وفشلهم فى إتباع التدريب الجيد. (مخالفة استثنائية)

نوع المخالفة	الأسباب الرئيسية	الحلول
1 غير متعمدة الفهم	الصياغة السيئة للقواعد التعقيد سوء فهم مطبقي القواعد	اعادة الصياغة (باستخدام لغة البلد وتطوير طريقة التفكير) تبسيط القواعد تقييم فهم العاملين ووضعي القواعد
2 غير متعمدة الوعى	قلة التدريب عدم توافر القواعد المكتوبة بالمواع	اختبار الأفراد لمعرفة مدى إلمامهم بالقواعد والإجراءات توفير القواعد المكتوبة
3 نمطية	وجود قواعد غير ضرورية وجهات نظر خاطئة التراخي فى الإشراف	التخلص من القواعد الغير ضرورية تعديل وجهات النظر ارغام العاملين على اتباع القواعد
4 موقفيه	قلة الموارد الفشل فى فهم ظروف العمل	توفير الموارد المطلوبة تطبيق قواعد مختلفة تطبيق قواعد تلائم ظروف العمل
5 تقاولية	الاقتناع الشخصى انتهاز الفرص	عمل قواعد أكثر سهولة اعادة صياغة القواعد تطوير الكفاءات
6 استثنائية	موقف غير متوقع - قواعد غير واضحة التعجل فى حل المشكلة	التدريب على المواقف الغير متوقعة تطوير المهارات للتعامل مع المواقف الغير متوقعة

المسئولية

1- مسئولية إدارية:

ضرورة استجابة المسؤولين للمشكلات المبلغ عنها وإيجاد الحلول لها.

2- مسئولية شخصية:

ضرورة الإبلاغ عن المشكلات وعدم الاكتفاء بالشكوى منها.

أربعة أسباب لارتكاب المخالفات

- 1- التوقع: التوقع بأن خرق القواعد يؤدي إلى سرعة انجاز العمل.
- 2- القدرة: شعور الفرد بأن لديه القدرة والخبرة على انجاز العمل دون إتباع القواعد.
- 3- انتهاز الفرص: الاعتقاد بأن انتهاز الفرص هو انجاز العمل بطريقة مختصرة أو بشكل أفضل.
- 4- التخطيط: إن التخطيط الغير ملائم للعمل يؤثر في حل المشكلات التي أثناء العمل. يتم اكتشافها

ما هو السلوك الآمن؟

%60

%40

.

12

6

ما هو السلوك الآمن؟

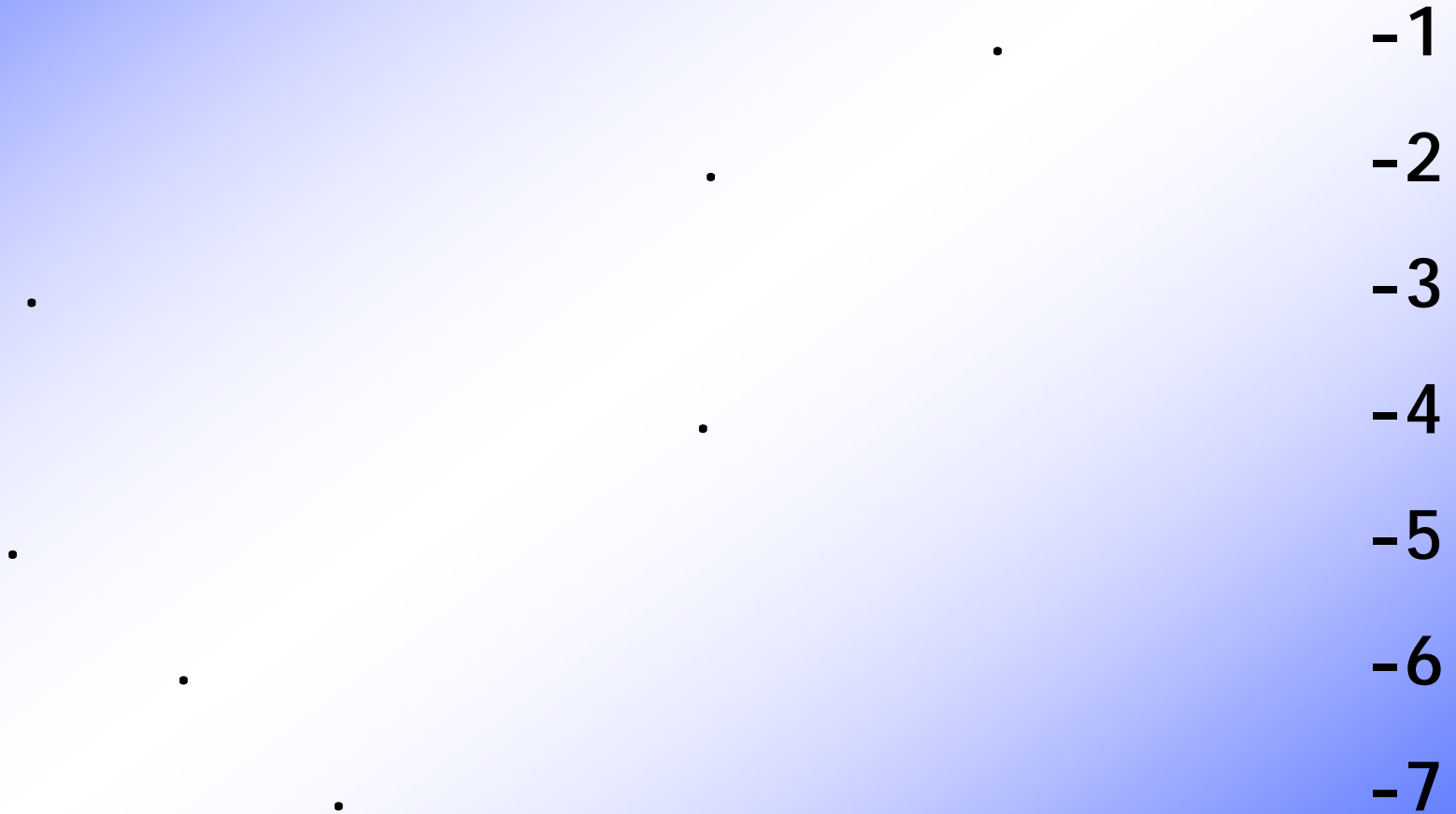
•) (%96 . .

ما هو السلوك الآمن؟

-

-

العناصر الأساسية للسلوك الآمن



عناصر السلوك الآمن

1- مشاركة الأفراد.

.

2- تحديد السلوكيات الغير آمنة

-
-

3- جمع البيانات التي يتم ملاحظتها من السلوكيات الغير آمنه
بأستخدام قاعدة "ما يمكن قياسه يمكن عمله"

.

.

.

برامج السلوك الآمن

•

•

•

•

•

•

برامج السلوك الآمن

:

•

•

•

•

•

•

•

•

برامج السلوك الآمن

-
- -
 -
 -
 -

4- تحليل البيانات وإتخاذ القرار

•

5- تطبيق نظام المتابعة والتدخل من أجل تطوير السلوك الآمن.

-
-

6- تقييم الأداء مع تصحيح الأخطاء و توجيه الإرشادات

:

.

7- التزام المديرين والمسؤولين بالسلوك الآمن.

.

تطبيق نظام السلوك الآمن يجب أن يؤدي إلى:

- 1- تقليل عدد الحوادث وإتلاف الممتلكات.
- 2- تحسين مستوى السلوك الآمن.
- 3- خفض تكاليف الحوادث.
- 4- التزام الجميع بالسلوك الآمن.
- 5- عمل متابعة دورية.
- 6- زيادة التقارير المقدمة عن أسباب الخلل وعن الحوادث.
- 7- تنمية المهارات.

السلوك الآمن من الناحية النفسية

•

/

•

•

السلوك الآمن من الناحية النفسية

•

•

لماذا التركيز على السلوك الغير آمن؟

%80

.

.

%95

دليل الإبداع فى أداء السلامة

:

.

•

•

.

لماذا يسلك الناس السلوك الغير آمن؟

•

“

”

•

السلوك الآمن من الناحية النفسية

29

330

.

15

10

.

.

10

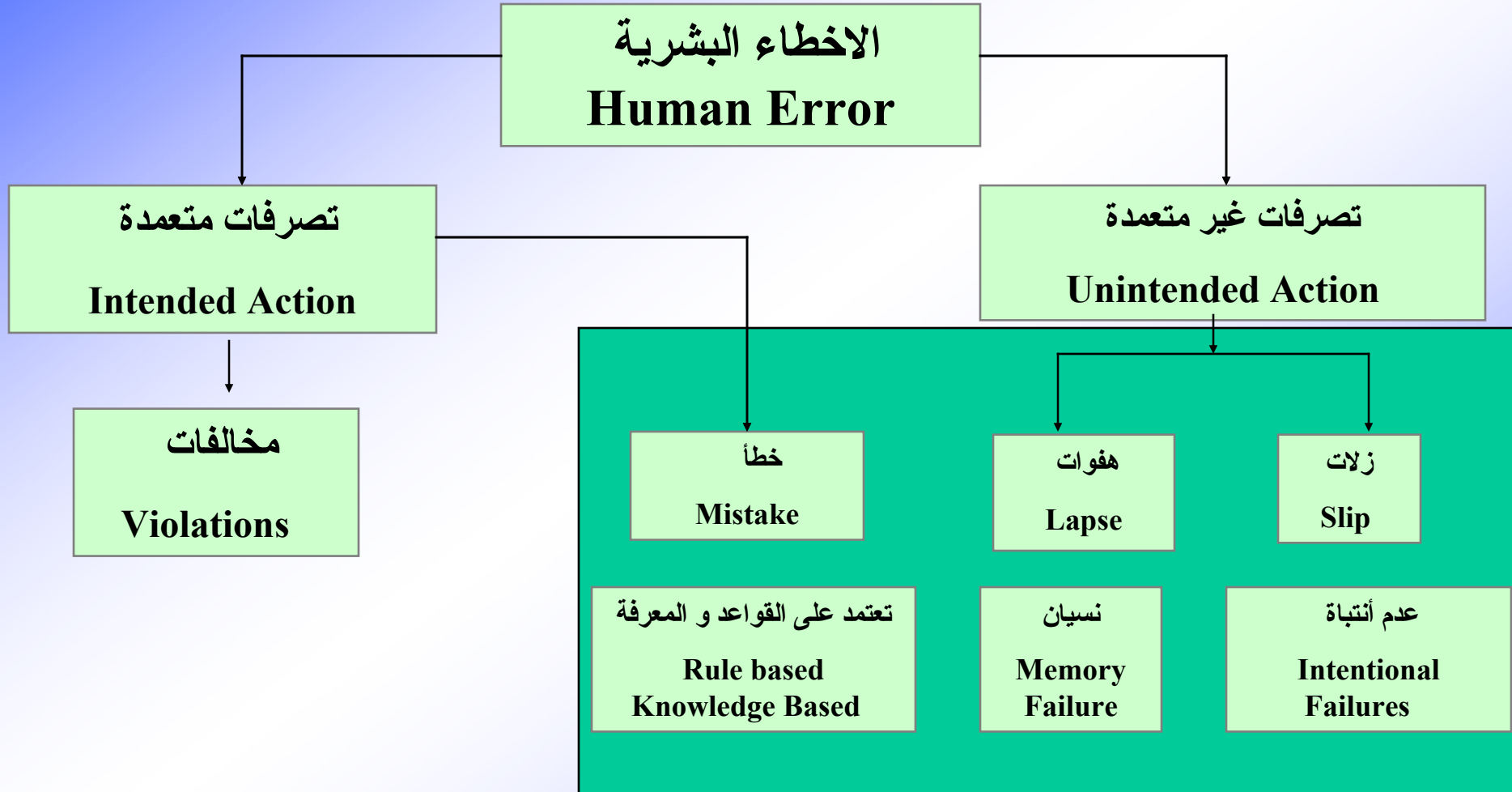
السلوك الآمن

:

-1

-2

الاحطاء البشرية



تصرفات غير متعمدة

-1 :

.

-2 :

.

-3 :

.

أمثلة للسلوك الغير آمن

-1

الحادث:

حاول احد العمال بعد الانتهاء من العمل على سطح احد الصهاريج النزول فتعثرت قدمة و سقط.

السلوك الغير آمن :

النزول بأسلوب غير مناسب.



النتيجة :

إصابة القدم.

الاحتمالية:

اصابات وقت ضائع او الوفاة .

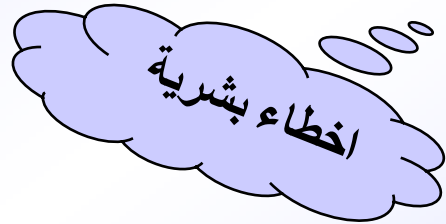
الحادث:

لمس عامل سلك مكشوف اثناء محاولته اصلاح جهاز راديو مما أدى الى إصابته بصدمة كهربائية و سقوطه على الارض.

السلوك الغير آمن :

القيام بعمل غير مؤهل له او مسموح له بعملة.

النتيجة :



جروح و حروق باليد اليسرى.

الاحتمالية:

حدوث اصابات كبيرة و خطيرة (الوفاة).

الحادث:

انحسر اصبع اليد اليسرى لعامل بين مقبض المصعد و ماسورة الحفر
اثناء قيامه بتثبيت ماسورة حفر بالمصعد.

السلوك الغير آمن :

عدم استخدام حبل تثبيت.



النتيجة:

خدش الاصبع .

الاحتمالية:

فقدان الاصبع.

⋮

.

.

⋮

.



⋮

.

⋮

.

-6

2

.



()

الحادث:

اثناء استخدام عامل السكين فى فتح علبة طلاء فقد السيطرة عليها و اصاب إصبعه .

السلوك الغير آمن :

عدم استخدام الاداة المناسبة لفتح العلبة .
انخطاء بشرية

النتيجة:

اصابة بسيطة

الاحتمالية:

ايام ضائعة

الحادث:

ادى قيام عامل بحفر خندق تحت ماسورة تقع ما بين سنده خرسانية الى ضعف العارضة و انزلاقها داخل الخندق و حشر ساق العامل .

السلوك الغير آمن :

استخدام رافعة لتخليص الرجل

النتيجة:

اصابة بسيطة

الاحتمالية:

اصابات جسيمة




اخطاء بشرية

الحادث:

تم وضع ماسورة لتوزيع الغاز تحت الاختبار المائي و تم تطويق المنطقة بالحبال و على الرغم من ذلك حاول ثلاثة عمال العمل داخل المنطقة المعزولة على وصلة ماسورة التوزيع.

السلوك الغير آمن :

العمل في منطقة مسورة و معزولة.  أخطاء بشرية

النتيجة:

لا شى.

الاحتمالية:

اصابة العامل بضغط الماء العالى او بجزء من ماسورة التوزيع.

السلوك الامن

:

-
-
-
-
-

السلوك الامن

:

•

•

•

•

•

كيف يمكن منع السلوك الغير آمن؟

لماذا لا تمنع المعايير الهندسية المخاطر؟

و لكن النجاح غير مضمون في بعض هذه الحالات نتيجة لمحاولات الأفراد تخطى هذه الموانع الهندسية الموضوعة للحد من السلوك الغير آمن

السلوكيات الآمنة من الناحية النفسية

()

كيف نوقف السلوك الغير آمن؟

لماذا لا نغير طباع الأفراد؟

.

.

.

السلوكيات الآمنة من الناحية النفسية

-
-

:

()

()

()

السلوكيات الآمنة من الناحية النفسية

.

.

السلوكيات الآمنة من الناحية النفسية

•

•

كيف نوقف التصرفات الغير آمنة؟ هل نعاقب
الأفراد حتى يعودوا الى التصرفات الآمنة؟

) - -

السلوكيات الآمنة من الناحية النفسية

•

•

•

•

كيف نوقف السلوك الغير آمن؟ نشجع الافراد على السلوك الآمن؟

1

.

.

كيفية إستخدام هذه المعرفة للمساعدة في تحسين السلوك الآمن

.

السلوكيات الآمنة من الناحية النفسية

•

•

!

•

السلوكيات الآمنة من الناحية النفسية هل تعمل؟

"

"

:

.

•

طريقة قياس السلوك الآمن

الأفراد

• الطريقة :

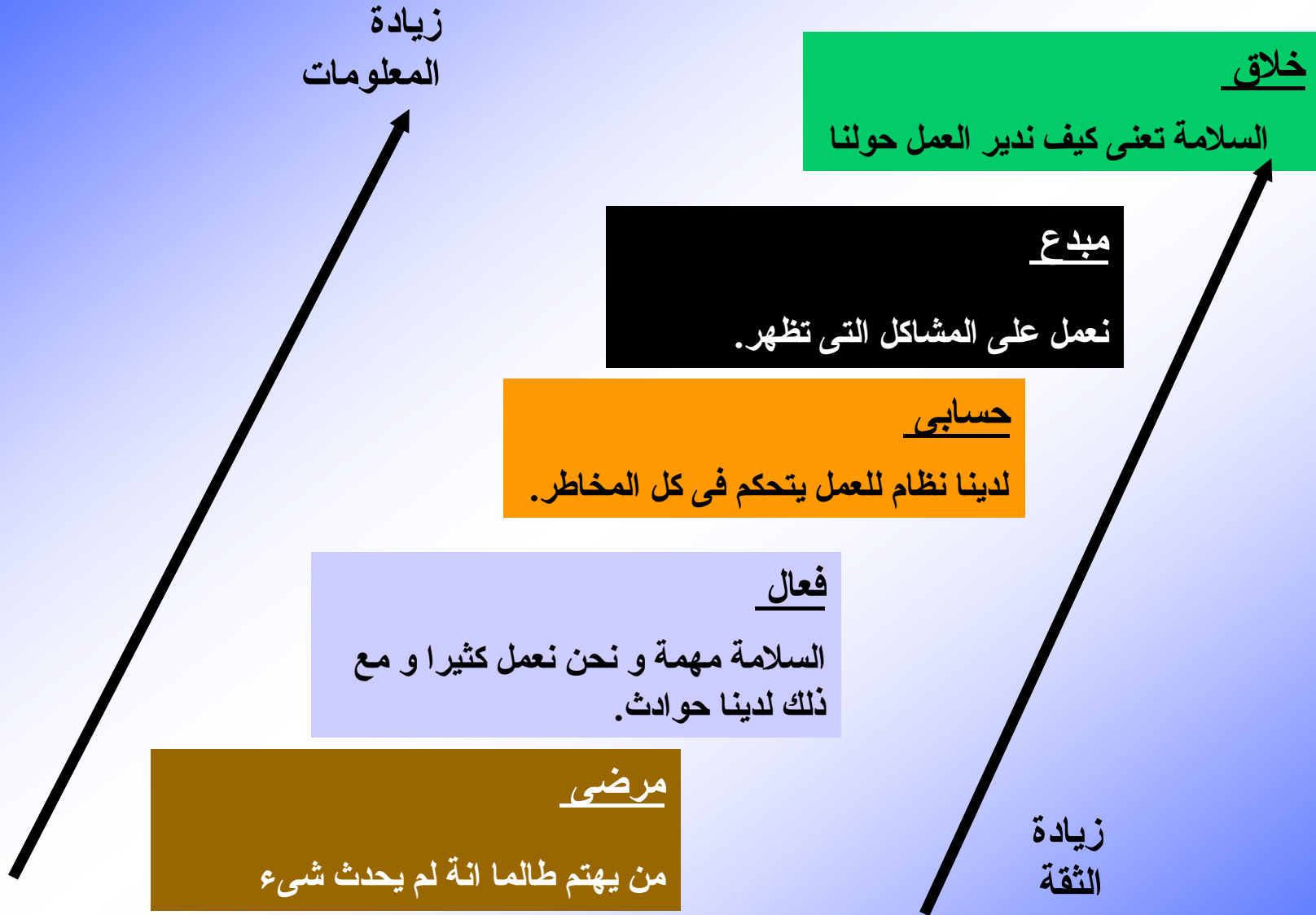
1- النشاط السلوكي

” ”

2- المستويات الادارية

(& &) .

قياس السلوك الآمن



السلوك الشخصي

مرضى

فعال

حسابي

مبدع

خلاق

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

الإدارة

المشرفين

الأفراد

1

.

•

•

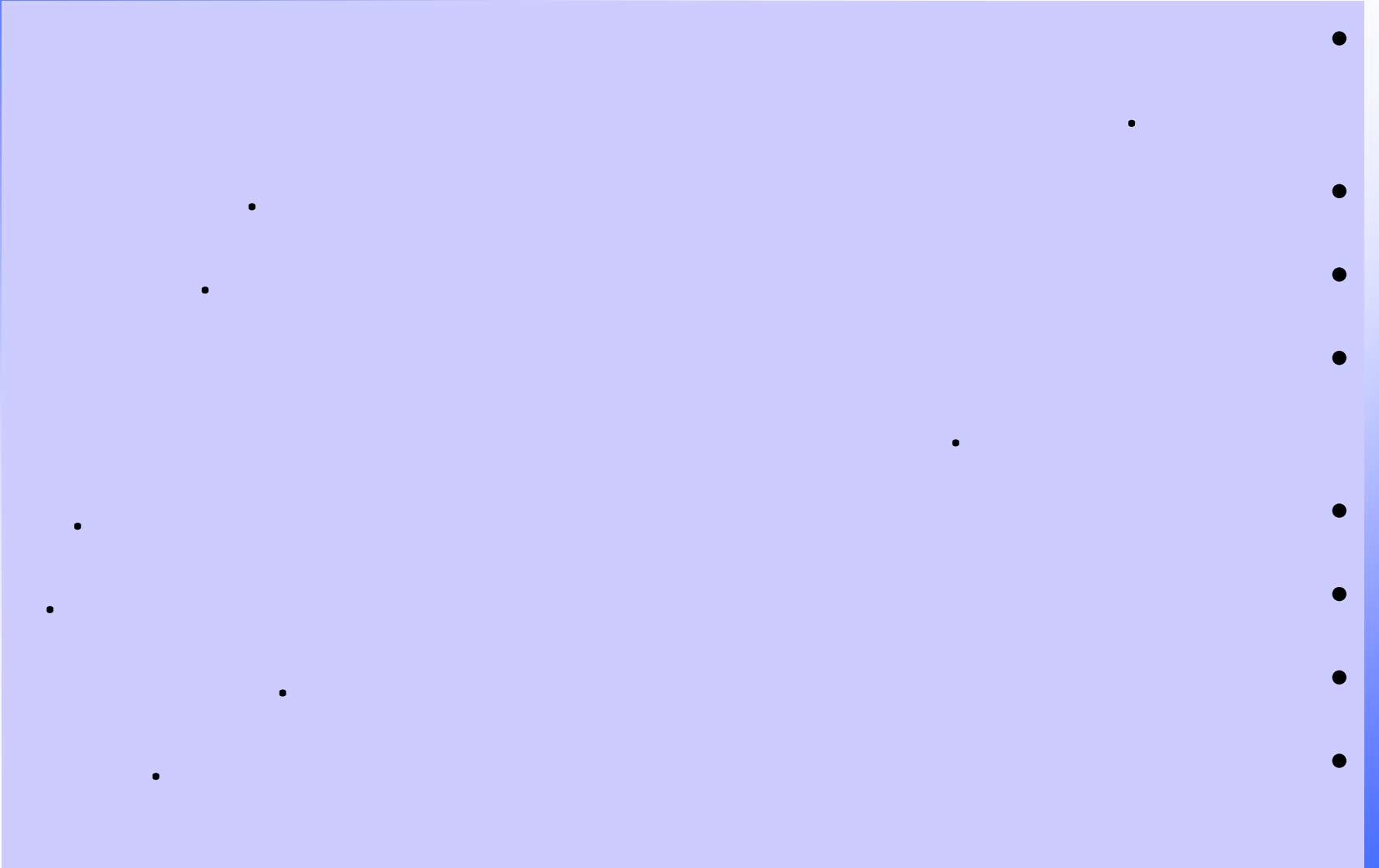
•

•

•

•

2



3

- دائما أكرر بأخذ أمور الصحة و السلامة و البيئة مأخذ الجدية مثلما أفعل وكما هو متوقع منى.
- أحاول دائما تنفيذ التوصيات الموضوعه من فريق تحرى الحوادث و أتأكد من أنها اغلقت.
- اعتقد ان وجود منظومة الصحة و السلامة و البيئة يجعلنا فى امان كافى.
- اصر على ان تكون تقارير اداء الصحة و السلامة و البيئة مكتوبة.
- اتجنب اختيار المقاولين ذوى السمعة السيئة فى الصحة و السلامة و البيئة قدر الامكان
- اعتقد بان كل الحوادث يمكن تجنبها اذا قام الافراد بما يقال لهم

.

•

•

•

•

•

•

•

•

•

.

.

•

•

•

•

•

•

•

•

•

6

)

.

.

.

.

(

.

•

•

•

•

•

•

•

•

- أتجاهل السلوكات الغير آمنة عندما أكون فى عجلة من أمرى .
- التفتيش نوع من انواع العقاب و لا ارغب فيه.
- لا أجد دائما الوقت لأعمل ما أعرفه عن الصحة والسلامة والبيئة .
- أشعر بأنة لابد من إنهاء الاولويات الموكلة الى من رئيسى .
- أعلم بضرورة عمل تقرير عن كل الحوادث الخطرة والسلوكات الغير آمنة
- أكرر دائما بعد أى حادثة (لقد قلت لهم ولكنهم لم يستمعوا) .
- أقوم بأجراء عمليات ترتيب ونظافة للموقع عند زيارة من الإدارة .
- أشعر بضرورة وجود المزيد من اللافتات التحذيرية فى كل أرجاء الموقع .

- أتخطى دائما القواعد والإجراءات ولست أدري لماذا ؟
- أخبر الآخرين فى حالة وجود أعمال غير آمنة .
- أعتقد أن وجود نظام تصاريح العمل هو تأكيد على صيانة الملكية .
- أشعر بكثرة الأعمال الكتابية الخاصة بالصحة والسلامة والبيئة .
- أعتقد بأننا نقوم بكثير من أعمال التفتيش بعيدا عن قيامنا بالأعمال اللازمة .
- أعلم أنه توجد أعمال كثيرة تتم ولكن لم أسمع عنها رسميا .
- أحاول دائما أن أجعل موقع عملى نظيف ومرتب .
- أتأكد من التحديث اليومى للوحة الخاصة بالصحة والسلامة والبيئة

9

- اود سماع السلوكات الغير آمنة الخاصة بأمور الصحة و السلامة و البيئة .
- اشعر بالفخر لان الافراد لدى يهتموا بأمور الصحة و السلامة و البيئة و يتصرفون بجدية .
- اشعر بالارتياح لان الافراد لدى يفتشون عن السلامة فى مواقع عملهم .
- ارغب فى أن أخبرهم بكل السلوكات الغير آمنة حتى إن لم تكن بطريقة تفصيلية ومباشرة .
- ارغب فى مناقشة حوادث الغير فى اجتماعات الصحة والسلامة والبيئة حتى نتجنب حدوثها .
- أتسامح فى بعض التجاوزات طالما هناك فرصة لمناقشتها مقدما .
- أعمل مع الأفراد لتوصيل إجراءات الصحة والسلامة والبيئة لمن يريدونها

10

- اشعر بالفخر لعقد اجتماعات الصحة و السلامة و البيئة و اتمنى حضور كل الافراد .
- اتعجب للقول بأن أدائنا فى الصحة و السلامة و البيئة يرجع الى الحظ.
- اقيم كفاءة خطة العمل بعد الأنتهاء منه.
- اشعر بان أعدادنا كثيرة و لكنها دائما غير كافية.
- اجد الوقت الكافى لاجراء التخطيط
- لا امانع فى التفتيش بل اطلب ذلك
- اثق فى ان مديرى لن يطلب طلبات غير منطقية
- اطلب من الافراد لى تركى عندما يكون هناك مشكلة
- اشعر بان الافراد لى منضبطين من تلقاء انفسهم و عملى هو مساندهم

11

- اتجنب تفتيش الصحة و السلامة و البيئة ان وجدت.
- ارغب فى دفع الكثير من الاموال على المجادلة فى امور الصحة و السلامة و البيئة.
- لن ارتدى مهمات الوقاية الغير ملائمة و اضع امامى مقولة ”القواعد وضعت لتكسر“ .
- مسئولى السلامة معوقين للاعمال .

12

- لا ارغب فى اجراء تفتيش الصحة و السلامة و البيئة.
- استمتع بالعمل عندما لا اجد ازعاج من قبل مسئولى الصحة و السلامة و البيئة.
- ارتدى مهمات الوقاية عندما اكون فى احتياج لها او عندما يكون مديرى على مقربة.
- احضر اجتماعات الصحة و السلامة و البيئة عندما اكون مضطرا لذلك.
- اشعر بانة لا داعى لعمل كل هذا طالما انة لم تقع حادثة.
- اعتقد انة لا بد من وقوع بعض الحوادث نظرا لطبيعة هذا العمل.
- اعلم انة لا بد من اتباع بعض البرامج الخاصة على السلوكات الغير آمنة عند وقوع حادثة ولكنها ستزول مع الوقت.

13

- اشعر بان اجتماعات الصحة و السلامة و البيئة شئ مهم ولا بد من حضورها.
- اعترف بأخطائي عندما تظهر و احاول دائما اصلاحها.
- اهتم بالنظام و النظافة بموقعي عند علمي بتفتيش.
- اقبل تفتيش الصحة و السلامة و البيئة طالما انة لا يمكن تجنبها.
- اعتقد بان لدينا الكثير من الاجراءات.
- أفضل ان اتحى جانبا عند وجود اعمال كتابية مطلوب تنفيذها.
- استمتع بالمشاركة فى مسابقات الصحة و السلامة و البيئة و حصولي على جوائزها.

14

- حصلت على التدريب الذي أحتاجه لأداء عملي.
- ابحث عن السلوكيات الغير آمنة و اضعها في تقرير.
- اتقبل الردود على تقارير السلوكيات الغير آمنة التي ارسلتها.
- اقترح بنود لاجتماعات الصحة و السلامة و البيئة.
- مهمات الوقاية اقدر اهميتها و اعلم متى و أين استعملها.
- استمتع بالحديث عن العمل قبل أجرائه.
- اشعر بالقلق عندما اجد زميل لا يهتم بالصحة و السلامة و البيئة .
- حاليا نقوم بالاعمال على اكمل وجه و لكن ادرك انه ما زالت هناك بعض الاخطاء.

15

- اعتقد انه من المهم وضع السلوكيات الغير آمنة فى تقرير.
- اشعر بالقلق من الاشياء التى تحدث بطريقة خاطئة.
- اجد ان اجتماعات الصحة و السلامة و البيئة مهمة و اشارك فيها.
- اتطوع فى المشاركة فى اعمال التفتيش الصغيرة
- اندفع بقوة تجاه ان تكون الاعمال التى اقوم بها آمنة
- اثق فى ان المشرف الذى يعمل معى يستمع لى و يتقبل النقد البناء
- اشارك بقدر كبير فى وضع الاجراءات و التفتيش عليها
- اشعر بعدم الارتياح عند القيام بالاعمال دون اجراء تحليل للاخطار.

أداء السلامة

السلوك الآمن

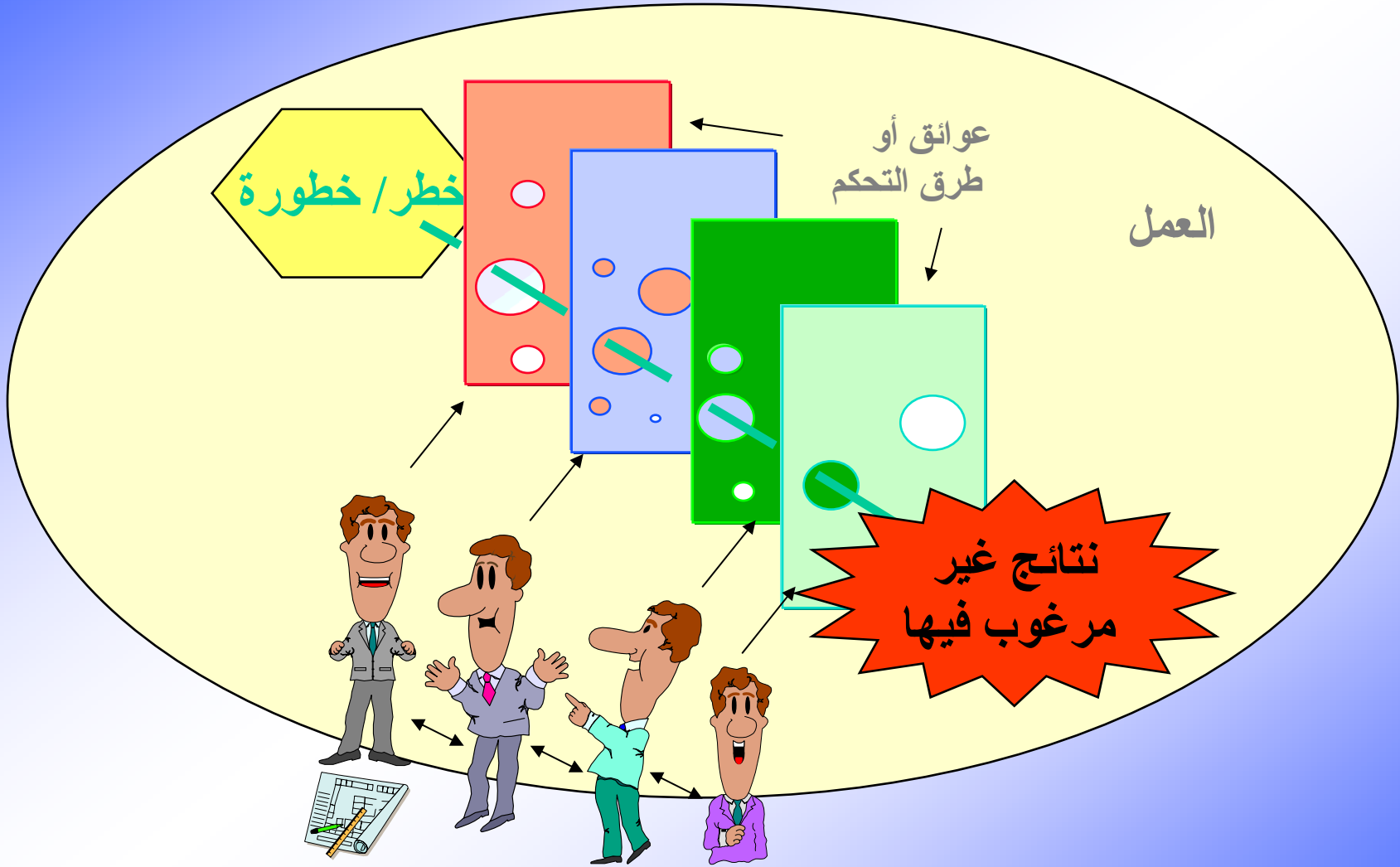
النتائج:

. نتائج العلاقات المتبادلة بين السلوك الشخصى و
مستويات الإدارة والمشرفين والعمال توضح مستوى
الأفراد

• البدء فى خطط التغيير

المفهوم





• ادارة الصحة و السلامة و البيئة هي :

-1

.

-2

.

-3

.

:

-4

.

-

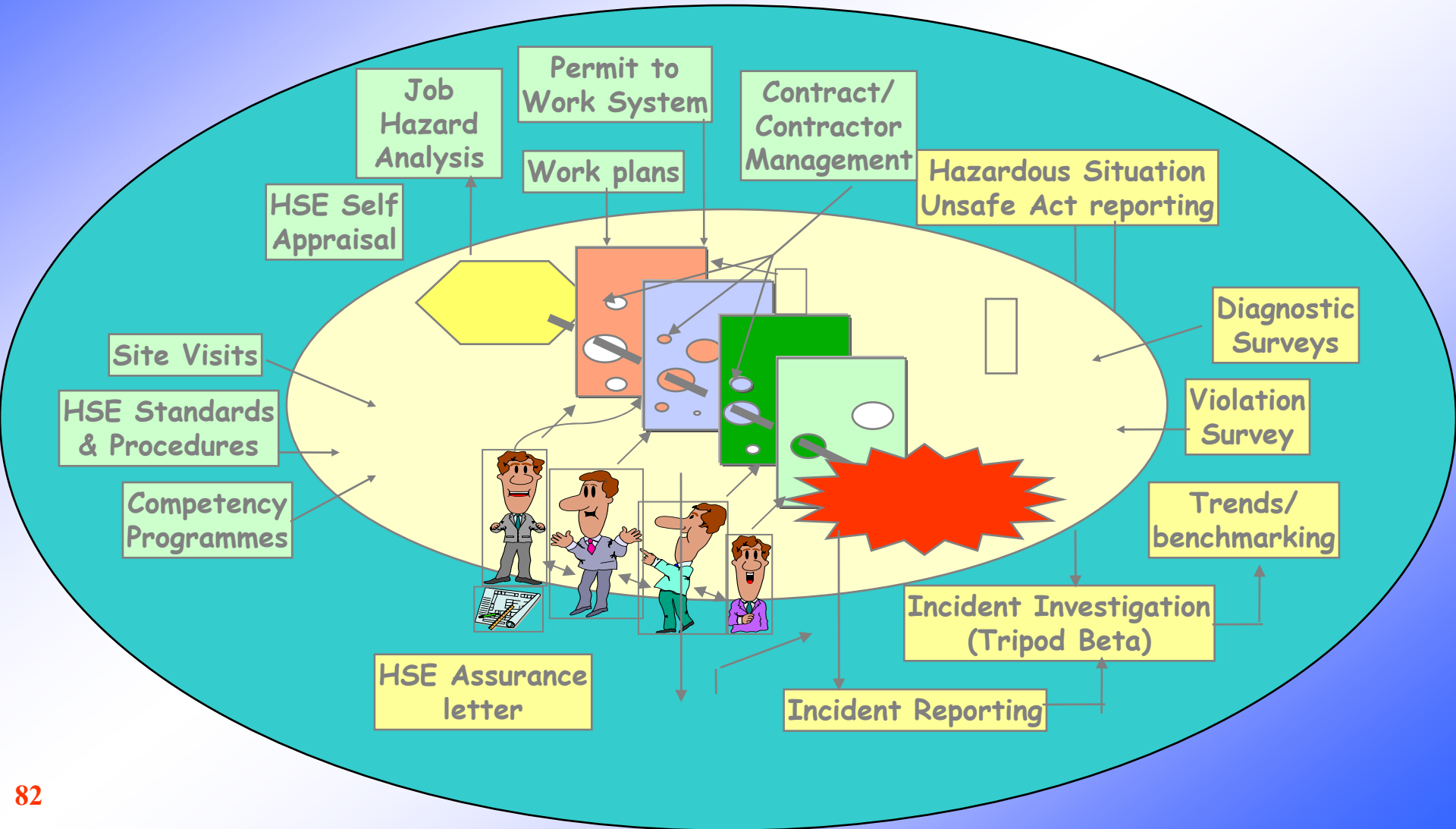
.

-

-

.....

HSE MS “in place”



- معظم الشركات تقوم بوضع الكثير من العناصر للنظام الرئيسي و هي ايضا أدوات لتقييم ودعم اداء عناصر منظومة الصحة و السلامة و البيئة لديها .
- تتمثل هذه النظم فى الأتى:

1- متابعة الحوادث.

2- تحديد الثغرات فى الحواجز مثل التدقيق على السلوكيات الغير امنة و كذلك التدقيق على المواقف.

3- وضع خطة عمل آمنة تستند على استخدام نظام تصاريح العمل و خطة الرحلة الامنة.....الخ.

4- وضع المعايير و القواعد.

5- وضع برامج لتنمية الكفاءات.

السلوك الآمن

الأساليب:

وتتم عن طريق العلاقات المتبادلة بين:

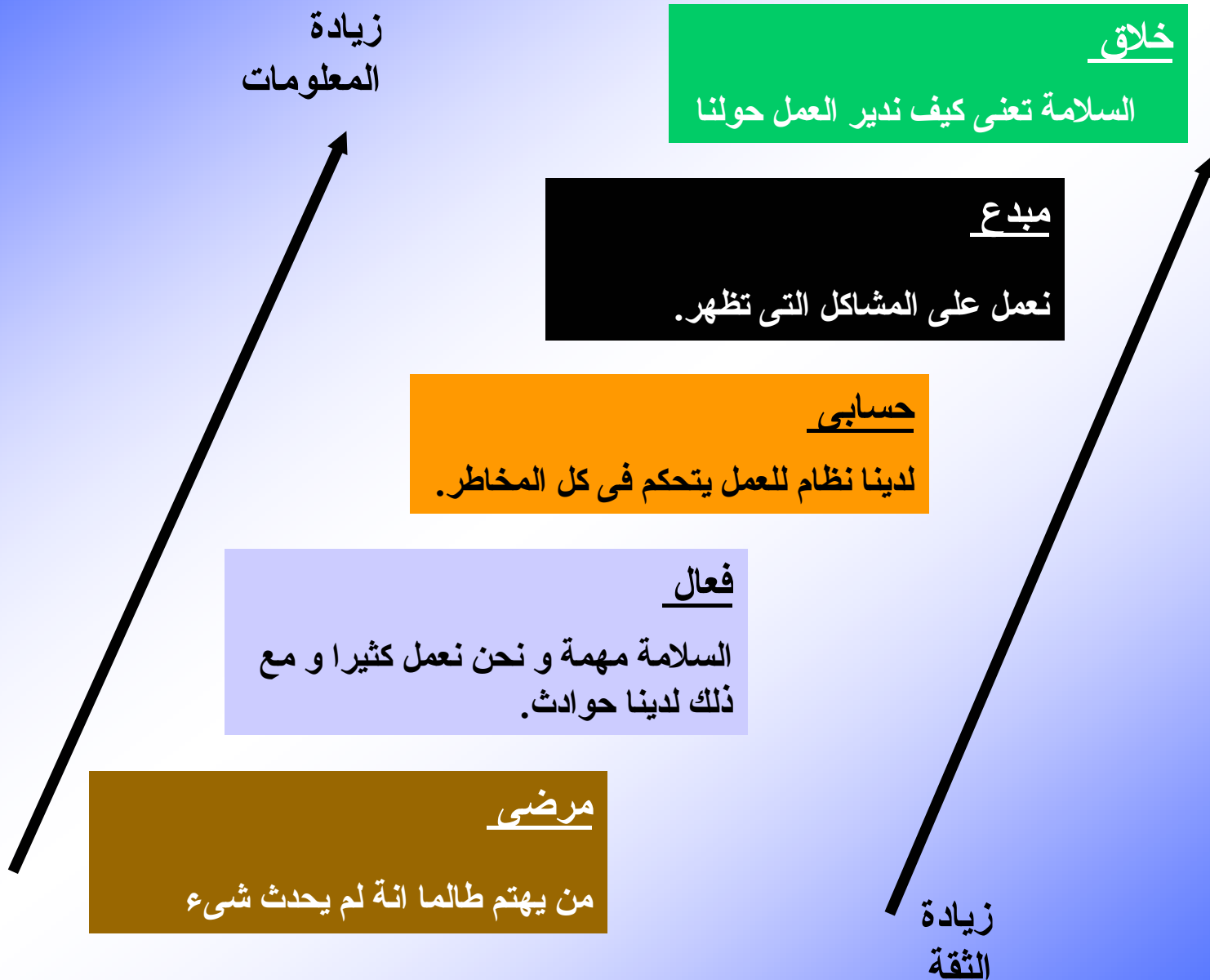
1- سلوك المنظمة

وتتم من خلال مراحل تتعلق بثقافة المنظمة ابتداء من المرحلة المرضية إلى المرحلة الخلاقة

2- المنظومة الإدارية للصحة والسلامة والبيئة

والتي تبدأ من المثل الأعلى بالإدارة وتنتهي بالمراجعة

قياس السلوك الآمن



الثقافة الإدارية تجاه الصحة و السلامة و البيئة

خلاق

يشعر بالقلق تجاه الموضوعات المزمنة
يرى ان الامن الصناعي مركز للأفاده بالموقع
يرحب دائما بالافكار الجديدة

مبدع

يرى ضرورة توافر الموارد لمعالجة الاخطاء قبل وقوع الحوادث
الإدارة منفتحة و لكن ما تزال تنظر من خلال الإحصائيات
القواعد في متناول يد الأفراد

حسابي

يرى الاخطاء الموجودة لديه
يهتم بالكثير من التدقيق
يرى ان مسئولى الصحة و السلامة و البيئة يتابعون الإحصائيات

فعال

”نحن جادون و لكن لماذا لا نفعل ما نقوله“
المجادلة هي أسلوبنا في معالجة حوادثنا
يهتم بأمور الصحة و السلامة و البيئة بعد وقوع الحوادث

مرضى

يرى أن كل شيء على ما يرام
بالطبع لدينا حوادث نتيجة ما نقوم به من اعمال خطيرة
يقوم باستبعاد المتسبب في الحادث

ORGANISATION L CHARACTERISTICS

	Psychological	Reactive	Collaborative	Proactive	Generative
A Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
B Commitment level of workforce and level of staff for excellence	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
C Reasons for success of good HR performance	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
D Why success occurs in the eyes of management?	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
E Balance between HR and other areas	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce

	Psychological	Reactive	Collaborative	Proactive	Generative
A High job satisfaction	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
B HR as a source of innovation	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
C Incident/accident reporting, investigation and analysis	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
D Hazard and Unlikely Act reports	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce

	Psychological	Reactive	Collaborative	Proactive	Generative
F Director management	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
G Capabilities/holding - one worker (interview)	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
H Effect of HR activities of the HR department	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
I HR planning including HR budget management	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce

	Psychological	Reactive	Collaborative	Proactive	Generative
A HR happens after an accident in the workforce how is working done?	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
B Why do HR do a monthly report?	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
C How do HR meetings help?	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
D Audit HR Success	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce
E Benchmarking, Trend and metrics	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce	Management role model in working with the workforce

