

VISION ZERO

Проактивні випереджувальні показники безпеки

Настанова з вимірювання й управління безпекою, здоров'ям та благополуччям на роботі



Зміст

Передмова	4
Розроблення показників	5
VISION ZERO	7
Безпека, здоров'я та благополуччя	8
Від «Безпеки» до «Безпеки, здоров'я та благополуччя»	9
Благополуччя	
7 «золотих правил» VISION ZERO	11
Що таке випереджувальні показники безпеки та показники відставання?	12
Чому проактивні випереджувальні показники безпеки VISION ZERO?	13
Критерії вибору проактивних випереджувальних показників безпеки VISION ZERO	14
Для кого проактивні випереджувальні показники безпеки є актуальними?	15
Набір із 14 проактивних випереджувальних показників безпеки	16
Три варіанти використання проактивних випереджувальних показників безпеки VISION ZERO	18
Порівняльний аналіз	24
Загальні рекомендації – належна практика	25
Вибір відповідних показників	42
Приклади для адаптування використання показників	43
Представлення результатів	45

Передмова

Ця настанова ISSA доповнює настанову ISSA VISION ZERO щодо 7 «золотих правил». Представлені проактивні випереджувальні показники безпеки не є стандартами, але пропонуються ISSA як безкоштовний додатковий інструмент для кожного підприємства або організації, що прихильні до VISION ZERO, розвинутих та початківців, великих і малих, місцевих та міжнародних.

Ініціюючи цей проєкт із профілактики та публікуючи результати, ISSA продовжує великий успіх стратегії профілактики VISION ZERO та її 7 «золотих правил», що були представлені на XXI Всесвітньому конгресі з безпеки та охорони здоров'я у Сінгапурі в 2017 році. Нам приємно повідомити про стабільне зростання світової спільноти VISION ZERO за останні 3 роки, що призвело до того, що вже понад 11 тисяч підприємств, тренерів та прихильників віддані VISION ZERO по всьому світу, з усіх галузей промисловості та з компаній усіх розмірів.

Для того, щоб виміряти й оцінити якість та успіх організаційної діяльності щодо безпеки та здоров'я, ми традиційно зосереджувались на статистиці професійних нещасних випадків та захворювань – так званих показниках відставання. Проте багато організацій виявили, що лише такого підходу недостатньо. Вони шукають показники, що не тільки висвітлюють минуле, але й нинішню ситуацію, або навіть те, що варто зробити в майбутньому. Це стало причиною ініціювання поряд із загальноприйнятими 7 «золотими правилами» VISION ZERO проєкту VISION ZERO «Проактивні випереджувальні показники безпеки».

Проєкт VISION ZERO «Проактивні випереджувальні показники безпеки» – це спільний проєкт семи секцій ISSA щодо профілактики та підтримується усіма 14 секціями Спеціальної комісії ISSA з питань профілактики, оскільки запропоновані показники можуть застосовуватися до усіх галузей промисловості, так само як і 7 «золотих правил».

Проактивні випереджувальні показники безпеки можуть бути використані для багатьох цілей як для внутрішнього покращення безпеки, здоров'я та благополуччя, так і для зовнішніх ділових відносин, таких як ланцюжки поставок, або для цілей порівняльного аналізу.

Ми дуже вдячні за підтримку та допомогу, яку отримали від секцій-учасниць, за відмінну роботу групи чотирьох дослідників та за відгуки, що під час проєкту отримані нами від різних підприємств, організацій та експертів.

Публікація цієї настанови та її 14 випереджувальних показників безпеки є лише відправною точкою – це має бути живий документ. Будь ласка, продовжуйте спілкуватися з нами щодо своїх ідей та досвіду використання показників, щоб налагодити постійний процес вдосконалення.

Martina Hesse-Spotter,
голова Спеціальної комісії ISSA з профілактики

Helmut Ehnes,
голова Керівного комітету VISION ZERO Спеціальної комісії ISSA з профілактики

Розроблення показників

Чому були розроблені показники?

Розроблення проактивних випереджувальних показників безпеки було приведено у відповідь на запити компаній та організацій, що приєдналися до стратегії ISSA VISION ZERO. Потім Настанова ISSA «VISION ZERO – сім «золотих правил» виробництва з нульовим травматизмом та з безпечними умовами праці» сформувала основу для показників, для кожного «золотого правила» було розроблено два показники.

Як розроблялися показники?

Процес розроблення передбачав отримання інформації від провідних організацій VISION ZERO, із наукової літератури, публікацій з інших авторитетних джерел (наприклад, національних агентств, промисловості), а також експертизи і досвіду, що наявні у проєктній групі та керівному комітеті. Він також включав презентації й обговорення на конференціях, зокрема: Робота над безпекою (Working on Safety, Австрія, вересень 2019), APA/NIOSH Стрес на роботі та охорона праці (Work Stress and Health, США, листопад 2019), Саміт VISION ZERO (Фінляндія, листопад 2019), а також різні мережеві зустрічі ISSA та засідання керівного комітету. Було розроблено та поширено інформаційні таблиці, що містили проєкт набору з семи проактивних випереджувальних показників безпеки. Зворотний зв'язок було отримано за допомогою опитувань онлайн із відповідями компаній та організацій у понад 20 країнах і 20 секторах. Показники та інформаційні таблиці були адаптовані та переглянуті, а другий проєкт із 14 показників був розроблений та обговорений з керівним комітетом. У підсумку маємо набір із 14 інформаційних таблиць показників, а також цю настанову.

Розробники

Інформаційні таблиці та настанова були розроблені для ISSA професором Джерардом Цветслотом (Gerard Zwetsloot, Нідерланди), старшим науковим співробітником Пітом Кінсом (Pete Kines, Данія) та професором Ставрулою Лека (Stavroula Leka, Ірландія) у співпраці з доцентом Адітією Джейн (Aditya Jain, Велика Британія) протягом 2019-2020 років. Команда проєкту поєднала свій академічний та практичний досвід у галузі охорони праці, здоров'я та благополуччя.

Науковий статус

Розроблення набору проактивних випереджувальних показників безпеки більш докладно описано у науковій роботі, що опублікована у Safety Science. Посилання: Zwetsloot, G.I.J.M.; Leka, S.; Kines, P.; Jain, A. 2020. «Vision zero: Розроблення проактивних випереджувальних показників безпеки безпеки, здоров'я та благополуччя на роботі», у Safety Science, Vol. 130, жовтень, № 104890.

Статті можна завантажити або прочитати безкоштовно за посиланням: <https://doi.org/10.1016Zj.ssci.2020.104890>.

Фінансування та керівний комітет

Сім міжнародних секцій ISSA з питань профілактики підтримали та профінансували проєкт:

- Секція ISSA з питань профілактики у будівельній галузі;
- Секція ISSA з питань освіти та підготовки щодо профілактики;
- Секція ISSA з електроенергії, газу та води;
- Секція ISSA щодо інформації для профілактики;
- Секція ISSA з питань профілактики у видобувній промисловості;
- Секція ISSA з питань профілактики у торгівлі, логістиці товарів та користуванні портами;
- Секція ISSA з питань профілактики на транспорті.

Керівний комітет проєкту ISSA під час проєкту надав проєктній групі ідеї та відгуки та підтримав проєктну групу в отриманні інформації від компаній та організацій. До складу комітету входили такі представники фінансових секцій ISSA та Генерального секретаріату ISSA: Хельмут Енес (Helmut Ehnes, голова), Гізела Деррік (Gisela Derrick), Крістіан Фелтен (Christian Felten), Мартіна Гессен-Споттер (Martina Hesse-Spotter), Петра Джекіш (Petra Jackisch), Йенс Юлінг (Jens Juhling), Карл-Хайнц Нотель (Karl-Heinz Noetel), Зігрід Рот (Sigrid Roth), Удо Шопф (Udo Schopf), Алан Стівенс (Alan Stevens), Свен Тімм (Sven Timm) та Бернд Трейхель (Bernd Treichel, Генеральний секретаріат ISSA).

VISION ZERO

VISION ZERO (на роботі) базується на припущенні, що всі нещасні випадки, шкоду та погіршення здоров'я, що пов'язані з роботою, можна попередити. Саме тому VISION ZERO – це мета та прагнення створити й забезпечити безпечну і здорову роботу, попередивши усі нещасні випадки, шкоду та захворювання, що пов'язані з роботою, та постійно сприяючи досягненню досконалості у галузі безпеки, здоров'я та благополуччя (БЗБ). VISION ZERO також слід розуміти як подорож, процес руху до ідеалу. Це бачення, що засноване на цінностях, яке означає, що робота не має негативно впливати на БЗБ працівників та, якщо це можливо, має допомагати їм підтримувати або вдосконалювати свої БЗБ та розвивати їхню впевненість у собі, компетентність та можливості працевлаштування.

Організації можуть взяти на себе зобов'язання виконувати VISION ZERO на будь-якому рівні забезпечення БЗБ. Справжня прихильність VISION ZERO може ініціювати та підтримувати процес та соціальну підтримку, що необхідні для подорожі VISION ZERO. VISION ZERO – це не те, що ти маєш або чого досягаєш, це те, чим ти займаєшся. VISION ZERO – це не тільки для найкращих або великих організацій, що мають своїх фахівців із БЗБ, це також актуально для малих організацій, що не мають великого досвіду в інтеграції БЗБ як частини своєї бізнес-стратегії.

Важливо усвідомити, що бачення (мислення, яскравий ментальний образ того, яким буде чи може бути майбутнє) передбачає довгострокові цілі; це не означає, що «нуль» є або має бути самоціллю, скоріше ціллю є прагнення, засноване на розумінні того, що нещасні випадки, шкоду та погіршення здоров'я, що пов'язані з роботою, можна попередити шляхом належного та своєчасного проектування, планування, процедур та практик.



Безпека, здоров'я та благополуччя

Для цілей проактивних випереджувальних показників безпеки у цій настанові використовуються такі робочі визначення безпеки, здоров'я та благополуччя:

- безпека на роботі характеризується активним сприянням та підтриманням/стабільністю безпечних умов та поведінки на роботі для підтримання відсутності травматизму на робочих місцях, активною профілактикою раптових та несподіваних подій, як то аварії, інциденти та передаварійні випадки, а також профілактикою небезпечних умов праці;
- здоров'я – забезпечення фізичного здоров'я на виробництві характеризується активним сприянням та підтриманням/стабільністю здорових умов та поведінки на роботі для підтримання фізичного здоров'я та працездатності працівників, а також активною профілактикою погіршення здоров'я та поганих психосоціальних умов праці;
- благополуччя – психологічне здоров'я на виробництві характеризується активним сприянням та підтриманням/стабільністю здорових психосоціальних умов праці для підтримання позитивного психічного здоров'я та здатності людей працювати продуктивно і творчо, а також активною профілактикою погіршення здоров'я та поганих психосоціальних умов праці.

Усі три аспекти – Безпека. Здоров'я. Благополуччя – тісно пов'язані та взаємодіють. Це передбачає можливості для синергії, саме тому всі проактивні випереджувальні показники безпеки мають значення для усіх трьох аспектів. Доцільно розглянути ці три аспекти комплексно та, якщо це можливо, інтегрувати їх спільно у бізнес-процеси. Проте щоб гарантувати, що кожному з трьох аспектів приділяється достатня увага, у цій настанові пропонується оцінювати проактивні випереджувальні показники безпеки щодо кожного аспекту окремо. На сьогодні багато організацій мають більш досконалу політику та системи забезпечення безпеки, ніж щодо здоров'я та благополуччя. Наслідок взаємодії між БЗБ полягає в тому, що навіть якщо організація лише розглядає можливість взяти на себе довгострокову мету сприяння безпеці, необхідно також адекватно ставитися до здоров'я та благополуччя.



Від «Безпеки» до «Безпеки, здоров'я та благополуччя»

Коли організації запевняють, що дбають про охорону здоров'я та безпеку, це часто означає, що піклуються про безпеку та охоплюють лише деякі найбільш відчутні аспекти здоров'я. Багато організацій усвідомлюють, що благополуччя їхнього персоналу набуває все більшого значення, але досі не мають систематичних та активних підходів до його забезпечення.

Комплексна чи особлива увага здоров'ю та благополуччю?

Кожен із проактивних показників є актуальним для всіх трьох аспектів: безпеки, здоров'я та благополуччя, отже, у цій настанові та 14 інформаційних таблицях використовується аббревіатура БЗБ. Рекомендується, щоб ці три аспекти були інтегровані та стали невід'ємною частиною бізнес-процесів організації. Щоб уникнути того, що БЗБ мають справу лише із безпекою – з дуже обмеженим акцентом на здоров'я та благополуччя, рекомендується використовувати показники для трьох аспектів окремо. Це допоможе організаціям скласти чітке уявлення про те, наскільки систематично та ініціативно здійснюється управління не тільки безпекою, але й здоров'ям та благополуччям; це також може спонукати організації використовувати успішні аналогії щодо безпеки для поліпшення здоров'я та благополуччя. Якщо управління здоров'ям та благополуччям розробляється так само, як і управління безпекою в організації, це хороша можливість для подальшої інтеграції усіх трьох аспектів у бізнес-процеси.

Можливості для синергії

Існують важливі можливості та потенційні джерела синергії між трьома аспектами БЗБ. БЗБ являють подібні людські та соціальні цінності, і кожна з них базується на оцінці людей. Існують також загальні «допоміжні цінності», що мають значення для усіх трьох аспектів, наприклад, довіра важлива для благополуччя, а також для культури, у якій люди можуть вільно повідомляти про інциденти та передаварійні випадки або вирішувати проблеми зі здоров'ям. Фізична та психічна придатність до роботи важливі для управління безпекою. Управління безпекою та благополуччям передбачає зменшення та контроль «відхилень від норми» у робочих процесах, а також підвищення правильності роботи. Належне психічне здоров'я допомагає попередити (непотрібні) людські помилки, що також важливо для попередження інцидентів. Існують також важливі взаємодоповнення між безпекою та благополуччям: із міркувань безпеки все більше уваги приділяється розвитку належної культури безпеки та пропаганді безпечної поведінки, обидві мають сильний психологічний аспект. У літературі, присвяченій благополуччю, багато уваги приділяється організації праці, що також важливо для безпеки. Для безпечної поведінки фокус часто спрямований на людину, тоді як для благополуччя дуже важливими є соціальні процеси, такі як соціальне підтримання, хороше спілкування та співпраця, певний ступінь автономії. Тому є вагомі підстави стверджувати, що навіть якщо ціль зосереджена виключно на безпеці та баченні «нульового травматизму», організаціям необхідно належно управляти благополуччям, щоб досягнути вищезгаданої синергії.

Благополуччя

Як на фізичне, так і психологічне здоров'я та благополуччя на роботі впливають психосоціальні небезпеки з точки зору організації роботи (наприклад, зміст роботи, велике навантаження і темп роботи, регулярна перевтома, відсутність контролю, невизначеність та конфлікти ролей, негнучкий графік роботи) та міжособистісних стосунків на роботі (наприклад, (страх) конфліктів, переслідувань та знущання). Фізичне робоче середовище також може безпосередньо впливати на наше здоров'я і самопочуття: ніхто не любить працювати на шумних чи брудних робочих місцях або працювати з поганим обладнанням. Ризиками, що виникають унаслідок психосоціальних небезпек, можна системно керувати як і будь-яким іншим видом ризику. Здорове психосоціальне робоче середовище з точки зору, наприклад, відповідного соціального підтримання з боку керівників та однолітків, належного ступеня самостійності та можливостей для навчання і розвитку, може позитивно сприяти здоров'ю та благополуччю, а також безпеці.

У багатьох організаціях відділ людських ресурсів відповідає за підтримання розвитку благополуччя, тоді як інженери або фахівці з охорони праці переважно залучені до підтримання здоров'я та безпеки. Хоча відділи кадрів мають великий досвід спілкування з людьми, вони, як правило, менш досвідчені в системному управлінні здоров'ям та безпекою; так само й фахівці з охорони праці, як правило, мають менше досвіду у розв'язанні питань організації праці. Усунення різноманітних бар'єрів між організаційними вертикалями та створення спільної стратегії БЗБ передбачає можливості для більшої організаційної ефективності та синергії.



7 «золотих правил» VISION ZERO

Стратегія ISSA VISION ZERO охоплює 7 «золотих правил»:



1. Станьте лідером! Демонструйте прихильність!



2. Виявляйте небезпеки – контролюйте ризики!



3. Визначайте цілі – розробляйте програми!



4. Створіть належну систему управління безпекою та здоров'ям – досягайте високого рівня організації!



5. Забезпечуйте безпеку та здоров'я на робочих місцях, під час роботи з механізмами й обладнанням!



6. Підвищуйте кваліфікацію – розвивайте професійні навички!



7. Інвестуйте в людей – мотивуйте, залучаючи!

Настанову щодо 7 «золотих правил», що адресована роботодавцям та менеджерам і доступна багатьма мовами, можна завантажити з вебсайту ISSA VISION ZERO (visionzero.global). Крім того, ви можете завантажити додаток «Сім «золотих правил» ISSA» на смарт-пристрій або знайти його в мережі Інтернет (sevengoldenrules.com).

Проактивні випереджувальні показники безпеки – розроблення 7 «золотих правил»

Настанова щодо 7 «золотих правил» є основою для розроблення VISION ZERO на організаційному рівні. Ця додаткова настанова з проактивних провідних показників для VISION ZERO розроблена на основі 7 «золотих правил». Рекомендуємо спочатку скористатися настановою щодо 7 «золотих правил», щоб визначити найбільш актуальні та важливі сфери для вдосконалення у вашій організації. Проактивні випереджувальні показники безпеки, що представлені у цій настанові, потім можуть допомогти зосередитись на ключових видах діяльності, що пов'язані з «золотими правилами».

Усі показники у цій настанові мають значення для безпеки, здоров'я та благополуччя, але найкраще, коли БЗБ інтегровані у звичайні бізнес- та робочі процеси. Першим кроком до цього ідеалу є забезпечення того, щоб із БЗБ не поводитись окремо, а керували ними та розглядали як взаємозалежні та такі, що стосуються БЗБ людей, як і працюють. Це може потребувати ефективної співпраці та взаємного навчання персоналу БЗБ і зацікавлених сторін із різних підрозділів, підрядників, партнерських організацій тощо.

Що таке випереджувальні показники безпеки та показники відставання?

Випереджувальні показники безпеки та показники відставання щодо безпеки, здоров'я та благополуччя (БЗБ) можуть використовуватися взаємно доповнюючи замість того, щоб взаємно виключатись. Їх можна порівняти із керуванням автомобілем, де випереджувальні показники безпеки видно, коли дивитесь через лобове скло на напрямок, у якому ви рухаєтесь, тоді як показники відставання передбачають огляд у бічні дзеркала та дзеркала заднього виду.

Показники відставання часто орієнтовані на наслідки та містять накопичення історичних даних протягом тривалого періоду часу. Прикладами є повідомлення про нещасні випадки і травми, відсутність внаслідок хвороби (наприклад, хвороби, проблеми фізичного та психологічного здоров'я); вимоги компенсацій; інциденти або передаварійні випадки (враховуючи ті, що можуть спричинити травму, погіршення здоров'я чи шкоду); достроковий вихід на пенсію; робочі дні, що втрачені через короткочасну/довгострокову відсутність унаслідок хвороби. Показники відставання можуть бути використані для визначення цілей поліпшення (наприклад, менша кількість інцидентів або зменшення відсутності за хворобою), але зазвичай не дають підказки щодо того, як досягнути таких цілей.

Випереджувальні показники безпеки часто орієнтовані на процес та є підґрунтям діяльності, що має на меті покращення БЗБ. Багато випереджувальних показників безпеки стосуються видів діяльності, що зазвичай розглядаються як належна практика, як то інтеграція БЗБ у: керівні ролі та обов'язки, ввідні інструктажі та навчання, наради та закупівлі. Вони служать для виявлення тенденцій у сильних та слабких сторонах процесів БЗБ, що потребують уваги та можуть бути використані для прийняття рішень щодо вдосконалення конкретних процесів.

Проактивні випереджувальні показники безпеки відображають поточні та ті, що продовжуються, процеси, види діяльності та виконання, що не просто контролюють існуючі ризики та захищають статус-кво, але зосереджуються на розпізнаванні, створенні, використанні й оцінюванні можливостей постійного вдосконалення. Отже, вони мають більший потенціал для створення впливу. Деякі з їх відповідних характеристик враховують: використання інновацій та вплив на зміни для поліпшення БЗБ; прогнозування ризиків для БЗБ на ранній стадії (наприклад, при проектуванні та закупівлях); розроблення сприятливих для працівників моделей бізнесу; застосування заходів, що є вищими в ієрархії контрольних заходів; сприяння розвитку навчання культурі профілактики, де важливі соціальна підтримка, довіра, справедливість, відкритість тощо.

Чому проактивні випереджувальні показники безпеки VISION ZERO?

Малі організації можуть використовувати проактивні випереджувальні показники безпеки, щоб визначити діяльність, що допомагає генерувати хороші БЗБ (та пов'язані з ними належні практики). Середні та великі організації можуть використовувати показники, щоб також виміряти (кількісно визначити), наскільки добре вони працюють щодо ключових елементів, пов'язаних із 7 «золотими правилами». Вони також можуть використовувати показники для цілей порівняльного аналізу як в межах організації (порівняння об'єктів чи підрозділів), так і в секторі (порівняння з конкурентами в цьому секторі), та між секторами (порівняння з лідерами в інших секторах).

Приказка: «Що вимірюється – те робиться». Хоча VISION ZERO передбачає подорож, що ніколи не є повністю «виконаною», показники, безсумнівно, можуть допомогти організаціям забезпечити, щоб ключові заходи щодо якісних БЗБ «виконувались» та були стійкими. Визначення кількості випадків щомісяця, коли кожен із аспектів БЗБ був складовою частиною процесу, наприклад, прийняття на роботу, навчання, закупівлі, інструктажі перед роботою, планування та організація роботи тощо, допомагає зосередитись на постійному вдосконаленні БЗБ. Показники можуть бути корисними для «великих рішень» при наданні вказівок на розвиток у майбутньому році, а також для розроблення, оцінювання та перегляду діяльності за попередні місяці та встановлення вказівок на наступні місяці. Деякі з причин використання проактивних випереджувальних показників безпеки полягають у тому, що вони допомагають:

- зосередити увагу на діяльності, що генерує хороші БЗБ;
- прогнозувати майбутні показники БЗБ;
- визначити сильні та слабкі сторони у ключових факторах та процесах, що визначають показники БЗБ (тобто сприяти БЗБ та мінімізувати ризики для БЗБ);
- забезпечити своєчасні проактивні та відповідні механізми прямого та зворотного зв'язку як керівників, так і працівників;
- виконати проведення порівняльного аналізу всередині та між організаціями і секторами на національному та міжнародному рівнях;
- демонструвати належні практики та справжню культуру профілактики зовнішнім зацікавленим сторонам, як то клієнти, ділові партнери, інвестори, страховики та органи влади, а також демонструвати ефективні результати таким зацікавленим сторонам як банки, страхові компанії, контрактні партнери та навіть клієнти і суспільство в цілому;
- вимагати від підрядників та постачальників належної практики і справжньої культури профілактики;
- сприяти зв'язку між цілями сталого розвитку ООН, корпоративною соціальною відповідальністю та БЗБ.

Аналіз витрат і зисків від використання проактивних випереджувальних показників безпеки наразі ще не доступний. Проте, як згадується у матеріалах ISSA VISION ZERO та підтверджено достатньою кількістю поточних доказів, рентабельність інвестицій у безпеку та здоров'я становить, як правило, 2,2 за кожен вкладений грошову одиницю (наприклад, 1 долар, євро або гривню).

Критерії вибору проактивних випереджувальних показників безпеки VISION ZERO

В основу вибору та розроблення набору проактивних випереджувальних показників безпеки лягли такі критерії:

- проактивність;
- корисність для досягнення відповідності та перевищення вимог відповідності;
- актуальність для кожного з трьох аспектів: безпека, здоров'я та добробут;
- потенціал для синергії між 7 «золотими правилами» ISSA VISION ZERO та трьома аспектами БЗБ;
- докази ефективності виробничої/організаційної практики;
- наукові докази ефективності¹;
- придатність для якісного використання меншими організаціями;
- відносна простота кількісного вимірювання (додаткові інструменти не потрібні);
- придатність для кількісного оцінювання показників БЗБ (у великих та середніх організаціях);
- здатність забезпечити достатню «комунікативну силу»;
- комплементарність та забезпечення збалансованості з показниками відставання;
- корисність для перегляду політики БЗБ, а також для регулярного (наприклад, щомісячного) прийняття рішень щодо планування та способів роботи;
- складаються із поєднання як традиційних, так і більш інноваційних показників;
- корисність для підвищення ефективності чинних систем управління та для розвитку культури профілактики.

¹ Наукові докази та докази ефективності на практиці значною мірою базуються на показниках безпеки, оскільки досліджень та наукових доказів щодо показників здоров'я та благополуччя існує мало.



Для кого проактивні випереджувальні показники безпеки є актуальними?

Проактивні випереджувальні показники безпеки актуальні для організацій, що прийняли або розглядають прийняття VISION ZERO. Вони корисні як для галузей промисловості, так і для секторів послуг, але не для отримання прибутку, а також для великих, середніх та малих організацій. VISION ZERO – це стратегія прихильності; прихильність може сформувати початок стратегії БЗБ на початковому рівні ефективності БЗБ. Це не тільки для найкращих, і в багатьох організаціях VISION ZERO процеси безпеки набагато розвиненіші, ніж ті, що стосуються здоров'я та благополуччя. Проактивні випереджувальні показники безпеки для БЗБ можуть бути корисними у всіх цих контекстах.

Основною групою користувачів показниками є роботодавці, керівники, менеджмент вищого та середнього рівнів. Це пояснюється тим, що VISION ZERO вимагає прихильності керівників організації та прямих менеджерів, на яких покладається головна відповідальність за функціонування БЗБ у своїх організаціях. Вторинні групи користувачів – це представники працівників. Представники працівників мають вирішальне значення для забезпечення того, щоб голос працівника не втрачався, для розгляду використання показників на практиці та для сприяння використанню в організації належних практик відповідно до показників.

У великих або середніх організаціях, що хочуть кількісно використовувати показники (наприклад, для цілей порівняльного аналізу), вторинною групою користувачів є (внутрішні) експерти/фахівці з питань охорони праці. Ці фахівці відіграють вирішальну роль у пропонуванні та поясненні важливості показників для керівників організації. Другим важливим завданням є збір даних, що необхідні для використання показників, а також допомога у представленні та комунікації щодо показників всередині організації.

Третьою групою користувачів показників є особи, які розробляють політику БЗБ та органи державного управління охороною здоров'я, організації соціального захисту, а також секторальні організації, фінансові та страхові партнери. Ці організації можуть використовувати показники для стимулювання VISION ZERO у виробничих галузях та сферах послуг, на які вони орієнтуються, для вимірювання ефективності БЗБ та для стимулювання порівняльних аналізів у своїх цільових організаціях.

Нарешті деякі організації також можуть віддати перевагу включенню показників до більш широкого набору ключових показників ефективності (KPI), як то збалансовані системи показників, або до більш широких порівняльних заходів.



Набір із 14 проактивних провідних показників

Набір проактивних випереджувальних показників безпеки VISION ZERO складається з 14 проактивних випереджувальних показників безпеки – по два для кожного з ISSA VISION ZERO 7 «золотих правил». Проте показники можуть перекривати один або кілька інших шести правил. Цілі, ключові концепції, належна практика, обмеження та варіанти вимірювання кожного показника містяться в кожній з 14 інформаційних таблиць (див. стор. 27-41).

№	ПРОАКТИВНИЙ ВИПЕРЕДЖУВАЛЬНИЙ ІНДИКАТОР	ЦІЛЬ (короткий опис; детальніше див. у розділах інформаційних таблиць)
1.1 	Наочна прихильність керівництва	Завдяки наочності своєї прихильності керівники демонструють свою прихильність до БЗБ та активно просувають вдосконалення БЗБ
1.2 	Компетентне керівництво	Цілеспрямоване та внутрішньо вмотивоване керівництво БЗБ має важливе значення для керування процесами розвитку VISION ZERO
2.1 	Оцінювання управління ризиками	Оцінювання ефективності управління ризиками БЗБ демонструє спрямованість та відданість керівництва вдосконаленню БЗБ, а також підтримує навчання організації та безперервний розвиток
2.2 	Навчання на незапланованих подіях	Навчання на незапланованих подіях (інциденти, події та випадки) сприяє попередженню (повторному) виникнення подібних небажаних подій
3.1 	Введення на робоче місце та в роботу	Інтеграція БЗБ у процеси введення на посаду демонструє, що БЗБ є невід'ємною частиною кожної роботи та кожного бізнес-процесу
3.2 	Оцінювання цільових програм	Оцінювання цільових програм БЗБ (наприклад, тимчасові кампанії) допомагає перевірити, чи реалізуються вони за призначенням та чи досягнуто цілі вдосконалення
4.1 	Інструктажі перед початком роботи	Інтеграція БЗБ в інструктажі перед роботою дозволяє визначити конкретні небезпеки, ризики та заходи попередження перед початком роботи
4.2 	Планування й організація роботи	Планування й організація роботи є надзвичайно важливими для успіху кожної організації та забезпечення БЗБ
5.1 	Інновації та зміни	Технологічні, організаційні та кадрові зміни часто відбуваються в організаціях, тому їх варто розглядати проактивно, щоб покращити БЗБ від самого початку на етапі проектування
5.2 	Закупівлі	Закупівлі можуть визначати ризики для БЗБ протягом тривалого періоду. Показник має на меті спонукати систематичне використання закупівель для поліпшення БЗБ
6.1 	Початкове навчання	Початкове навчання є ключовим для забезпечення хорошої БЗБ та набуття кваліфікації керівниками і робітниками перш ніж вони розпочнуть свою роботу
6.2 	Підвищення кваліфікації	Підвищення кваліфікації гарантує, що знання та навички з питань БЗБ підтримуються на належному рівні
7.1 	Пропозиції щодо вдосконалення	Коли пропозиції щодо вдосконалення БЗБ вітаються та сприймаються серйозно, це стимулює активну прихильність та сприяє вдосконаленню БЗБ
7.2 	Визнання та відзначення	Визнання та винагорода за БЗБ передбачає висловлення вдячності за участь у бажаній поведінці щодо БЗБ

Три варіанти використання проактивних випереджувальних показників безпеки VISION ZERO

Існує три варіанти використання проактивних випереджувальних показників безпеки, які можна розглядати як три етапи підвищення точності та складності.

Дуже малі організації можуть побажати скористатися лише першим варіантом. Другий варіант може бути корисним для більшості організацій, а малі можуть вважати за краще використовувати другий варіант для обмеженого набору показників. Третій варіант дозволяє здійснювати зовнішній порівняльний аналіз як усередині, так і між секторами, може використовуватися більшими організаціями, що прихильні до VISION ZERO.



Варіант 1: КОНТРОЛЬНИЙ СПИСОК ТАК/НІ

Варіант 1 – це простий підхід контрольного списку «Так» чи «Ні», що фокусується на ключових видах діяльності щодо належних процесів БЗБ. Використання цієї версії надає організації розуміння того, чи виконуються ключові заходи щодо належних процесів БЗБ. Інструмент розрізняє три аспекти безпеки – здоров'я – благополуччя. Це також корисно для організацій, що не мають власних експертів та фахівців із БЗБ, а також організацій, що вже просунулись у галузі безпеки, але набагато менше щодо здоров'я та благополуччя.

Варіант 2: ОЦІНЮВАННЯ ЧАСТОТИ

Варіант 2 звертається до частоти, з якою систематично та послідовно проводяться ключові заходи щодо належних процесів БЗБ. Ступінь системного підходу та його послідовність оцінюється за допомогою п'яти широких напівкількісних категорій: Завжди або майже завжди – Часто – Іноді – Рідко – Дуже рідко або ніколи. Варіант 2 також може бути корисним для внутрішнього порівняльного аналізу між різними підрозділами або об'єктами.

Варіант 3: КІЛЬКІСНЕ ВИМІРЮВАННЯ

Варіант 3 передбачає кількісні вимірювання. Це більш вдосконалений підхід, за допомогою якого ключові заходи вимірюються кількісно з частотою або відсотками, а результати також можуть бути використані для внутрішнього та зовнішнього порівняльного аналізу як на національному, так і на міжнародному рівнях. Варіант 3 вимагає більшої роботи щодо збору та запису даних щодо показників. Це може бути причиною того, що організації не приймають одночасно всі показники БЗБ для варіанта 3, а лише деякі обрані (див. пропозиції нижче).

Ці три варіанти можна розглядати як поетапний підхід, починаючи з варіанта 1, а потім переходячи до варіантів 2 та 3. Проте можна також починати безпосередньо з варіанта 2 або 3. Кожен із варіантів пояснюється докладніше на наступних сторінках.

Варіант 1: КОНТРОЛЬНИЙ СПИСОК ТАК/НІ

Кожен із проактивних випереджувальних показників безпеки орієнтований на певну діяльність, що допомагає створити хороші БЗБ, як то інтеграція БЗБ до інструктажів перед початком роботи або підвищення кваліфікації. Використовуючи контрольний список, організація ставить собі запитання: «Чи виконуємо ми ці дії у нашій організації з метою безпеки? Для здоров'я? Для благополуччя? Відповідями є «Так» або «Ні» для кожного з аспектів БЗБ.

До використання контрольного списку показників доцільно залучати різних людей (керівників, робітників, експертів з питань охорони праці) та обговорювати відмінності позитивно, навчально. Якщо відповідь «Ні», то важливо зосередитись на впровадженні цих видів діяльності, враховуючи належні практики, що згадані у відповідній інформаційній таблиці показників. Якщо відповідь «Так», важливо перевірити, чи можна отримати подальше натхнення щодо втілення належних практик, що згадані у інформаційних таблицях. На наступній сторінці наведено приклад використання варіанта 1.



Варіант 1: КОДУВАННЯ ПРОАКТИВНИХ ВИПЕРЕДЖУВАЛЬНИХ ПОКАЗНИКІВ БЕЗПЕКИ: «ТАК» АБО «НІ»

Варіант 1. Проактивний випереджувальний показник безпеки/контрольний список ключових дій	Безпека		Здоров'я		Благополуччя		Усього
	ТАК	НІ	ТАК	НІ	ТАК	НІ	ТАК
1.1 Чи демонструють керівники наочно свою прихильність до БЗБ у робочих процесах та поведінці?	✓			✓		✓	1
1.2 Чи обираються нові керівники з урахуванням їхньої внутрішньої мотивації або перевіреного досвіду у БЗБ?	✓		✓			✓	2
2.1 Чи оцінюються заходи щодо зменшення ризику для БЗБ?	✓			✓		✓	1
2.2 Чи слідкують керівники за розслідуваннями, вивченням зареєстрованих незапланованих подій БЗБ, зворотним зв'язком із безпосередніми учасниками/вдосконаленням БЗБ?	✓		✓			✓	2
3.1 Чи є БЗБ невід'ємною частиною процесів введення на посаду?	✓		✓		✓		3
3.2 Чи оцінюються цільові програми та їх цілі щодо поліпшення БЗБ?	✓			✓	✓		2
4.1 Чи є БЗБ невід'ємною частиною обговорень під час інструктажів перед початком роботи?		✓		✓		✓	0
4.2 Чи систематично організація розглядає БЗБ у ході планування та організації роботи?	✓			✓		✓	1
5.1 Чи використовуються технологічні чи організаційні інновації для зменшення небезпеки та ризиків щодо БЗБ на стадії проєктування?		✓		✓	✓		1
5.2 Чи враховується просування БЗБ у процеси закупівель?	✓		✓			✓	2
6.1. Чи охоплюються питання БЗБ у ході початкового навчання?	✓		✓		✓		3
6.2 Чи охоплюють питання БЗБ курси підвищення кваліфікації?	✓			✓		✓	1
7.1 Чи належно обробляються пропозиції працівників щодо поліпшення БЗБ?	✓		✓			✓	2
7.2 Чи заохочуються працівники за відмінні показники БЗБ?	✓			✓		✓	1
Загалом «ТАК»	12/14 (86%)		6/14 (43%)		4/14 (29%)		22/42 (52%)

Досягнення	81-100%
Розвиток	61-80%
Прогрес	41-60%
Навчання	21-40%
Початок	0-20%

Якщо згідно з варіантом 1 усі ключові види діяльності вже відомі в організації та майже усі належні практики враховано, настав час для варіанта 2.

Варіант 2: ОЦІНКА ЧАСТОТИ

Цей варіант фокусується на запитанні, наскільки ключові заходи виконуються достатньо, часто та послідовно з урахуванням п'ятибальної шкали оцінювання від «Завжди» до «Ніколи»

Якому рівню відповідають такі запитання? Використовуйте такі шкали оцінювання: Завжди або майже завжди = 4; Часто = 3; Іноді = 2; Рідко = 1; Ніколи або дуже рідко = 0	Безпека	Здоров'я	Благополуччя	Усього
1.1 Як часто керівники наочно демонструють свою прихильність до інтеграції БЗБ у свої робочі процеси та поведінку?	4	3	1	8
1.2 Як часто нові керівники обираються з урахуванням їхньої внутрішньої мотивації щодо БЗБ або перевіреного досвіду у БЗБ?	3	2	2	7
2.1 Як часто оцінюються заходи щодо зменшення ризику для БЗБ?	4	2	3	9
2.2 Як часто керівники слідкують за розслідуваннями, вивченням зареєстрованих незапланованих подій БЗБ, зворотним зв'язком із безпосередніми учасниками/вдосконаленням БЗБ?	3	1	2	6
3.1 Як часто БЗБ є невід'ємною частиною процесів введення на посаду?	4	4	3	11
3.2 Як часто цільові програми та їх цілі оцінюються щодо поліпшення БЗБ?	4	4	2	10
4.1 Як часто БЗБ є невід'ємною частиною обговорень під час інструктажів перед початком роботи?	4	2	0	6
4.2 Як часто БЗБ систематично розглядається під час планування та організації роботи?	3	3	4	10
5.1 Як часто технологічні чи організаційні інновації використовуються для зменшення небезпеки та ризиків щодо БЗБ на стадії проєктування?	3	2	3	8
5.2 Як часто просування БЗБ включається у процеси закупівель?	4	2	0	6
6.1. Як часто питання БЗБ охоплюються під час початкового навчання?	4	3	3	10
6.2 Як часто курси підвищення кваліфікації охоплюють питання БЗБ?	3	3	4	10
7.1 Як часто пропозиції працівників щодо поліпшення БЗБ обробляються належним чином?	4	1	3	8
7.2 Як часто працівники заохочуються за відмінні показники БЗБ?	3	2	4	9
Усього	46/56 (82%)	32/56 (57%)	34/56 (61%)	112/168 (67%)

Досягнення	81-100%
Розвиток	61-80%
Прогрес	41-60%
Навчання	21-40%
Початок	0-20%

Результати можуть бути оцінені відповідно до кваліфікаційної схеми, що наведена вище, з урахуванням відповідної належної практики. Коли результат «ЧАСТО» або «ЗАВЖДИ АБО МАЙЖЕ ЗАВЖДИ», розгляньте можливість зробити наступний крок та скористатися варіантом 3. Це також можна зробити для кількох найбільш релевантних показників.

Варіант 3: КІЛЬКІСНЕ ВИМІРЮВАННЯ

У варіанті 3 ключові види діяльності вимірюються кількісно та об’єктивно. Для цього потрібні деякі допоміжні заходи (збір та запис даних), що можуть проводити керівники або професіонали із адміністративними обов’язками щодо БЗБ.

У варіанті 3 вимірюються відсотки або частота, наприклад, відсоток закупівельної діяльності, щодо якої було розглянуто питання БЗБ, або частота інструктажів перед початком роботи, де обговорюються питання БЗБ.

Приклад підрахунку відсотків (показник 6.1): В організації було 10 керівників та 40 робітників, що за останні 12 місяців розпочали роботу на новому місці. На початковому тренінгу питання безпеки були охоплені усіма 10 (100%) новими керівниками, здоров’я – 8 (80%), благополуччя – 9 (90%). Питання безпеки було охоплено для 38 (95%) нових робітників, здоров’я – для 36 (90%), благополуччя – для 32 (80%).

Організаціям рекомендується збирати дані, залучаючи керівників, робітників (або їх представників) та фахівців із БЗБ, а також використовуючи «оцінки» за набором показників, щоб рухати організацію до того, аби бути більш проактивною у роботі із БЗБ, та покращити культуру профілактики.

Організації можуть використовувати п’ять рівнів результатів (що наведені нижче), щоб визначити свої показники та розглянути, чи важливо докладати зусиль для досягнення наступного рівня. Крім того, організації можуть визначати власну кваліфікацію та рейтинги у відсотках.

П’ять рівнів результатів використання проактивних випереджувальних показників безпеки

Виміряні частоти або відсотки (ідеальна/стандартна частота може відрізнятися залежно від виду промисловості та рівня небезпеки)	Кваліфікація
81-100%	Досягнення
61-80%	Розвиток
41-60%	Прогрес
21-40%	Навчання
0-20%	Початок

Порівняльний аналіз

Проактивні випереджувальні показники безпеки можуть підтримувати ключові рішення, які, як очікується, визначають ефективність БЗБ. Показники також можуть бути використані для (внутрішнього та зовнішнього) порівняльного аналізу.

Варіант 1 надає організації розуміння проактивної діяльності, що вона виконує. Цей варіант зазвичай використовується лише для внутрішнього порівняльного аналізу між різними відділами або бізнес-підрозділами. Цей варіант також корисний для середніх організацій або мереж малих організацій, що співпрацюють.

Варіант 2 надає організації розуміння того, як часто або систематично проводяться проактивні дії. Як і варіант 1, варіант 2 може бути корисним для внутрішнього порівняльного аналізу, але також може бути корисним для порівняльного аналізу із подібними організаціями. Оскільки вимірювання базуються на оцінних частотах або відсотках, для цілей порівняння найкраще використовувати п'ять кваліфікаційних рівнів (Досягнення – Розвиток – Прогрес – Навчання – Початок). Це можна зробити для кожного показника окремо або для сукупності показників (або для кількох обраних).

Варіант 3 базується на кількісних даних, тому багато відсотків для відповідних показників можна використовувати для порівняльного аналізу. Також є можливість використовувати п'ять кваліфікаційних рівнів. Це можна зробити для кожного показника окремо. Варіант 3 є найбільш актуальним для більш розвинених організацій, що хочуть порівняти свої показники з іншими передовими організаціями, а також на міжнародному рівні.



Загальні рекомендації – належна практика

- На одну особу в організації (або на зовнішнього експерта) може бути покладено загальну відповідальність за управління показниками, тобто збір даних, що необхідні для варіанта 3, для організації процесу оцінювання/вимірювання та передання результатів відповідальним керівникам/відділам та залученим працівникам.
- Забезпечте, щоб на відповідний персонал було покладено відповідальність за ключові заходи, що розглядаються за допомогою показника, якщо це ще не так. Наприклад, зробіть так, щоб усі керівники та менеджери середньої ланки були відповідальними за організацію та проведення інструктажів перед роботою (див. показник 4.1).
- Наголосіть, що належна практика, згадувана у інформаційних таблицях, хоч і не виражена безпосередньо в оцінюваннях чи вимірах, є дуже важливою для значущого показника.
- Для більшості показників корисно вимірювати їх щомісяця. Це допомагає з плином часу виявити тенденції та розвиток, а також дає можливість своєчасно адаптувати процеси планування або впровадження.
- Хоча експерти в організації можуть зіграти дуже корисну роль, проявляючи ініціативу щодо введення показників, підтримання процесів оцінювання та передання результатів, важливо, щоб кожен показник був складовою частиною бізнесу, що належить вищим керівникам організації.



VISION ZERO

14 проактивних
випереджувальних
показників безпеки
безпеки, здоров'я
та благополуччя

Інформаційні таблиці

Правило 1 	Станьте лідером! Демонструйте прихильність!
Показник 1.1	Наочна прихильність керівництва
Показник 1.2	Компетентне керівництво

Правило 2 	Виявляйте небезпеки – контролюйте ризики!
Показник 2.1	Оцінювання управління ризиками
Показник 2.2	Навчання на незапланованих подіях

Правило 3 	Визначайте цілі – розробляйте програми!
Показник 3.1	Введення на робоче місце та в роботу
Показник 3.2	Оцінювання цільових програм

Правило 4 	Створюйте належну систему управління безпекою та здоров'ям – досягайте високого рівня організації!
Показник 4.1	Інструктажі перед початком роботи
Показник 4.2	Планування та організація роботи

Правило 5 	Забезпечуйте безпеку та здоров'я на робочих місцях, під час роботи з механізмами й обладнанням!
Показник 5.1	Інновації та зміни
Показник 5.2	Закупівлі

Правило 6 	Підвищуйте кваліфікацію – розвивайте професійні навички!
Показник 6.1	Початкове навчання
Показник 6.2	Підвищення кваліфікації

Правило 7 	Інвестуйте в людей – мотивуйте, залучаючи!
Показник 7.1	Пропозиції щодо вдосконалення
Показник 7.2	Визнання та відзначення

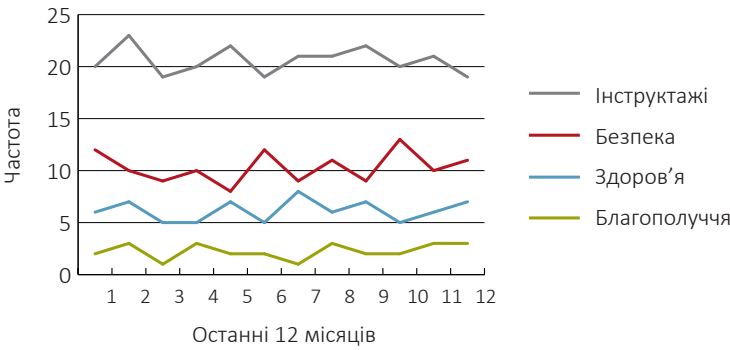


Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки

Показник 1.1	Наочна прихильність керівництва
Правило 1	Станьте лідером! Демонструйте прихильність!

Цілі
Використовуючи наочність прихильності керівництва та надаючи взірцеву ролеву модель, керівники демонструють свою прихильність до БЗБ, активно просувають та підтримують процеси вдосконалення БЗБ і розвиток культури профілактики.
Ключові концепції
Наочна прихильність керівництва означає, що керівники активно та послідовно демонструють, що БЗБ – є основними цінностями організації, що ніколи не мають бути порушені. БЗБ вважається важливою складовою хорошого бізнесу. Являючи собою зразки для наслідування, керівники стимулюють працівників активно сприяти вдосконаленню БЗБ як у своїх діях, так і у поведінці. Коли тиск на роботу чи виробництво зростає, віддані керівники все одно забезпечують високий рівень БЗБ. Відповідальні керівники усвідомлюють, що люди є найбільшим надбанням організації. Вони формують довіру та взаємодію з працівниками шляхом відкритого спілкування, щоб повідомляти про небезпеки та покращувати БЗБ як невід’ємну частину їхньої професії та бізнесу.
Належна практика
1. Являючи собою взірці для наслідування, керівники встановлюють стандарти щодо БЗБ та просувають їх за допомогою своєї поведінки, вербальної та невербальної комунікації. 2. Здійснюйте регулярні «покрокові інструкції» на робочому місці та вступаєте у діалог із працівниками, щоб зрозуміти ризики для БЗБ на оперативному рівні та сприяти поведінці, що відповідає БЗБ. 3. Забезпечуйте, щоб БЗБ були невід’ємною частиною офіційних та неформальних зустрічей, та будьте завзятими у визначенні можливості для вдосконалення. 4. Забезпечте, щоб БЗБ були невід’ємною частиною усієї діяльності, включаючи закупівлі, планування, управління людськими ресурсами, оцінювання результатів діяльності, розслідування інцидентів, забезпечення заходів із виправлення, супровід та навчання. 5. Поділіться БЗБ як основними цінностями з діловими партнерами та забезпечте, щоб підрядники та постачальники також дотримувалися зобов’язань організації щодо БЗБ.
Обмеження
Керівники не завжди можуть бути «фізично видимими» на усіх робочих місцях та для усіх робітників (наприклад, одиночних робітників, як то водіїв вантажівок), але вони мають забезпечити, щоб усі усвідомлювали свою прихильність до БЗБ.
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)
Варіант 1: Чи демонструють керівники наочно свою прихильність до БЗБ у своїх робочих процесах та поведінці? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто керівники наочно демонструють свою прихильність до інтеграції БЗБ у свої робочі процеси та поведінку? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте, з якою періодичністю (щодня, щотижня) керівники наочно демонструють свою прихильність до інтеграції БЗБ у свої робочі процеси та поведінку.

Приклад для варіанта 3: керівник надає щоденні інструкції у відділі протягом робочого часу. За 20 проходжень, що проведені протягом першого місяця, питання безпеки розглядалися у 12 проходах, здоров’я – у 6 та благополуччя – у 2.



Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки

Показник 1.2	Компетентне керівництво								
Правило 1	Станьте лідером! Демонструйте прихильність!								
Цілі									
Цілеспрямоване та компетентне керівництво БЗБ має важливе значення для керування процесами розвитку VISION ZERO. Такі керівники мають внутрішню мотивацію покращувати та пропагувати БЗБ як особисті та організаційні основні цінності. Тому керівники розглядають БЗБ як інтегровані частини бізнес-процесів та підтримують процеси постійного вдосконалення БЗБ, водночас створюючи міцну культуру профілактики.									
Ключові концепції									
Внутрішня мотивація щодо БЗБ передбачає, що мотивація є власною, а не залежною від зовнішніх стимулів; це є довготривалим, самодостатнім та таким, що надає задоволення, а також рухає процесами навчання та підвищення компетентності. Компетентне керівництво БЗБ включає ставлення, навички та знання, включаючи стратегію VISION ZERO, лідерські навички та досвід запобігання небезпекам і ризикам для БЗБ.									
Належна практика									
1.Критерії відбору (нових) керівників мають включати підтверджені результати активного й ефективного пропагування БЗБ та хорошої кмітливості. 2.Хороші керівники БЗБ часто особисто брали участь у попередженні (серйозних) нещасних випадків або погіршенні здоров'я, що пов'язано з роботою; вони замислюються над БЗБ та сприймають БЗБ як ключові особисті цінності. 3.Оскільки цінності БЗБ змінити важче, ніж навички та знання, такі цінності є найважливішими під час вибору хороших керівників. 4.Забезпечте, щоб лідерство у БЗБ було важливою складовою будь-якої програми навчання чи розвитку лідерських якостей. 5.Цілеспрямовані та компетентні керівники визнають, що інформація про критичні процеси та небажані події має вирішальне значення для розвитку їх компетенції та ефективності роботи з БЗБ.									
Обмеження									
Навіть компетентні керівники БЗБ можуть зіткнутися з етичними та практичними дилемами, несподіваними та небажаними наслідками цілеспрямованих дій. Вони розглядаються як можливості для навчання та постійного розвитку.									
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)									
Варіант 1: Чи обираються нові керівники з урахуванням їхньої внутрішньої мотивації щодо БЗБ або перевіреного досвіду у БЗБ? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто нові керівники обираються з урахуванням їхньої внутрішньої мотивації щодо БЗБ або перевіреного досвіду у БЗБ? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте кількість нових керівників, які прийшли на посаду протягом останніх 12 місяців. Під час оцінювання в процесі відбору, який відсоток продемонстрував підтверджений досвід у активному просуванні БЗБ?									
Приклад для варіанта 3: 14 керівників прийшли на посаду протягом останніх 12 місяців. У процесі відбору було підраховано, що 12 (86%) мають перевірений досвід активного сприяння безпеці, 7 (50%) – у сприянні здоров'я та 2 (14%) – у сприянні благополуччя. <table><thead><tr><th>Категорія</th><th>Кількість</th></tr></thead><tbody><tr><td>Безпека</td><td>12</td></tr><tr><td>Здоров'я</td><td>7</td></tr><tr><td>Благополуччя</td><td>2</td></tr></tbody></table>		Категорія	Кількість	Безпека	12	Здоров'я	7	Благополуччя	2
Категорія	Кількість								
Безпека	12								
Здоров'я	7								
Благополуччя	2								



Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки

Показник 2.1	Оцінювання управління ризиками
Правило 2	Виявляйте небезпеки – контролюйте ризики!

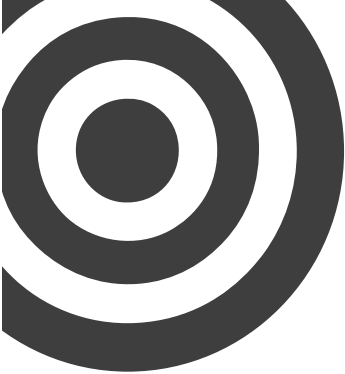
Цілі								
Оцінювання ефективності управління ризиками БЗБ демонструє спрямованість та відданість керівництва вдосконаленню БЗБ та стимулює активну участь і вплив працівників. Це дозволяє керівникам та працівникам підвищити ефективність і стійкість заходів щодо просування БЗБ як невід’ємної частини бізнесу. Також це дозволяє організації навчатись та безперервно розвиватися.								
Ключові концепції								
Управління ризиками для БЗБ передбачає своєчасне та систематичне виявлення небезпек та ризиків, розроблення планів дій та здійснення відповідних заходів щодо сприяння БЗБ та їх оцінювання.								
Належна практика								
1. Забезпечте, щоб оцінювання ризиків БЗБ та оцінювання їхньої ефективності були звичайною частиною посадової інструкції керівників, зробіть так, щоб вони були відповідальні за це. 2. Залучайте керівників, фахівців з питань БЗБ та працівників до процесів оцінювання управління ризиками. 3. Застосовуйте принципи ієрархії контролю ризиків під час оцінювання (у пріоритетному порядку: усунення, заміщення, ізоляція, інженерний контроль, адміністративний контроль, засоби індивідуального захисту й інструкції). 4. Використовуйте оцінювання, щоб підсилити, адаптувати або змінити вжиті заходи, щоб бути ще більш ефективними. 5. Включіть оцінювання ризику та плани дій, що стосуються підрядників.								
Обмеження								
Офіційні оцінювання управління ризиками БЗБ не мають замінювати щоденні неформальні перевірки заходів контролю ризику, що виникають в результаті обговорень між керівниками та працівниками щодо їхньої поточної роботи.								
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)								
Варіант 1: Чи оцінюються заходи щодо зменшення ризику для БЗБ? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто оцінюються заходи щодо зменшення ризику для БЗБ? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте кількість заходів щодо зменшення ризику БЗБ, що планувалось впровадити в результаті управління ризиками БЗБ за останні 12 місяців. Визначте відсоток оцінюваних заходів щодо їхньої ефективності та відповідності кожному аспекту БЗБ. Наприклад, оцініть випадок, коли наслідки заходів щодо зменшення шуму (для цілей здоров’я та благополуччя) були реалізовані за допомогою технологічних інновацій або організаційних та поведінкових заходів.								
Приклад для варіанта 3: протягом останніх 12 місяців було заплановано впровадження 55 заходів щодо зменшення ризику. Було оцінено 22 із 25 (88%), що пов’язані з безпекою, 17 із 20 (85%), що стосуються здоров’я, та 9 із 10 (90%) – щодо благополуччя. <table><tr><th>Категорія</th><th>Відсоток</th></tr><tr><td>Безпека</td><td>88%</td></tr><tr><td>Здоров’я</td><td>85%</td></tr><tr><td>Благополуччя</td><td>90%</td></tr></table> Оцінені заходи щодо зменшення ризику за останні 12 місяців	Категорія	Відсоток	Безпека	88%	Здоров’я	85%	Благополуччя	90%
Категорія	Відсоток							
Безпека	88%							
Здоров’я	85%							
Благополуччя	90%							

Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки



Показник 2.2	Навчання на незапланованих подіях
Правило 2	Виявляйте небезпеки – контролюйте ризики!

Цілі								
Навчання на позапланових подіях (інциденти, події та випадки) необхідні для попередження повторного виникнення подібних небажаних подій та для створення культури профілактики і навчання БЗБ. Належне подальше спостереження за повідомленими незапланованими подіями збільшить кількість повідомлень та рівень навчання.								
Ключові концепції								
Незапланованими подіями можуть бути інциденти, аварії, травми, передаварійні випадки, пікові опромінення, випадки погіршення самопочуття, що пов'язані з роботою, конфлікти на робочому місці, людські помилки, несподівані побічні ефекти тощо. За ними варто проводити розслідування, визначати отримані уроки та використовувати їх для унеможливлення повторень.								
Належна практика								
1. Заохочуйте повідомляти про незаплановані події, надаючи позитивні відгуки тим, хто повідомляє про них, навіть коли вони повідомляються як скарги. 2. Незаплановані події варто розглядати як можливість вчитися та вдосконалюватися, а не як провал, а також можливість демонструвати прихильність до БЗБ. 3. Якщо подібні події аналізувалися раніше, зосередьтеся на основних причинах їх повторення. 4. Навчання на інцидентах та передаварійних випадках для підвищення безпеки прийнято як належна практика у багатьох організаціях. Забезпечте ще вивчення позапланових подій, що мають відношення до покращення здоров'я та благополуччя. 5. Залучайте керівників та робітників до розслідувань та визначення отриманих уроків.								
Обмеження								
Навчання на незапланованих подіях доповнює процес оцінювання ризику, але не замінює адекватний процес оцінювання ризику для БЗБ (враховуючи впровадження й оцінювання превентивних заходів). Навчання на незапланованих подіях дуже залежить від соціальних процесів та довіри.								
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)								
Варіант 1: Чи слідкують керівники за розслідуваннями, вивченням зареєстрованих незапланованих подій БЗБ, зворотним зв'язком із безпосередніми учасниками/вдосконаленням БЗБ? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто керівники слідкують за розслідуваннями, вивченням зареєстрованих незапланованих подій БЗБ, зворотним зв'язком із безпосередніми учасниками/вдосконаленням БЗБ? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте кількість незапланованих подій, про які було повідомлено у позаминулому місяці. Визначте відсоток тих, що супроводжувалися протягом місяця, було проведено певне розслідування та (якщо це можливо) отримані уроки, надано зворотний зв'язок особі, яка повідомила про подію.								
Приклад для варіанта 3: протягом останніх 12 місяців було зареєстровано 55 незапланованих подій, сім з яких були актуальними для більш ніж одного аспекту БЗБ. Дослідження, супровід та навчання відбулися для 25 із 29 (86%) подій, що пов'язані з безпекою, 19 із 23 (83%) подій, що пов'язані зі здоров'ям, та 9 із 10 (90%) подій, що пов'язані з благополуччям. <table><tr><th>Категорія</th><th>Відсоток (%)</th></tr><tr><td>Безпека</td><td>86%</td></tr><tr><td>Здоров'я</td><td>83%</td></tr><tr><td>Благополуччя</td><td>90%</td></tr></table> Навчання на незапланованих подіях за останні 12 місяців	Категорія	Відсоток (%)	Безпека	86%	Здоров'я	83%	Благополуччя	90%
Категорія	Відсоток (%)							
Безпека	86%							
Здоров'я	83%							
Благополуччя	90%							



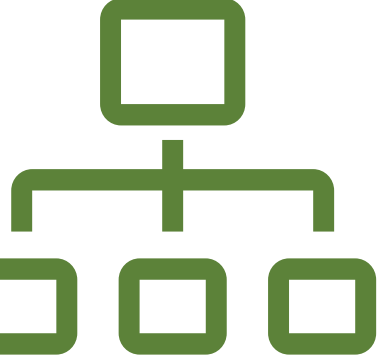
Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки

Показник 3.1	Введення на робоче місце та в роботу
Правило 3	Визначаєте цілі – розробляєте програми!

Цілі												
Інтеграція БЗБ у процеси введення на посаду демонструє, що БЗБ є невід’ємною частиною кожної роботи та кожного бізнес-процесу. БЗБ є важливою частиною нової роботи керівників та робітників на робочих місцях. Це може бути як офіційним, так і неформальним способом прийняття нового персоналу до організації, групи та/або посадових обов’язків, а також висвітлює мету, цінності та цілі БЗБ.												
Ключові концепції												
Інтеграція БЗБ у процеси введення на посаду означає включення БЗБ у введення на робочому місці, інструкції щодо роботи та супровід (для навчання див. інформаційні таблиці 6.1 та 6.2). Вступний процес триває протягом певного періоду часу, наприклад, трьох місяців, коли керівники та робітники беруться за нову роботу на робочому місці.												
Належна практика												
1. Забезпечте відповідне, кваліфіковане та структуроване введення на посаду та не покладайтесь лише на «систему приятелів». 2. Вступний процес демонструє, що активна участь у БЗБ є нормою для усіх в організації. 3. Обговоріть аспекти роботи з БЗБ та уточніть практичні особливості БЗБ, щоб люди могли застосовувати її як невід’ємну частину своєї роботи. 4. Забезпечте, щоб кожен новий працівник отримав активного тренера або наставника із БЗБ. 5. Забезпечте, щоб новий персонал усвідомлював, що в організації вони не завжди мають дотримуватися своїх традиційних звичок. Забезпечте, щоб новий персонал усвідомлював, як активно робити внесок у формування культури профілактики.												
Обмеження												
Інтеграція БЗБ у вступні процеси матиме позитивний ефект лише у тому випадку, якщо культура бізнесу та роботи в організації відображатиме інтеграцію БЗБ як частину професії кожного.												
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)												
Варіант 1: Чи є БЗБ невід’ємною частиною процесів введення на посаду? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто БЗБ є невід’ємною частиною процесів введення на посаду? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте відсоток нових керівників та робітників, для яких кожен аспект БЗБ є невід’ємною частиною їхнього вступного процесу (за останні 12 місяців).												
Приклад для варіанта 3: для 10 новопризначених керівників за останні 12 місяців безпека була складовою процесу введення для всіх 10 (100%) керівників, здоров’я – для 8 (80%), благополуччя – для 9 (90%). Для 34 новоприйнятих робітників безпека була складовою процесу введення для 31 (91%) працівника, здоров’я – для 28 (82%), благополуччя – для 26 (76%). <table><tr><th>Категорія</th><th>Безпека (%)</th><th>Здоров’я (%)</th><th>Благополуччя (%)</th></tr><tr><td>Керівники (10)</td><td>100</td><td>80</td><td>90</td></tr><tr><td>Працівники (34)</td><td>91</td><td>82</td><td>76</td></tr></table> Введення на посади за останні 12 місяців	Категорія	Безпека (%)	Здоров’я (%)	Благополуччя (%)	Керівники (10)	100	80	90	Працівники (34)	91	82	76
Категорія	Безпека (%)	Здоров’я (%)	Благополуччя (%)									
Керівники (10)	100	80	90									
Працівники (34)	91	82	76									

Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки

Показник 3.2	Оцінювання цільових програм								
Правило 3	Визначаєте цілі – розробляйте програми!								
Цілі									
Оцінювання цільових програм (таких як тимчасові кампанії), що інтегрують БЗБ у робочі процеси, допомагає перевірити, чи виконуються вони за призначенням та чи досягнуто цілей щодо поліпшення БЗБ.									
Ключові концепції									
Цільові програми можуть включати кампанії, аудит, робочі процеси, механізми, інструменти та поведінку. Програми можуть бути зосереджені на конкретних темах, що стосуються робочого місця та робочих процесів, таких як безпечна та здорова робота машин та інструментів, використання засобів індивідуального захисту та технічних засобів, зменшення впливу хімічних речовин або шуму або запобігання насильства, знущання та переслідування. Цілі вдосконалення мають бути конкретними та вимірюваними протягом певного періоду. Оцінювання ефекту цільових програм передбачає періодичну (наприклад, щомісячну чи щорічну) перевірку, чи програми усе ще впроваджуються та виконуються, чи мають вони передбачуваний ефект, чи є вони усе ще актуальними та стійкими. Це можна зробити як за допомогою офіційних, так і неформальних підходів, як то обговорення з відповідними керівниками та працівниками, а також шляхом проведення аудитів, оцінювання й опитувань.									
Належна практика									
1. Забезпечте участь у цільових програмах усіх відповідних керівників та працівників організації, а також залучайте підрядників, партнерські організації та інші зацікавлені сторони. 2. Забезпечте, щоб конкретні цілі щодо вдосконалення БЗБ було встановлено як для керівників, так і для працівників, під час обговорень, що базуються на стратегічних цілях, доказах та законодавчих вимогах, та пов'язані з підзвітністю. 3. Забезпечте, щоб цільові програми використовували різноманітні підходи, адаптовані та націлені на різні організаційні рівні, а також щоб до оцінювання залучалися керівники, робітники та фахівці з БЗБ. 4. Наголосіть на значенні цільових програми для бізнесу та етики організації. 5. Сприяйте синергії цільових програм з іншими діловими програмами, такими як зменшення дефектів та помилок, виробничі втрати, простоти, або щоб стати найкращим роботодавцем за оцінюванням робітників.									
Обмеження									
Умови, що необхідні для цілеспрямованих програм, можуть також обмежувати зосередження уваги на інших відповідних сферах просування БЗБ. Програми необхідно періодично переглядати та адаптувати, щоб забезпечити їхню актуальність, наприклад, під час сезонних та виробничих змін.									
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)									
Варіант 1: Чи оцінюються цільові програми та їх цілі щодо поліпшення БЗБ? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто цільові програми та їх цілі оцінюються щодо поліпшення БЗБ? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте відсоток цільових програм та їх цілей щодо поліпшення БЗБ, що оцінювалися за останні 12 місяців.									
Приклад для варіанта 3: організація мала дев'ять цільових програм за останні 12 місяців. Було оцінено три із чотирьох (75%), що зосереджувались на безпеці, дві з трьох (66%) програм щодо здоров'я, одну з двох програм щодо благополуччя. <table border="1"><thead><tr><th>Категорія</th><th>Відсоток оцінено</th></tr></thead><tbody><tr><td>Програми безпеки (4)</td><td>75%</td></tr><tr><td>Програми здоров'я (3)</td><td>66%</td></tr><tr><td>Програми благополуччя (2)</td><td>50%</td></tr></tbody></table>		Категорія	Відсоток оцінено	Програми безпеки (4)	75%	Програми здоров'я (3)	66%	Програми благополуччя (2)	50%
Категорія	Відсоток оцінено								
Програми безпеки (4)	75%								
Програми здоров'я (3)	66%								
Програми благополуччя (2)	50%								

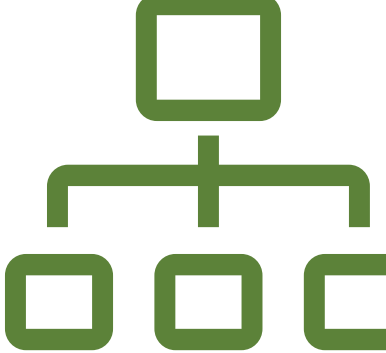


Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки

Показник 4.1	Інструктажі перед початком роботи
Правило 4	Створюйте належну систему управління безпекою та здоров'ям – досягайте високого рівня організації!

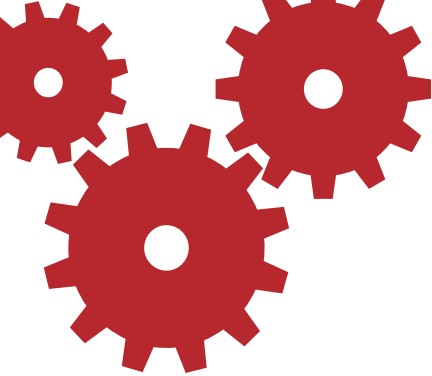
Цілі																																																																	
Інтеграція БЗБ в інструктажі перед роботою дозволяє керівникам та працівникам визначати конкретні небезпеки, ризики та заходи запобігання. Це свідчить про цілеспрямованість та прихильність керівництва до БЗБ, а також про прагнення стимулювати активну участь та вплив працівників.																																																																	
Ключові концепції																																																																	
Інструктажі перед роботою – це короткі регулярні зустрічі між керівниками та робітниками, що проводяться безпосередньо перед початком виконання робочих завдань. Такі зустрічі можуть бути плановими або стихійними/спеціальними. Обговорення стосуються попередньої, поточної та майбутньої роботи, враховуючи діалог щодо забезпечення БЗБ. Увага приділяється виявленню та контролю небезпек/ризиків та іншим питанням, що заслуговують на особливу увагу як невід’ємні складові роботи та бізнесу.																																																																	
Належна практика																																																																	
1. Забезпечте, щоб інструктажі перед роботою були частиною посадових інструкцій керівників, щоб вони за це відповідали. 2. Забезпечте відкриту атмосферу, в якій двостороння комунікація є центральною. Ставте запитання, щоб спонукати працівників думати самостійно та використовувати навички активного слухання. Майте на увазі позитивні та негативні мови тіла, а також будьте культурно та мовно чутливими. 3. Використовуйте інструктажі, щоб підтвердити або оновити аналіз ризиків щодо БЗБ. 4. Обов’язково зосередьтеся на питаннях безпеки, здоров’я (таких як вплив шуму, хімічних речовин, підняття важких вантажів) та благополуччя (наприклад, взаємодопомога та робота в команді, тиск стосовно строків та робоче навантаження). 5. Зверніть увагу на виклики, що можуть виникнути під час роботи, та ті, що відомі з попереднього досвіду: враховуючи несподівані відхилення від норми, небезпечні ситуації, передаварійні випадки, вплив небезпечних хімічних, фізичних чи біологічних факторів, випадки дискримінації чи залякування.																																																																	
Обмеження																																																																	
Інструктажі перед роботою не мають собою замінювати періодичні тренінги з БЗБ.																																																																	
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)																																																																	
Варіант 1: Чи є БЗБ невід’ємною частиною обговорень під час нарад перед початком роботи? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто БЗБ є невід’ємною частиною обговорень під час нарад перед початком роботи? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте кількість проведених перед роботою інструктажів (на групу/керівника) на місяць за останні 12 місяців, у яких кожен аспект БЗБ був складовою обговорень. Деякі зустрічі могли враховувати всі три теми, тоді як інші могли зосередитись лише на одній або двох із них. Частота інструктажів буде залежати від небезпек та різниці в завданнях та на робочих місцях.																																																																	
Приклад для варіанта 3: припускаючи, що БЗБ варто розглядати на інструктажах перед роботою кожного робочого дня, із 20 інструктажів, що проведені у перший місяць, безпека була невід’ємною частиною обговорень на 12 інструктажах, здоров’я – на 6, благополуччя – на 2. <table><caption>Estimated data for the line graph</caption><tr><th>Month</th><th>Інструктажі</th><th>Безпека</th><th>Здоров’я</th><th>Благополуччя</th></tr><tr><td>1</td><td>20</td><td>12</td><td>6</td><td>3</td></tr><tr><td>2</td><td>22</td><td>10</td><td>7</td><td>4</td></tr><tr><td>3</td><td>19</td><td>9</td><td>5</td><td>2</td></tr><tr><td>4</td><td>21</td><td>10</td><td>6</td><td>3</td></tr><tr><td>5</td><td>22</td><td>8</td><td>7</td><td>2</td></tr><tr><td>6</td><td>19</td><td>12</td><td>5</td><td>2</td></tr><tr><td>7</td><td>21</td><td>10</td><td>7</td><td>3</td></tr><tr><td>8</td><td>22</td><td>11</td><td>6</td><td>2</td></tr><tr><td>9</td><td>20</td><td>9</td><td>7</td><td>3</td></tr><tr><td>10</td><td>21</td><td>13</td><td>5</td><td>2</td></tr><tr><td>11</td><td>22</td><td>10</td><td>6</td><td>3</td></tr><tr><td>12</td><td>19</td><td>11</td><td>7</td><td>3</td></tr></table>	Month	Інструктажі	Безпека	Здоров’я	Благополуччя	1	20	12	6	3	2	22	10	7	4	3	19	9	5	2	4	21	10	6	3	5	22	8	7	2	6	19	12	5	2	7	21	10	7	3	8	22	11	6	2	9	20	9	7	3	10	21	13	5	2	11	22	10	6	3	12	19	11	7	3
Month	Інструктажі	Безпека	Здоров’я	Благополуччя																																																													
1	20	12	6	3																																																													
2	22	10	7	4																																																													
3	19	9	5	2																																																													
4	21	10	6	3																																																													
5	22	8	7	2																																																													
6	19	12	5	2																																																													
7	21	10	7	3																																																													
8	22	11	6	2																																																													
9	20	9	7	3																																																													
10	21	13	5	2																																																													
11	22	10	6	3																																																													
12	19	11	7	3																																																													

Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки



Показник 4.2	Планування й організація роботи
Правило 4	Створюйте належну систему управління безпекою та здоров'ям – досягайте високого рівня організації!

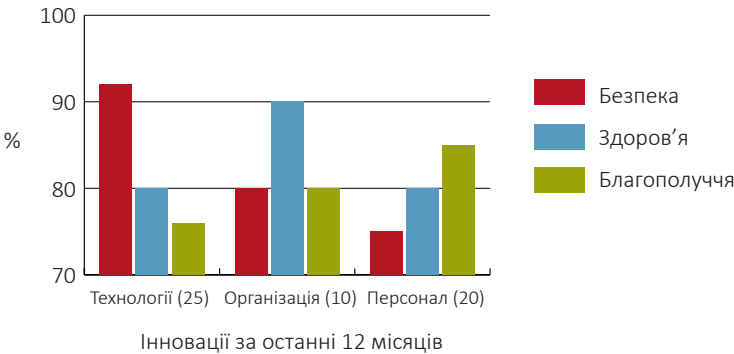
Цілі																				
Планування й організація роботи надзвичайно важливі для успіху кожної організації та забезпечення БЗБ. Це пов'язано з тим, що планування може зробити організацію конкурентоспроможною й ефективною. При ефективному плануванні й організації роботи необхідно розглянути декілька питань, щоб пропагувати БЗБ. Хороше планування й організація роботи сприяють доброму моральному духу та здоровій організаційній культурі.																				
Ключові концепції																				
Планування та організація роботи стосуються розподілу робочих завдань, співпраці та спілкування, відповідних графіків та термінів, а також забезпечення працівників належним рівнем самостійності для виконання своєї роботи. Важливі завдання БЗБ мають бути визначені на етапі планування. Усі ці аспекти важливі для забезпечення безпечної та здорової системи та пропаганди БЗБ. Їх варто враховувати як на стадії проектування, так і у повсякденній практиці.																				
Належна практика																				
1. Планування й організація роботи створюють чіткі робочі ролі й очікування, що відповідають загальним цілям організації. 2. Планування й організація роботи мають враховувати можливі наслідки для БЗБ. Використовуйте аналіз БЗБ на посадах для визначення важливих для БЗБ завдань. 3. Правильні планування та організація роботи мають не тільки пом'якшити негативні наслідки, але й створити умови на роботі, що сприяють позитивним БЗБ. 4. Співробітники усіх рівнів мають знати, яким є бачення компанії та як їхня робота сприяє досягненню короткострокових та довгострокових цілей організації. 5. З працівниками потрібно радитися, залучати їх до участі у плануванні й організації їхньої роботи. Вони є експертами у своїй роботі.																				
Обмеження																				
Організації можуть нехтувати плануванням та організацією роботи в складних умовах (таких як фінансові обмеження, тиск стосовно строків). Насправді ще важливіше, щоб вони добре планували й організовували роботу під час таких умов.																				
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)																				
Варіант 1: Чи систематично організація розглядає БЗБ під час планування й організації роботи? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто БЗБ систематично розглядається під час планування й організації роботи? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте відсоток випадків, коли систематично враховували БЗБ при плануванні та організації роботи.																				
Приклад для варіанта 3: протягом останніх 12 місяців у ключових заходах з планування та організації роботи організація систематично розглядала: благополуччя у 19 із 25 розподілів робочих завдань (76%), 32 із 40 графіків (80%), 36 із 50 завдань з координації/співпраці (72%) та 17 з 20 завдань/питань щодо автономності (85%). Планування й організація роботи за останні 12 місяців <table><tr><th>Категорія</th><th>Безпека (%)</th><th>Здоров'я (%)</th><th>Благополуччя (%)</th></tr><tr><td>Розподіл завдань (25)</td><td>92</td><td>80</td><td>76</td></tr><tr><td>Графіки (40)</td><td>80</td><td>90</td><td>80</td></tr><tr><td>Координація (50)</td><td>84</td><td>76</td><td>72</td></tr><tr><td>Автономність (20)</td><td>75</td><td>80</td><td>85</td></tr></table>	Категорія	Безпека (%)	Здоров'я (%)	Благополуччя (%)	Розподіл завдань (25)	92	80	76	Графіки (40)	80	90	80	Координація (50)	84	76	72	Автономність (20)	75	80	85
Категорія	Безпека (%)	Здоров'я (%)	Благополуччя (%)																	
Розподіл завдань (25)	92	80	76																	
Графіки (40)	80	90	80																	
Координація (50)	84	76	72																	
Автономність (20)	75	80	85																	



Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки

Показник 5.1	Інновації та зміни
Правило 5	Гарантуйте безпеку та здоров'я на робочих місцях, під час роботи з механізмами й обладнанням!

Цілі
В організаціях часто відбуваються технологічні, організаційні та кадрові зміни. Замість того, щоб оцінювати ризики для БЗБ після змін, ці зміни варто розглядати проактивно, а інновації потрібно використовувати для поліпшення БЗБ від самого початку на етапі проектування.
Ключові концепції
Інновації та зміни стосуються технологічних та організаційних змін, як то нове обладнання або програмне забезпечення, технологічні зміни у виробничих процесах та на робочих місцях, а також зміни в організації роботи та персоналі, що володіє ключовими знаннями та досвідом. Етап проектування належить до процесів створення плану або специфікації об'єкта, системи або робочого процесу для створення функціональних продуктів, та процесів, що передують їх реалізації. Це передбачає залучення користувачів до розгляду проекту, що включає вимоги щодо БЗБ під час змін протягом життєвого циклу.
Належна практика
1. Явне письмове зобов'язання вищого керівництва використовувати технологічні й організаційні інновації та зміни як можливості для активного вдосконалення БЗБ. 2. Визначте альтернативні технологічні й організаційні варіанти, оцініть пов'язані з ними ризики для БЗБ та визначте переважні варіанти з мінімальними небезпеками та ризиками для БЗБ. 3. Переваги для БЗБ можна отримати за низькою вартістю шляхом інтеграції БЗБ на ранніх стадіях інновацій та змін. 4. Залучайте фахівців БЗБ, а також робітників або кінцевих споживачів. 5. Застосовуйте принцип «технології підтримують людей», а не навпаки.
Обмеження
Інновації та зміни, що використовуються для зменшення небезпеки та ризиків для БЗБ на стадії проектування, не є гарантією того, що проблеми БЗБ не виникнуть на пізніших стадіях (наприклад, під час планування, виробництва або обслуговування).
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)
Варіант 1: Чи використовуються технологічні чи організаційні інновації для зменшення небезпеки та ризиків щодо БЗБ на стадії проектування? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто технологічні чи організаційні інновації використовуються для зменшення небезпеки та ризиків щодо БЗБ на стадії проектування? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте кількість технологічних або організаційних інновацій, що впроваджені за останні 12 місяців. Для кожного випадку оцініть, чи систематично було розглянуто питання БЗБ на ранній стадії (попередньо), коли альтернативний вибір ще був можливим. Розрахуйте відсоток нововведень/змін, що використані для зменшення небезпеки/ризиків БЗБ за останні 12 місяців.
Приклад для варіанта 3: за останні 12 місяців було впроваджено 55 технологічних та організаційних інновацій: 25 технологічних, 10 організаційних та 20 – із залученням ключового персоналу. Технологічні інновації здебільшого розглядалися на стадії проектування щодо питань безпеки (23/25 = 92%), ніж щодо здоров'я (20/25 = 80%) та благополуччя (19/25 = 76%), тоді як організаційні інновації частіше перевірялися щодо питань здоров'я (9/10 = 90%), ніж щодо безпеки та благополуччя (8/10 = 80%).



Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки

Показник 5.2	Закупівлі
Правило 5	Гарантуйте безпеку та здоров'я на робочих місцях, під час роботи з механізмами й обладнанням!

Цілі												
Показник має на меті спонукати систематичне використання закупівель для поліпшення БЗБ. Закупівлі, зокрема обладнання, можуть визначати ризики для БЗБ протягом тривалого періоду часу, тоді як закупівля таких послуг як технічне обслуговування часто асоціюється зі зменшенням ризиків для БЗБ.												
Ключові концепції												
До закупівлі має включатися процес уточнення вимог (щодо БЗБ), наприклад, при отриманні товарів та послуг, виборі постачальників, укладенні контрактів та контролі доставки, встановлення й обслуговування.												
Належна практика												
1. Забезпечте, щоб особи, які керують процесом закупівель, були відповідальні за систематичне використання закупівель для поліпшення БЗБ. 2. Забезпечте, щоб вдосконалення БЗБ розглядалося як інвестиція, а не як витрата. 3. Залучіть робітників та експертів з БЗБ до визначення потреб БЗБ на ранній стадії процесу закупівель (використовуйте їх досвід та знання експертів). 4. Зосередьтеся на визначенні варіантів усунення або заміщення основних ризиків для БЗБ (таких як канцерогенні речовини, підняття важких вантажів, шум) при визначенні вимог та виборі постачальників. 5. Оберіть постачальників або підрядників, які піклуються про БЗБ свого персоналу та персоналу, який знаходиться далі в ланцюзі поставок (наприклад, шляхом оцінювання показників БЗБ, що вони використовують).												
Обмеження												
Хороші БЗБ при закупівлях не гарантують, що проблеми з БЗБ не виникнуть протягом терміну служби товару або в процесі обслуговування. Інноваційні вимоги БЗБ можуть бути проблемою для (постійних) постачальників. Майте на увазі, що управління процедурами змін часто зосереджується лише на підтримці, а не на поліпшенні БЗБ за допомогою закупівель.												
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)												
Варіант 1: Чи включено просування БЗБ до процесів закупівель? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто просування БЗБ включається у процеси закупівель? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте кількість процесів закупівель за останні 12 місяців. Обчисліть відсоток випадків, коли БЗБ було включено в процеси закупівель.												
Приклад для варіанта 3: за останні 12 місяців було здійснено 120 закупівель, 80 – щодо товарів та 40 – для послуг. Товари: Вимоги щодо закупівель для забезпечення безпеки розглядалися 60 разів (75%), для здоров'я – 32 рази (40%), для благополуччя – 20 разів (25%). Послуги: Вимоги щодо закупівель для забезпечення безпеки розглядалися 32 рази (80%), для здоров'я – 20 разів (50%) та для благополуччя – 10 разів (25%). Закупівлі за останні 12 місяців <table><tr><th>Категорія</th><th>Безпека (%)</th><th>Здоров'я (%)</th><th>Благополуччя (%)</th></tr><tr><td>Товари (80)</td><td>75</td><td>40</td><td>25</td></tr><tr><td>Послуги (40)</td><td>80</td><td>50</td><td>25</td></tr></table>	Категорія	Безпека (%)	Здоров'я (%)	Благополуччя (%)	Товари (80)	75	40	25	Послуги (40)	80	50	25
Категорія	Безпека (%)	Здоров'я (%)	Благополуччя (%)									
Товари (80)	75	40	25									
Послуги (40)	80	50	25									



Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки

Показник 6.1	Початкове навчання
Правило 6	Підвищуйте кваліфікацію – розвивайте професійні навички!

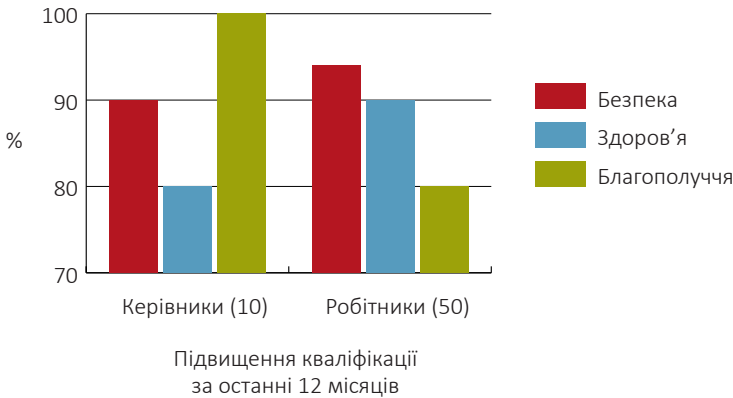
Цілі												
Компетентність є ключовим фактором забезпечення хорошої БЗБ. Необхідно забезпечити навчання/набуття кваліфікації керівниками та робітниками, перш ніж вони розпочнуть свою роботу. Це також демонструє, що жодна робота чи завдання не має виконуватися без відповідних компетенцій у БЗБ, та що БЗБ є невід’ємною частиною будь-якої роботи або професії.												
Ключові концепції												
Початкове навчання щодо БЗБ має на меті підвищити обізнаність та забезпечити компетентність у БЗБ. Це може включати розуміння: ризиків для БЗБ на роботі, принципів контролю ризиків (у пріоритетному порядку: усунення, заміна, ізоляція, інженерний контроль, адміністративний контроль, засоби індивідуального захисту й інструкції), як зробити свій внесок у культуру профілактики, що базується на цінностях БЗБ, та свій внесок у досягнення стратегічних цілей організації щодо БЗБ.												
Належна практика												
1. Забезпечте, щоб початкове навчання розроблялося на основі цінностей БЗБ, належної практики, принципів контролю ризиків та законодавчих вимог. 2. Початкове навчання демонструє, що активне залучення до БЗБ є нормою для всіх. 3. Початкове навчання проводиться для керівників та робітників як невід’ємна частина їхнього професійного розвитку, воно має бути адаптоване та застосовне до їхньої роботи. 4. Початкове навчання враховує розвиток практичних навичок, що відповідають обов’язкам, а також соціальних навичок. 5. Початкове навчання оцінюється й оновлюється щороку.												
Обмеження												
Початкове навчання не робить регулярні курси підвищення кваліфікації зайвими. Практичні аспекти профілактики та пропаганди БЗБ стануть на перший план лише після того, як хтось розпочне роботу.												
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)												
Варіант 1: Чи охоплені питання БЗБ під час початкового навчання? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто питання БЗБ охоплюються під час початкового навчання? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте кількість нових керівників та робітників (включаючи керівників та робітників, які внутрішньо перейшли на нову роботу та тимчасовий персонал), що розпочали нову роботу за останні 12 місяців. Визначте відсоток керівників та робітників, для яких БЗБ охоплювались на початковому навчанні.												
Приклад для варіанта 3: в організації було 10 керівників та 40 робітників, які розпочали нову роботу за останні 12 місяців. На початковому навчанні безпеку охоплено для усіх 10 (100%) нових керівників, здоров’я – для 8 (80%), благополуччя – для 9 (90%). Безпеку було охоплено для 38 (95%) нових робітників, здоров’я – для 36 (90%), благополуччя – для 32 (80%). <table><tr><th>Категорія</th><th>Безпека (%)</th><th>Здоров’я (%)</th><th>Благополуччя (%)</th></tr><tr><td>Керівники (10)</td><td>100</td><td>80</td><td>90</td></tr><tr><td>Робітники (40)</td><td>95</td><td>90</td><td>80</td></tr></table> Початкове навчання за останні 12 місяців	Категорія	Безпека (%)	Здоров’я (%)	Благополуччя (%)	Керівники (10)	100	80	90	Робітники (40)	95	90	80
Категорія	Безпека (%)	Здоров’я (%)	Благополуччя (%)									
Керівники (10)	100	80	90									
Робітники (40)	95	90	80									



Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки

Показник 6.2	Підвищення кваліфікації
Правило 6	Підвищуйте кваліфікацію – розвивайте професійні навички!

Цілі
Розвиток компетенцій із БЗБ має бути аспектом постійного професійного розвитку. Підвищення кваліфікації гарантує, що знання та навички керівників і робітників з питань БЗБ підтримуються на належному рівні та враховують нові знання щодо БЗБ.
Ключові концепції
Для керівників та працівників варто періодично проводити підвищення кваліфікації щодо БЗБ. Частота підвищення кваліфікації буде залежати від характеру їхньої роботи, нових ризиків та потреб. Належною практикою є проведення підвищення кваліфікації щонайменше кожні 2 роки, щоб забезпечити, що знання та навички керівників та робітників залишаються на належному рівні.
Належна практика
1. Забезпечте, щоб підвищення кваліфікації періодично оновлювалось з усіх трьох тем (БЗБ) та було доступне для всіх (керівників та працівників) в організації. 2. Підвищення кваліфікації (БЗБ) має відображати практичні ситуації та надавати рішення, що легко застосовуються в роботі. 3. Підвищення кваліфікації має сприяти навчанню БЗБ на робочому місці. 4. Підвищення кваліфікації має бути інтерактивним та стимулювати роздуми і діалог з питань БЗБ. 5. Підвищення кваліфікації має включати розвиток практичних навичок та інтерналізацію цінностей БЗБ, що відповідають роботі слухачів.
Обмеження
Підвищення кваліфікації недостатньо для того, щоб гарантувати, що належні практики БЗБ застосовані у повсякденній роботі.
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)
Варіант 1: Чи охоплюють питання БЗБ курси підвищення кваліфікації? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто курси підвищення кваліфікації охоплюють питання БЗБ? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте відсоток керівників та робітників, для яких БЗБ були охоплені під час підвищення кваліфікації протягом останніх 12 місяців.
Приклад для варіанта 3: організація складається з 20 керівників та 100 робітників. 10 з керівників пройшли курси підвищення кваліфікації протягом останніх 12 місяців, у яких безпеку було охоплено для 9 (90%) керівників, здоров'я – для 8 (80%), благополуччя – для всіх 10 (100%) керівників. 50 з робітників пройшли курси підвищення кваліфікації, в межах яких безпеку було охоплено для 47 (94%) робітників, здоров'я – для 45 (90%), благополуччя – для 40 (80%).





Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки

Показник 7.1	Пропозиції щодо вдосконалення
Правило 7	Інвестуйте в людей – мотивуйте, залучаючи!

Цілі						
У розвитку культури профілактики й активному залученню робітників важливо, щоб їхні пропозиції щодо вдосконалення БЗБ віталися та сприймалися серйозно. Це стимулюватиме активну прихильність робітників до БЗБ та демонструватиме прихильність їх керівників покращувати БЗБ.						
Ключові концепції						
Пропозиції – це пропозиції щодо вдосконалення БЗБ, що подаються працівниками письмово або усно, наприклад, у ході робочих нарад. Повідомлення про ситуації, що можна було б покращити (наприклад, про передаварійні випадки або проблеми в організації роботи), також враховуються як пропозиції щодо вдосконалення. Адекватні подальші дії вимагають: (1) залучення відповідального керівника, (2) оцінювання пропозиції, що може потребувати розслідування, (3) своєчасного зворотного зв’язку з особою, яка зробила пропозицію, (4) коли це доречно, повідомлення, що пропозиції щодо БЗБ прийнято, оцінено та поширені в організації.						
Належна практика						
1. Будь-яка пропозиція щодо вдосконалення БЗБ вітається як можливість для навчання та вдосконалення (а не як «ще одна проблема, яку потрібно вирішити»).						
2. Пропозиція, що після її оцінювання виявляється не корисною, також цінується та заслуговує на позитивний зворотний зв’язок.						
3. Якщо покращення БЗБ займає значний час, інформуйте особу (осіб), яка її запропонувала, про прогрес у роботі щодо покращення.						
4. Широко повідомляйте в організації про використані пропозиції, вжиті заходи та позитивний вплив, що вони мали на БЗБ.						
5. Перевірте, чи є пропозиції корисними також для інших відділів або підрозділів організації.						
Обмеження						
Пропозиції працівників щодо БЗБ та виконані подальші дії за ними не можуть замінити систематичну оцінювання ризиків для БЗБ та відповідні подальші дії.						
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)						
Варіант 1: Чи належно обробляються пропозиції працівників щодо поліпшення БЗБ? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто пропозиції працівників щодо поліпшення БЗБ обробляються належним чином? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте кількість отриманих пропозицій щодо поліпшення БЗБ та ступінь належного реагування на них. Результатом є як кількість отриманих пропозицій, так і відсоток пропозицій, що були реалізовані за останні 12 місяців.						
Приклад для варіанта 3: організація отримала 50 пропозицій щодо покращення безпеки, подальші дії було виконано щодо 44 пропозицій (88%); отримано 25 пропозицій щодо поліпшення здоров’я, подальші дії виконувалися щодо 20 (80%) з них; отримано 10 пропозицій щодо покращення благополуччя, з яких дії виконано за 9 пропозиціями (90%).						
100 90 80 70 Реагування на пропозиції щодо БЗБ за останні 12 місяців ■ Безпека (50) ■ Здоров’я (25) ■ Благополуччя (10) <table><tr><td>Безпека (50)</td><td>88%</td></tr><tr><td>Здоров’я (25)</td><td>80%</td></tr><tr><td>Благополуччя (10)</td><td>90%</td></tr></table>	Безпека (50)	88%	Здоров’я (25)	80%	Благополуччя (10)	90%
Безпека (50)	88%					
Здоров’я (25)	80%					
Благополуччя (10)	90%					



Інформаційна таблиця проактивного випереджувального показника безпеки

Показник 7.2	Визнання та відзначення
Правило 7	Інвестуйте в людей – мотивуйте, залучаючи!

Цілі												
Забезпечення своєчасного, проактивного та відповідного визнання та винагороди за відмінні показники БЗБ як керівникам, так і працівникам, є важливим для виховання культури БЗБ, що базується на довірі, повазі, участі та співпраці.												
Ключові концепції												
Визнання та винагороди за БЗБ передбачає виявлення вдячності та винагороди керівникам і працівникам за те, що вони залучені до бажаної поведінки щодо БЗБ. Визнання може включати можливості для особистого розвитку та просування по службі, а також залучення працівників до прийняття рішень з усіх питань, що стосуються БЗБ. Своєчасне надання позитивних відгуків керівникам та працівникам БЗБ також є формою визнання.												
Належна практика												
1. Організації виявляють вдячність своїм працівникам, активно залучаючи їх до прийняття рішень з питань БЗБ на підприємстві та надаючи їм певний ступінь самостійності. 2. Участь у прийнятті рішень допомагає покращити мотивацію та позитивну поведінку щодо БЗБ та призводить до значної рентабельності інвестицій. 3. Варто заохочувати вчитися на помилках. Потрібно хвалити тих, хто активно сприяє розповсюдженню уроків, що отримані на основі помилок/інцидентів/проблем (замість того, щоб критикували за їхні помилки; повністю уникнути людських помилок неможливо). 4. Виступ у небажаних або несподіваних ситуаціях вимагає мужності робітників та заслуговує на визнання керівників і співробітників. 5. Надавайте виправні відгуки тим, хто бере участь у небажаній щодо БЗБ поведінці (наприклад, небезпечні дії), передбачайте санкції після негативної поведінки працівників лише у випадках, коли правила було порушено свідомо, та існували умови для належної поведінки (наприклад, надійні інструменти та ефективні засоби індивідуального захисту).												
Обмеження												
Системи визнання або винагороди, що зосереджуються на вузько визначених результатах поведінки щодо БЗБ, можуть стати самоціллю та призвести до ненавмисних негативних наслідків, як то зниження кількості повідомлень про незаплановані події.												
Як вимірювати (докладніше див. у настанові ISSA щодо проактивних випереджувальних показників безпеки)												
Варіант 1: Чи заохочуються працівники за відмінні показники БЗБ? (Так/Ні) Варіант 2: Як часто працівники заохочуються за відмінні показники БЗБ? (Завжди або майже завжди, Часто, Іноді, Рідко, Дуже рідко або ніколи) Варіант 3: Визначте кількість виявлених випадків чудових показників БЗБ та порахуйте, який відсоток був визнаний за останні 12 місяців.												
Приклад для варіанта 3: за останні 12 місяців для керівників було виявлено 38 «чудових» показників БЗБ та 99 – для робітників. Керівники отримали визнання 18 разів (47%) за їхні показники безпеки, 8 (21%) – за здоров’я та 12 (32%) – за благополуччя. Робітники отримали визнання за свої показники безпеки 62 рази (63%), 29 (29%) – за здоров’я та 8 (8%) – за благополуччя. <table><tr><th>Категорія</th><th>Керівники (38)</th><th>Робітники (99)</th></tr><tr><td>Безпека</td><td>47%</td><td>63%</td></tr><tr><td>Здоров’я</td><td>21%</td><td>29%</td></tr><tr><td>Благополуччя</td><td>32%</td><td>8%</td></tr></table> Визнання, за останні 12 місяців	Категорія	Керівники (38)	Робітники (99)	Безпека	47%	63%	Здоров’я	21%	29%	Благополуччя	32%	8%
Категорія	Керівники (38)	Робітники (99)										
Безпека	47%	63%										
Здоров’я	21%	29%										
Благополуччя	32%	8%										

Вибір відповідних показників

Для початку, якщо усіх показників занадто багато, особливо для варіантів 2 та 3, основною ідеєю є вибір показників, що мають найбільший потенціал для поліпшення БЗБ. Хороша стратегія – спочатку скористатися настановою ISSA щодо 7 «золотих правил» для самооцінки ситуації в організації. Потім результати можна використовувати для визначення, які «золоті правила» можуть бути основою для значних покращень. Якщо «золоті правила» 1 та 5 є найбільш важливими, показники, що пов'язані з цими «золотими правилами», можуть бути найбільш актуальними. Тоді можна було б подумати, чи проблеми, що пов'язані з управлінням БЗБ, більше стосуються середнього рівня управління (показник 4.1. Інструктажі перед роботою), чи вищого рівня управління (показник 1.1 Наочна прихильність керівництва). Так само можна розглянути, більшими є виклики при впровадженні технологічних інновацій (показник 5.1.) чи в процесі закупівель (показник 5.2).

Іншим важливим фактором можуть бути відмінності у зрілості між трьома аспектами безпеки, здоров'я та благополуччя. Багато організацій є більш розвиненими в управлінні «безпекою», ніж в управлінні «здоров'ям» та «благополуччям». У такій ситуації є сенс зосередитись на показниках здоров'я та благополуччя, оскільки для забезпечення безпеки вони вже добре розроблені. Тоді корисно детальніше розглянути те, що вже є доброю (безпековою) практикою в організації, та тим самим уникати проведення окремих заходів щодо здоров'я та благополуччя. Розширення сфери застосування від вже успішних безпекових заходів на здоров'я та благополуччям може бути кращим, оскільки для фокусування на новому напрямі може знадобитися спеціальне спілкування всередині організації. Наприклад, може бути доречним обрати показник 4.1 (інструктажі перед роботою), що часто використовується для розв'язання питань безпеки, для вимірювання того, як часто інструктажі перед роботою використовуються для приділення уваги здоров'я та/або благополуччя.

Варто наголосити, що ідеальною практикою було б використання усіх показників для цілісного та комплексного розв'язання питань БЗБ як частини бізнес-процесів в організації. Проте контекст, у якому функціонує організація, вказуватиме на ключові показники, що мають бути визначені пріоритетними в коротко-, середньо- та довгостроковій перспективі. Крім того, залежно від діяльності організації, може знадобитися адаптувати показники відповідно до організаційної практики. Це було б розумно, доки цілі показників не будуть розведені до більш реактивного фокусу.

Приклади для адаптування використання показників

Для варіантів 2 та 3 може бути кращим починати з меншої кількості показників, наприклад, чотирьох. Персонал організації має ознайомитися з показниками та визнати їх цінність. Коли перший набір показників буде добре впроваджений, додаткові показники можуть бути введені та розширені, щоб забезпечити включення всіх трьох напрямів БЗБ.

Наводимо кілька прикладів.

Невелика компанія

Ситуація	Загальні рекомендації	Рекомендовані показники для варіанта 2
Ми невелика компанія. Статистика у нас працює не дуже добре	Використовуйте усі показники для варіанта 1 (контрольний перелік – якісний спосіб) та оберіть кілька показників для варіанта 2. Станьте лідером, демонструйте прихильність (1), Інвестуйте в людей – мотивуйте, залучаючи (7) – найважливіші «золоті правила»	1.1 Наочна прихильність керівництва 1.2 Компетентне керівництво 2.2 Навчання на незапланованих подіях 4.1 Інструктажі перед початком роботи 5.2 Закупівлі 6.1 Початкове навчання 7.1 Пропозиції щодо вдосконалення 7.2 Визнання та відзначення

Компанія середнього розміру, що працює більш систематично

Ситуація	Загальні рекомендації	Рекомендовані показники для варіантів 2 та 3
Ми задоволені своєю культурою профілактики, але наші способи роботи мають бути більш систематизованими	Найбільш актуальними «золотими правилами» для більш систематичної роботи є: Виявляйте небезпеки – контролюйте ризики (2), Визначайте цілі – розробляйте програми (3), Створюйте належну систему управління безпекою та здоров'ям – досягайте високого рівня організації (4), Забезпечуйте безпеку та здоров'я на робочих місцях, під час роботи з механізмами та обладнанням (5)	1.1 Наочна прихильність керівництва 1.2 Компетентне керівництво 2.1 Оцінювання управління ризиками 2.2 Навчання на незапланованих подіях 3.1 Введення на робоче місце та в роботу 3.2 Оцінювання цільових програм 4.2 Планування та організація роботи 5.1 Інновації та зміни 5.2 Закупівлі

Велика компанія, що розвиває культуру профілактики

Ситуація	Загальні рекомендації	Рекомендовані показники для варіантів 2 та 3
Ми маємо якісні системи БЗБ, але хочемо розвивати культуру профілактики	Найбільш актуальними «золотими правилами» для розвитку міцної культури профілактики є: Станьте лідером, демонструйте прихильність (1), Підвищуйте кваліфікацію – розвивайте професійні навички (6), Інвестуйте в людей – мотивуйте, залучаючи (7)	1.1 Наочна прихильність керівництва 1.2 Компетентне керівництво 2.2 Навчання на незапланованих подіях 4.1 Інструктажі перед початком роботи 4.2 Планування та організація роботи 5.2 Закупівлі 6.1 Початкове навчання 6.2 Підвищення кваліфікації 7.1 Пропозиції щодо вдосконалення 7.2 Визнання та відзначення

Розвиток управління психосоціальними ризиками

Ситуація	Загальні рекомендації	Рекомендовані показники для варіантів 2 та 3
Управління ризиками починається з оцінювання ризиків, але ми маємо проблеми з оцінюванням психосоціальних ризиків	Найбільш актуальними «золотими правилами» для виявлення та роботи з психосоціальними ризиками є: Виявляйте небезпеки – контролюйте ризики (2), Інвестуйте в людей – мотивуйте, залучаючи (7)	1.1 Наочна прихильність керівництва 1.2 Компетентне керівництво 2.2 Навчання на незапланованих подіях 4.2 Планування й організація роботи 6.1 Початкове навчання 7.1 Пропозиції щодо вдосконалення 7.2 Визнання та відзначення

У процесі розширення сфери застосування від Безпеки до БЗБ забезпечте, щоб Ви не сприяли розвитку бар’єрів між відділами/департаментами організації, наприклад, між відділами кадрів та охорони праці; натомість максимально інтегруйте аспекти БЗБ у бізнес-процеси.

Робота з підрядниками

Ситуація	Загальні рекомендації	Рекомендовані показники для варіантів 2 та 3
Ми – будівельна компанія середнього розміру; більшу частину нашої оперативної роботи виконує персонал (суб)підрядників	Найбільш важливим «золотим правилом» для забезпечення БЗБ серед персоналу підрядників є: Виявляйте небезпеки – контролюйте ризики (2), проте закупівлі (5.2) також є досить актуальними	Для організації: 5.2 Закупівлі
		Для організації та підрядників: 1.1 Наочна прихильність керівництва 1.2 Компетентне керівництво 2.1 Оцінювання управління ризиками 2.2 Навчання на незапланованих подіях 4.2 Планування та організація роботи 6.2 Підвищення кваліфікації 7.2 Визнання та відзначення

Використання інспекцією праці або органом соціального забезпечення

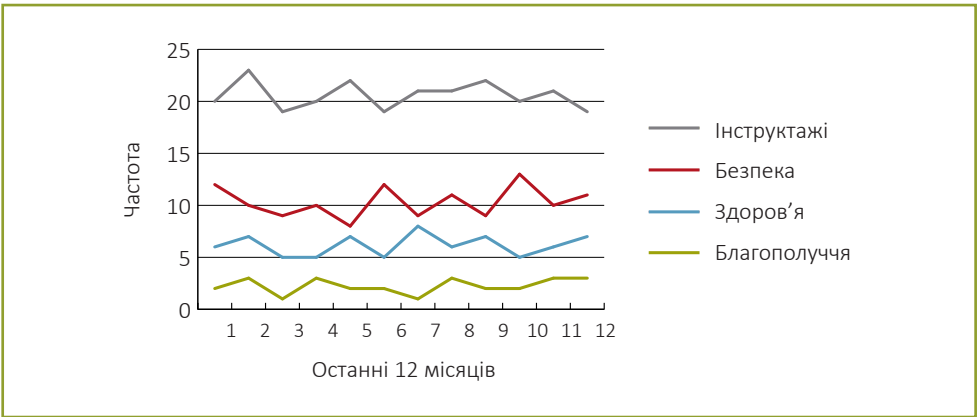
Показники можуть також використовуватися посередницькими організаціями, як то галузеві організації, інспекції праці й установи соціального захисту, щоб стимулювати більш проактивний спосіб поведінки з БЗБ серед їхніх цільових груп або організацій-членів.

Ситуація	Загальні рекомендації	Рекомендований спосіб роботи
Ми є інспекцією праці та хочемо стимулювати прийняття VISION ZERO та розвиток культури профілактики серед наших цільових організацій	Усі 7 «золотих правил» є актуальними. Див. приклади вище	Використовуйте варіант 1 для оцінювання ситуації в компанії. Коли результати є цілком позитивними, перейдіть до варіанта 2. Залежно від ризиків для БЗБ, розвитку управління БЗБ та рівня організаційної культури може бути корисним використання низки обраних показників. Див. п’ять прикладів вище

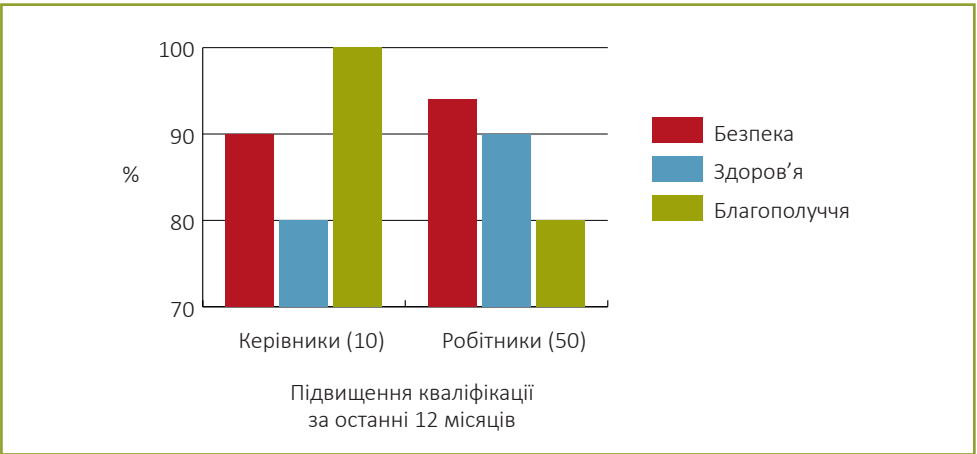
Представлення результатів

Приклади того, як можуть бути представлені результати для кожного показника, наведено для варіантів 1 та 2 у цій настанові, а для варіанта 3 наведено приклад у кожній із 14 інформаційних таблиць. Представлення результатів та представлення розвитку з часом (наприклад, щомісячні результати за 12-місячний період) є, можливо, не менш важливим, ніж їх вимірювання: вони демонструють, чи досягнуто поліпшень у профілактиці, до якої прагне організація, та де ще є місце для вдосконалення. Це цінний зворотний зв'язок, що може допомогти зробити діяльність щодо БЗБ більш ефективною.

Приклад графіка в таблиці 4.1 для інструктажів перед роботою демонструє щомісячну тенденцію протягом 12-місячного періоду, де з 20 інструктажів, що проведені у перший місяць, безпека була невід'ємною частиною обговорень у 12 випадках, здоров'я – у 6, благополуччя – у 2.

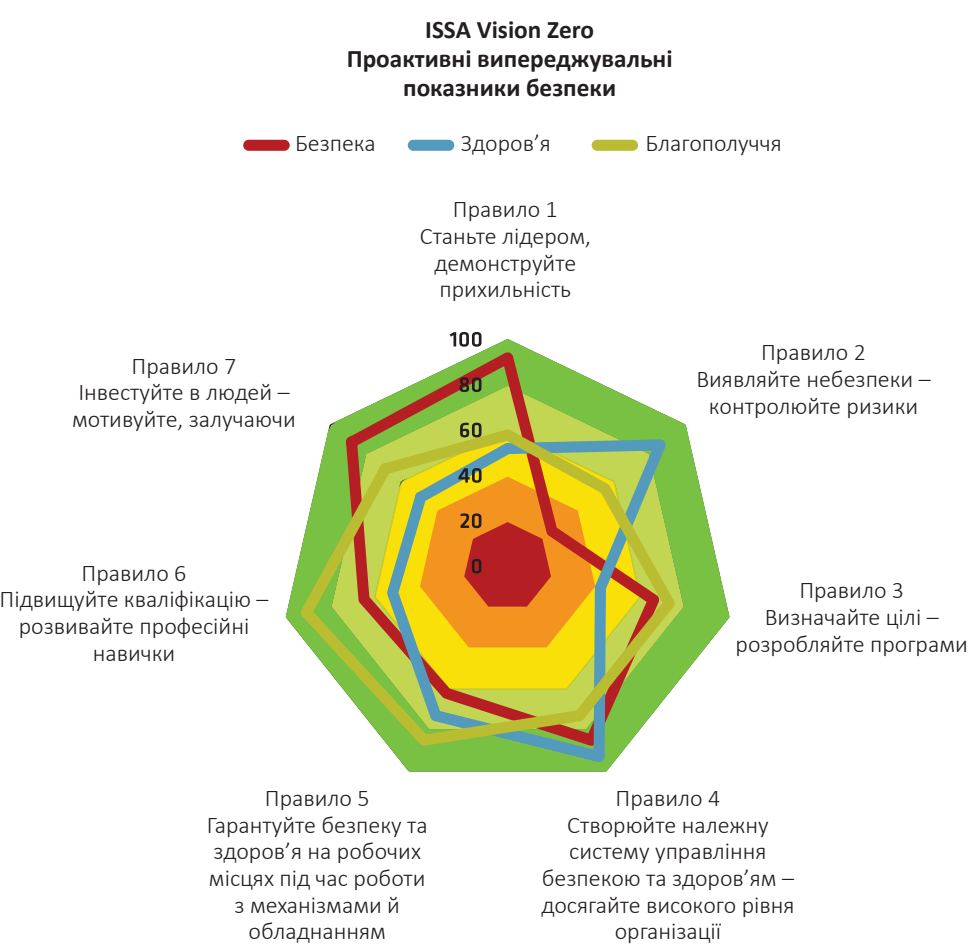


Інший приклад графічного представлення подано в інформаційній таблиці 6.2, що стосується «Підвищення кваліфікації»: організація складається з 20 керівників та 100 робітників. 10 з керівників пройшли підвищення кваліфікації протягом останніх 12 місяців, у яких безпека була охоплена навчанням для 9 (90%) керівників, здоров'я – для 8 (80%) та благополуччя – для всіх 10 (100%) керівників. 50 з робітників пройшли підвищення кваліфікації, у межах якого безпека була охоплена навчанням для 47 (94%) робітників, здоров'я – для 45 (90%), благополуччя – для 40 (80%).



Радарна або павутинна діаграма

Як проілюстровано вище та в інформаційних таблицях, показники можуть бути представлені по одному, окремо для кожного аспекту безпеки, здоров'я та благополуччя. Проте керівники організацій потребують огляду. Радарна або павутинна діаграма – один із варіантів подання огляду усіх показників. Результати у відсотках можна нанести на радарну (павутинну) діаграму з урахуванням середнього значення одного або кількох випереджувальних показників безпеки для кожного аспекту БЗБ та кожного «золотого правила» (див. рис. нижче). Це може бути особливо актуальним, коли використовуються усі або більшість проактивних випереджувальних показників безпеки, з використанням варіантів 2 або 3. П'ять кваліфікаційних рівнів (Досягнення – Розвиток – Прогрес – Навчання – Початок) також можна додати до діаграми, щоб було зрозуміло, де показники БЗБ найсильніші та найслабші. Приклад наведено нижче.



Досягнення	81-100%
Розвиток	61-80%
Прогрес	41-60%
Навчання	21-40%
Початок	0-20%

Важливо усвідомлювати, що VISION ZERO призначено для роботи з усіма трьома аспектами: безпекою, здоров'ям та благополуччям. Наявність хорошого оцінювання показників безпеки – це не те саме, що хороше оцінювання для VISION ZERO; насправді це становить лише одну третину балів для VISION ZERO. Це може бути приводом для розмежування результатів для трьох аспектів БЗБ як показано на стор. 47.

Якщо БЗБ дійсно інтегровані у впровадженні VISION ZERO, результати трьох аспектів також можуть бути об'єднані в середні показники усіх трьох проактивних випереджувальних показників безпеки БЗБ. Знову ж таки, це можна скласти для кожного «золотого правила» (див. рис. нижче).



Досягнення	81-100%
Розвиток	61-80%
Прогрес	41-60%
Навчання	21-40%
Початок	0-20%

Долучайтесь до кампанії Vision Zero вже сьогодні!

www.visionzero.global
#visionzeroglobal



Настанову VISION ZERO «Проактивні випереджувальні показники безпеки» підготовлено командою розробників у консультації з широким колом організацій та експертів з усього світу, членами Керівного комітету ISSA та Спеціальною комісією ISSA з питань профілактики.

Український переклад здійснювало та впроваджувало ТОВ «Промислова безпека» (м. Київ). Англійська мова має перевагу як авторитетна мова для всіх керівництв Vision Zero.

Незважаючи на те, що велика ретельність докладалася до підготовки та відтворення опублікованих у цьому документі даних, ISSA не несе відповідальності за будь-яку неточність, упущення чи іншу помилку в даних та, загалом, за будь-які фінансові або інші втрати чи шкоду внаслідок використання цієї публікації.

Ця публікація доступна за ліцензією Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported License (CC BY-NC-ND 4.0).

Версія 1.0 опублікована у 2020.

ISBN 978-92-843-0213-0

© Міжнародна асоціація соціального захисту (ISSA), 2020

