

VISION ZERO

Các chỉ số chủ động dẫn đầu

Hướng dẫn đánh giá và quản lý an toàn, sức khỏe và an sinh tại nơi làm việc



Các thuật ngữ được sử dụng trong hướng dẫn này

Vision Zero: Tầm nhìn không tổn hại (Trong suốt quyển hướng dẫn này, chúng tôi sẽ sử dụng từ Vision Zero trong tiếng Anh vì là tên riêng của sáng kiến này).

Safety, Health & Wellbeing (SHW): An Toàn, Sức Khỏe và An Sinh.

Proactive leading indicators: các chỉ số chủ động dẫn đầu.

Lagging indicators: các chỉ số tụt hậu (hoặc trì hoãn).

Tiếng Anh được ưu tiên là ngôn ngữ chính thức cho “Hướng dẫn Vision Zero về các chỉ số chủ động dẫn đầu”.

Mục lục

Lời nói đầu	4
Thông tin ban đầu	5
Vision Zero	7
An toàn – Sức khỏe – An sinh	8
Từ “An toàn” đến “An toàn, Sức khỏe và An sinh”	9
An sinh	10
7 nguyên tắc vàng cho Vision Zero	11
Những chỉ số dẫn đầu và tụt hậu là gì?	12
Tại sao phải có chỉ số chủ động dẫn đầu cho Vision Zero?	13
Tiêu chí lựa chọn chỉ số chủ động dẫn đầu cho Vision Zero	14
Các chỉ số chủ động dẫn đầu phù hợp với tổ chức nào?	15
Bộ 14 chỉ số chủ động dẫn đầu	16
Ba lựa chọn để sử dụng các chỉ báo dẫn dắt chủ động Vision Zero	18
Quy chuẩn	24
Khuyến nghị chung – Thực hành tốt	25
Lựa chọn các chỉ số phù hợp	42
Các ví dụ để điều chỉnh việc sử dụng các chỉ báo	43
Trình bày kết quả	45

Lời nói đầu

Hướng dẫn của tổ chức The International Social Security Association (ISSA) đã bổ sung cho Vision Zero (Tầm nhìn Không tổn hại) và 7 Nguyên tắc Vàng. Các Chỉ số Chủ động Dẫn đầu không phải là tiêu chuẩn bắt buộc, nhưng được ISSA gợi ý như một công cụ hỗ trợ cho mọi doanh nghiệp hoặc tổ chức cam kết với Vision Zero, từ những công ty mới bắt đầu hay những công ty chuyên nghiệp, từ quy mô nhỏ hay lớn, từ phạm vi địa phương hay quốc tế.

Bằng cách khởi xướng dự án phòng ngừa này và công bố kết quả, ISSA đang tiếp nối thành công lớn của chiến lược phòng ngừa Vision Zero và 7 Quy tắc Vàng, được đưa ra tại Đại hội Thế giới lần thứ 21 về An toàn và Sức khỏe ở Singapore vào năm 2017. Chúng tôi rất biết ơn khi báo cáo sự tăng trưởng ổn định của cộng đồng Vision Zero toàn cầu trong 3 năm qua, với hơn 11,000 doanh nghiệp, đào tạo viên và người ủng hộ cam kết với Vision Zero từ khắp nơi trên thế giới, từ tất cả các ngành công nghiệp và từ các công ty với mọi quy mô.

Để đo lường và đánh giá chất lượng và sự thành công trong hoạt động của tổ chức liên quan đến an toàn và sức khỏe, theo truyền thống, chúng tôi tập trung vào số liệu thống kê về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp - cái gọi là các chỉ số trì hoãn (lagging indicators). Tuy nhiên, nhiều tổ chức phát hiện ra rằng cách tiếp cận này là không đủ. Họ đang tìm kiếm các chỉ số không chỉ thể hiện quá khứ mà còn cả tình hình hiện tại hoặc thậm chí những gì nên làm trong tương lai. Đây là lý do khởi xướng dự án Các Chỉ số Chủ động Dẫn đầu của Vision Zero cùng với 7 Quy tắc Vàng đã được chấp nhận rộng rãi.

Dự án Các Chỉ số Chủ động Dẫn đầu của Vision Zero là một dự án chung của 7 ban ISSA về Phòng ngừa và được hỗ trợ bởi tất cả 14 ban thuộc Ủy ban Đặc biệt về Phòng ngừa của ISSA – bởi vì bộ chỉ số được đề xuất này có thể được áp dụng cho tất cả các ngành công nghiệp.

Các Chỉ số Chủ động Dẫn đầu có thể được sử dụng cho nhiều mục đích, trong nội bộ để cải thiện an toàn, sức khỏe và An sinh, cũng như trong các mối quan hệ kinh doanh bên ngoài như chuỗi cung ứng hoặc cho các mục đích so sánh tiêu chuẩn.

Chúng tôi rất biết ơn về sự hỗ trợ và ý kiến đóng góp mà chúng tôi nhận được từ các bộ phận tham gia, về công việc xuất sắc của nhóm bốn nhà nghiên cứu và về phản hồi mà chúng tôi nhận được trong suốt dự án từ các doanh nghiệp, tổ chức và chuyên gia khác nhau.

Việc xuất bản hướng dẫn này và 14 Chỉ số Chủ động Dẫn đầu chỉ mới là điểm khởi đầu - nó phải là một tài liệu hữu dụng và luôn được cập nhật. Vui lòng tiếp tục trao đổi với chúng tôi về các ý tưởng và kinh nghiệm của bạn khi sử dụng các chỉ số này để thiết lập một quy trình cải tiến liên tục.

Martina Hesse-Spötter

Chủ tịch ISSA - Ủy ban đặc biệt về phòng ngừa Tai Nạn

Helmut Ehnes

Chủ tịch Ban chỉ đạo TẦM NHÌN KHÔNG TỔN HẠI của ISSA - Ủy ban đặc biệt về phòng ngừa Tai nạn.

Thông tin ban đầu

Tại sao các chỉ số này được phát triển?

Việc phát triển Các Chỉ số Chủ động Dẫn đầu được thực hiện để đáp ứng yêu cầu từ các công ty và tổ chức đã liên kết với chiến lược ISSA Vision Zero (Tầm nhìn Không tổn hại). Hướng dẫn ISSA "Vision Zero - 7 Quy tắc Vàng cho môi trường làm việc An Toàn và Sức Khỏe" đã tạo nên bộ khung cho các chỉ số, với 2 chỉ số được phát triển cho mỗi Quy tắc Vàng.

Các chỉ số được phát triển như thế nào?

Quá trình phát triển liên quan đến việc tìm nguồn thông tin và bằng chứng từ các tổ chức hàng đầu về VISION ZERO, tài liệu khoa học, ấn phẩm từ các nguồn có uy tín khác (ví dụ: các cơ quan quốc gia, các cơ quan chuyên ngành), chuyên môn và kinh nghiệm có sẵn trong nhóm dự án và ban chỉ đạo dự án. Quy trình cũng bao gồm việc xem xét các bài thuyết trình và thảo luận tại các hội nghị như: Working on Safety (Áo, tháng 9 năm 2019), APA/NIOSH Work Stress and Health (Mỹ, tháng 11 năm 2019), Vision Zero Summit (Phần Lan, tháng 11 năm 2019), và nhiều mạng lưới của ISSA và các cuộc họp ban chỉ đạo. Một bộ dự thảo gồm bảy tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động đã được phát triển và phổ biến rộng rãi, đồng thời thu được phản hồi thông qua một cuộc khảo sát trực tuyến với phản hồi từ các công ty và tổ chức ở hơn 20 quốc gia và 20 lĩnh vực. Các chỉ số và tờ thông tin đã được điều chỉnh và sửa đổi, và một bộ dự thảo thứ hai gồm 14 chỉ số đã được xây dựng và thảo luận với ban chỉ đạo. Kết quả cuối cùng là tập hợp 14 bộ thông tin chỉ số, cũng như ấn phẩm hướng dẫn này.

Người phát triển

Các bộ thông tin và hướng dẫn được phát triển dành cho ISSA là thành quả của Giáo sư Gerard Zwetsloot (Hà Lan), Nhà nghiên cứu cao cấp Pete Kines (Đan Mạch) và Giáo sư Stavroula Leka (Ireland) với sự hợp tác của Phó Giáo sư Aditya Jain (Anh) trong lựa chọn 2019 đến 2020. Cả nhóm đã tổng hợp những kinh nghiệm nghiên cứu và thực tiễn ứng dụng trong An toàn lao động, sức khỏe và An sinh.

Dẫn chứng khoa học

Sự phát triển của bộ chỉ số chủ động được mô tả chi tiết hơn trong một bài báo khoa học, được xuất bản trong Safety Science. Tài liệu tham khảo là: Zwetsloot, G.I.J.M.; Leka, S.; Kines, P.; Jain, A. 2020. "Vision zero: Developing proactive leading indicators for safety, health and wellbeing at work", trong Khoa học về an toàn quyền 130 tháng Mười, số 104890.

Bài báo có thể được tải xuống hoặc đọc miễn phí qua liên kết sau:
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104890>

Kinh phí và Ban chỉ đạo

Bảy Ủy ban quốc tế quốc tế về Ngăn ngừa Tai nạn ISSA đã hỗ trợ và cấp kinh phí cho dự án:

- ISSA Ủy ban Ngăn ngừa Tai nạn trong ngành xây dựng (*ISSA Section on Prevention in the Construction Industry*)
- ISSA Ủy ban Giáo dục và đào tạo về Ngăn ngừa tai nạn (*ISSA Section on Education and Training for Prevention*)
- ISSA Ủy ban về điện, khí ga và nước (*ISSA Section for Electricity, Gas and Water*)
- ISSA Ủy ban Thông tin về ngăn ngừa (*ISSA Section on Information for Prevention*)
- ISSE Ủy ban Ngăn ngừa tai nạn trong ngành khai khoáng (*ISSA Section on Prevention in the Mining Industry*)
- ISSA Ủy ban Ngăn ngừa tai nạn trong thương mại, hậu cần và quản lý cảng vụ. (*ISSA Section on Prevention in Trade, Goods Logistics and Port Handling*)
- ISSA Ủy ban Ngăn ngừa tai nạn trong vận chuyển (*ISSA Section on Prevention in Transportation*)

Ban chỉ đạo dự án ISSA đã cung cấp cho nhóm dự án các ý tưởng và phản hồi trong quá trình thực hiện, đồng thời hỗ trợ nhóm thu thập ý kiến đóng góp từ các công ty và tổ chức. Ủy ban bao gồm các đại diện sau đây từ các Bộ phận tài trợ của ISSA và từ Tổng thư ký ISSA: Helmut Ehnes (Chair), Gisela Derrick, Christian Felten, Martina Hesse-Spötter, Petra Jackisch, Jens Jühling, Karl-Heinz Noetel, Sigrid Roth, Udo Schöpf, Alan Stevens, Sven Timm, and Bernd Treichel (ISSA General Secretariat).

Vision Zero

Vision Zero (Tầm nhìn Không tổn hại) (tại nơi làm việc) dựa trên giả định rằng tất cả các tai nạn, tổn hại và bệnh tật liên quan đến công việc đều có thể ngăn ngừa được. Sau đó, Vision Zero cam kết tạo ra và đảm bảo công việc an toàn - An sinh bằng cách ngăn ngừa mọi tai nạn, tổn hại và bệnh tật liên quan đến công việc, đồng thời liên tục thúc đẩy thực hành xuất sắc về An toàn, Sức khỏe và An sinh (Safety, Health & Wellbeing – từ đây viết tắt là SHW). Vision Zero nên được hiểu là một hành trình, một quá trình hướng tới lý tưởng. Đó cũng là tầm nhìn dựa trên giá trị, hàm ý rằng công việc không được ảnh hưởng tiêu cực đến SHW của người lao động, và nếu có thể, nên giúp họ duy trì hoặc cải thiện SHW và phát triển sự tự tin, năng lực và khả năng được tuyển dụng của họ.

Các tổ chức có thể cam kết với Vision Zero ở bất kỳ cấp độ SHW nào. Cam kết thực sự với Vision Zero có thể bắt đầu và duy trì quá trình cũng như hỗ trợ xã hội cần thiết cho hành trình Vision Zero. Vision Zero không phải là thứ bạn có hoặc đạt được; nó là việc bạn làm. Vision Zero không chỉ dành cho những tổ chức lớn hoặc tốt nhất có các chuyên gia SHW của riêng họ, mà còn phù hợp với các tổ chức nhỏ không có nhiều kinh nghiệm trong việc tích hợp SHW vào chiến lược kinh doanh.

Điều quan trọng là phải nhận ra rằng một Tầm nhìn (một tư duy, một hình ảnh sống động trong tâm trí về tương lai sẽ như thế nào hoặc có thể như thế nào) hàm ý một tham vọng dài hạn; nó không ngụ ý rằng 'không tổn hại' là hoặc nên là một mục tiêu, mà là một tham vọng dựa trên sự hiểu biết rằng tai nạn, tổn hại và bệnh tật liên quan đến công việc có thể ngăn ngừa được thông qua thiết kế, lập kế hoạch, quy trình và thực hành đúng đắn và kịp thời.

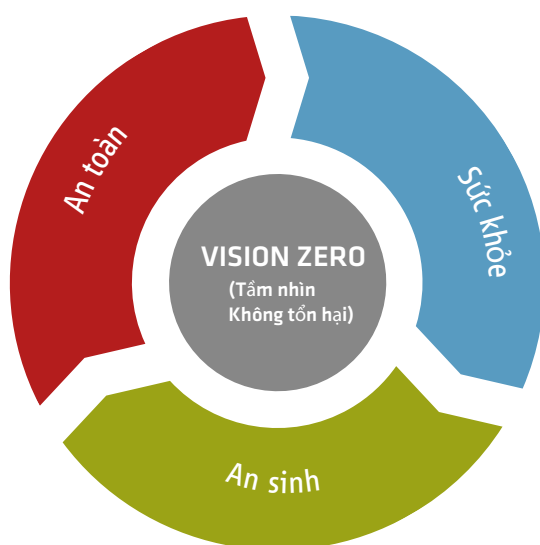


An toàn – Sức khỏe – An sinh

Với Mục tiêu của các chỉ số chủ động dẫn đầu trong hướng dẫn này, các định nghĩa về làm việc An toàn, Sức khỏe và An sinh được sử dụng như sau:

- An toàn tại nơi làm việc được thể hiện bởi việc thúc đẩy tích cực và duy trì bền vững các điều kiện và hành vi an toàn tại nơi làm việc để đảm bảo nơi làm việc không có thương tích, và chủ động phòng ngừa các sự kiện bất lợi và bất ngờ như tai nạn, sự cố và các tình huống suýt xảy ra tai nạn, cũng như làm việc ở điều kiện không an toàn.
- Sức khỏe – Sức khỏe thể chất tại nơi làm việc được đặc trưng bởi việc thúc đẩy tích cực và duy trì bền vững các điều kiện và hành vi lành mạnh tại nơi làm việc để duy trì sức khỏe thể chất và khả năng làm việc của người lao động, đồng thời chủ động phòng ngừa các điều kiện làm việc kém về sức khỏe và tâm lý xã hội.
- An sinh – Sức khỏe tâm lý tại nơi làm việc được đặc trưng bởi việc thúc đẩy tích cực và duy trì bền vững các điều kiện làm việc tâm lý xã hội lành mạnh để duy trì sức khỏe tâm thần tích cực của cá nhân và khả năng làm việc hiệu quả và sáng tạo, đồng thời chủ động phòng ngừa bệnh tật và điều kiện làm việc tâm lý xã hội kém.

Ba phương diện - 'An toàn, Sức khỏe và An sinh' - có liên quan và tương tác chặt chẽ với nhau. Điều này ngụ ý các cơ hội tích hợp, đó là lý do tại sao tất cả các chỉ số chủ động dẫn đầu đều phù hợp với cả ba phương diện. Do đó, lời khuyên là hãy xem xét cả ba như một thể thống nhất và nếu có thể, hãy tích hợp chúng với nhau vào các quy trình kinh doanh. Tuy nhiên, để đảm bảo rằng từng phương diện được quan tâm đầy đủ, các chỉ số chủ động dẫn đầu trong hướng dẫn này đề xuất rằng mỗi phương diện được đánh giá riêng biệt. Nhiều tổ chức ngày nay có các chính sách và hệ thống tiên tiến hơn để đảm bảo an toàn - hơn là vì sức khỏe và an sinh. Ý nghĩa của sự tương tác giữa SHW là ngay cả khi một tổ chức chỉ xem xét cam kết thực hiện mục tiêu dài hạn là thúc đẩy an toàn, thì cũng cần phải giải quyết thỏa đáng vấn đề sức khỏe và an sinh.



Từ “An toàn” đến “An toàn, Sức khỏe và An sinh”

Khi các tổ chức nói rằng “chúng tôi quan tâm đến sức khỏe và sự an toàn”, điều này thường có nghĩa là sự an toàn đã được quan tâm và chỉ một số khía cạnh hữu hình hơn của sức khỏe được đề cập. Nhiều tổ chức nhận ra rằng an sinh của nhân viên ngày càng trở nên quan trọng, nhưng vẫn chưa có những cách tiếp cận chủ động và có hệ thống để giải quyết vấn đề này.

Cái nhìn tích hợp hoặc cụ thể cho sức khỏe và an sinh?

Mỗi chỉ số chủ động đều phù hợp với cả ba khía cạnh: an toàn, sức khỏe và an sinh, do đó chữ viết tắt SHW được sử dụng trong hướng dẫn này và 14 bộ thông tin. Ba khía cạnh này được khuyến nghị nên được xem xét thống nhất và được tích hợp trong quy trình kinh doanh của tổ chức. Để tránh SHW chỉ giải quyết vấn đề an toàn – với sự tập trung rất hạn chế vào sức khỏe và an sinh, nên sử dụng các chỉ số cho ba khía cạnh một cách riêng lẻ. Điều này sẽ giúp các tổ chức có được một bức tranh toàn cảnh về cách thức quản lý không chỉ an toàn mà còn cả sức khỏe và an sinh một cách có hệ thống và chủ động; nó cũng có thể thúc đẩy các tổ chức sử dụng các sự tương trợ về an toàn thành công để cải thiện sức khỏe và an sinh. Khi quản lý sức khỏe và an sinh được phát triển ở mức độ tương tự như quản lý an toàn trong một tổ chức, thì đó là cơ hội tuyệt vời để tích hợp hơn nữa ba khía cạnh trong quy trình kinh doanh.

Cơ hội hợp lực

Có những cơ hội quan trọng và nguồn tiềm năng cho sức mạnh tổng hợp giữa ba khía cạnh SHW. SHW đại diện cho các giá trị xã hội và con người tương tự, và mỗi giá trị đều dựa trên việc đánh giá con người. Ngoài ra còn có các ‘giá trị hỗ trợ’ chung có liên quan đến cả ba khía cạnh, ví dụ: lòng tin rất quan trọng đối với sức khỏe và điều quan trọng đối với một nền văn hóa trong đó mọi người cảm thấy thoải mái khi báo cáo các sự cố suýt xảy ra hoặc giải quyết các vấn đề sức khỏe. “Sức khỏe để làm việc” về thể chất và tinh thần là rất quan trọng để quản lý an toàn. Quản lý an toàn và an sinh đều có nghĩa là giảm thiểu và kiểm soát ‘những sai lệch so với bình thường’ trong các quy trình làm việc và tăng độ chính xác của công việc. Sức khỏe tinh thần tốt giúp ngăn ngừa những sai sót (không cần thiết) của con người, điều này cũng rất quan trọng để ngăn ngừa các sự cố. Ngoài ra còn có những điểm bổ sung quan trọng giữa an toàn và an sinh: vì lý do an toàn, người ta ngày càng chú ý đến việc phát triển văn hóa an toàn tốt và thúc đẩy hành vi an toàn, cả hai đều có khía cạnh tâm lý mạnh mẽ. Trong các tài liệu về an sinh, người ta chú ý nhiều đến tổ chức công việc, điều này cũng liên quan đến an toàn. Đối với hành vi an toàn, người ta thường tập trung vào cá nhân, trong khi đối với hạnh phúc, các quy trình xã hội như hỗ trợ xã hội, giao tiếp và hợp tác tốt cũng như một mức độ tự chủ nhất định là rất quan trọng. Do đó, có những lý do chính đáng để tuyên bố rằng ngay cả khi mục tiêu chỉ tập trung vào an toàn và tầm nhìn ‘không có tai nạn’, thì các tổ chức cũng cần phải quản lý an sinh đầy đủ để đạt được sự phối hợp nêu trên.

An sinh

Cả sức khỏe thể chất, tâm lý và an sinh tại nơi làm việc đều bị ảnh hưởng bởi các rủi ro tâm lý xã hội về mặt tổ chức công việc (ví dụ: bản chất công việc, khối lượng công việc và tốc độ làm việc cao, thường xuyên làm việc quá sức, thiếu kiểm soát, vai trò không rõ ràng, xung đột vai trò, lịch trình làm việc không linh hoạt) và các mối quan hệ cá nhân tại nơi làm việc (ví dụ: [sợ] xung đột, quấy rối, bắt nạt). Môi trường làm việc thể chất cũng có thể ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe và an sinh của chúng ta: không ai thích làm việc ở nơi ồn ào, bẩn thỉu hoặc làm việc với thiết bị kém chất lượng. Rủi ro phát sinh từ các mối nguy tâm lý xã hội có thể được quản lý một cách có hệ thống giống như bất kỳ loại rủi ro nào khác. Một môi trường làm việc tâm lý xã hội lành mạnh, chẳng hạn như sự hỗ trợ xã hội phù hợp từ các nhà lãnh đạo và đồng nghiệp, mức độ tự chủ phù hợp và cơ hội học tập và phát triển, có thể đóng góp tích cực cho sức khỏe và an sinh, cũng như sự an toàn.

Trong nhiều tổ chức, bộ phận nhân sự (HR) chịu trách nhiệm hỗ trợ phát triển an sinh, trong khi các kỹ sư hoặc chuyên gia về an toàn và sức khỏe lao động (ATSKLĐ) chuyên trách hầu hết tham gia vào việc hỗ trợ sức khỏe và an toàn. Trong khi bộ phận nhân sự có nhiều kinh nghiệm trong việc giải quyết vấn đề với con người, họ thường ít có kinh nghiệm trong việc quản lý ATSKLĐ một cách có hệ thống; tương tự như vậy, các chuyên gia ATSKLĐ thường có ít kinh nghiệm hơn trong việc giải quyết vấn đề tổ chức công việc. Vượt qua các rào cản khác nhau của các tổ chức và tạo ra một chiến lược SHW chung bao hàm các cơ hội để đạt được hiệu quả và sức mạnh tổng hợp lớn hơn của tổ chức.



7 nguyên tắc vàng cho Vision Zero

Chiến lược ISSA Vision Zero bao gồm 7 Quy tắc Vàng:

-  1. Lãnh đạo – thể hiện cam kết
-  2. Nhận diện mối nguy – kiểm soát rủi ro
-  3. Xác định mục tiêu – xây dựng chương trình
-  4. Đảm bảo một hệ thống lành mạnh và an toàn – được tổ chức tốt
-  5. Đảm bảo sức khỏe và an toàn trong máy móc, thiết bị và nơi làm việc
-  6. Nâng cao trình độ - phát triển năng lực
-  7. Đầu tư vào con người - tạo động lực bằng sự tham gia

Hướng dẫn về 7 Quy tắc Vàng dành cho người sử dụng lao động và người quản lý có thể tải xuống từ trang web ISSA Vision Zero (visionzero.global) và có sẵn bằng nhiều ngôn ngữ.

Các chỉ số chủ động dẫn đầu – Xây dựng dựa trên 7 Quy tắc Vàng

Hướng dẫn ISSA về 7 Quy tắc Vàng tạo cơ sở cho sự phát triển của Vision Zero ở cấp độ tổ chức. Hướng dẫn bổ sung này về các chỉ số chủ động dẫn đầu cho Vision Zero được phát triển chi tiết hơn trên 7 Quy tắc Vàng. Trước tiên, bạn nên sử dụng Hướng dẫn về 7 Quy tắc Vàng để xác định các lĩnh vực quan trọng và phù hợp nhất cần cải thiện trong tổ chức của bạn. Sau đó, các chỉ số chủ động dẫn đầu được trình bày trong hướng dẫn này có thể giúp tập trung vào các hoạt động chính liên quan đến Quy tắc vàng.

Tất cả các chỉ số trong hướng dẫn này đều phù hợp với An toàn, Sức khỏe và An sinh, nhưng tốt nhất là khi SHW được tích hợp vào các quy trình làm việc và kinh doanh thông thường. Bước đầu tiên hướng tới lý tưởng đó là đảm bảo rằng SHW không được đối xử tách biệt mà được quản lý và coi là phụ thuộc lẫn nhau, phù hợp với SHW của người lao động. Điều này có thể đòi hỏi sự hợp tác hiệu quả và học hỏi lẫn nhau của nhân viên SHW và các bên liên quan từ các phòng ban, nhà thầu, tổ chức đối tác khác nhau, v.v.

Những chỉ số dẫn đầu và tụt hậu là gì?

Các chỉ số dẫn đầu và tụt hậu về An toàn, Sức khỏe và An sinh (SHW) có thể được sử dụng theo cách bổ sung – thay vì loại trừ lẫn nhau. Chúng có thể được so sánh với việc lái một chiếc ô tô, trong đó các chỉ số dẫn đầu được nhìn thấy bằng cách nhìn qua kính chắn gió phía trước và hướng bạn đang đi, trong khi các chỉ báo tụt hậu liên quan đến việc nhìn lại bên hông và gương chiếu hậu của bạn.

Các chỉ số tụt hậu thường tập trung vào kết quả và liên quan đến việc tích lũy dữ liệu lịch sử trong một khoảng thời gian dài. Ví dụ như các tai nạn và thương tích được báo cáo, nghỉ làm do đau ốm (ví dụ: bệnh tật, các vấn đề về sức khỏe thể chất và tâm lý); yêu cầu bồi thường; sự cố hoặc sự cố suýt xảy ra (bao gồm cả những sự cố có khả năng gây thương tích, bệnh tật hoặc mất mát); Nghỉ hưu sớm; và số ngày sản xuất bị mất do nghỉ ốm ngắn hạn/dài hạn. Các chỉ số tụt hậu có thể được sử dụng để xác định các mục tiêu cải thiện (ví dụ: ít sự cố hơn hoặc giảm số lần nghỉ ốm), nhưng thường không cung cấp manh mối về cách đạt được các mục tiêu đó.

Các chỉ số dẫn đầu thường tập trung vào quá trình và là đại diện cho các hoạt động được cho là nhằm cải thiện SHW. Nhiều chỉ số dẫn đầu đề cập đến các hoạt động thường được coi là thông lệ tốt, chẳng hạn như lồng ghép SHW vào: vai trò và trách nhiệm của lãnh đạo, tiếp nhận và đào tạo, các cuộc họp và đấu thầu. Chúng dùng để xác định các xu hướng về điểm mạnh và điểm yếu trong các quy trình SHW cần được chú ý và có thể được sử dụng để ra quyết định nhằm cải thiện các quy trình cụ thể.

Các chỉ số chủ động dẫn đầu phản ánh các quy trình, hoạt động và hiệu suất đang diễn ra và có thể hành động; nó không chỉ đơn thuần là kiểm soát các rủi ro hiện có và bảo vệ hiện trạng, mà còn tập trung vào việc nhận biết, tạo, sử dụng và đánh giá các cơ hội để cải tiến liên tục. Bằng cách này, bộ chỉ số có tiềm năng lớn hơn để tạo ra tác động. Một số đặc điểm liên quan của chúng bao gồm: sử dụng đổi mới và tác động đến thay đổi để SHW được cải thiện; dự đoán rủi ro SHW ở giai đoạn ban đầu (ví dụ: trong thiết kế và đấu thầu); phát triển các mô hình kinh doanh thân thiện với người lao động; áp dụng các biện pháp cao hơn trong hệ thống phân cấp các biện pháp kiểm soát; thúc đẩy sự phát triển của văn hóa ngăn ngừa tai nạn, và hỗ trợ xã hội, niềm tin, công bằng và cởi mở, v.v.

Tại sao phải có chỉ số chủ động dẫn đầu cho Vision Zero?

Các tổ chức nhỏ có thể sử dụng các chỉ số chủ động dẫn đầu để làm nổi bật các hoạt động giúp tạo ra SHW tốt (và các thực hành tốt liên quan). Các tổ chức vừa và lớn có thể sử dụng các chỉ số để đo lường (định lượng) mức độ hiệu quả của họ đối với các yếu tố chính liên quan đến 7 Quy tắc Vàng. Họ cũng có thể sử dụng các chỉ số cho Mục tiêu định chuẩn, cả trong tổ chức (so sánh các địa điểm hoặc đơn vị), trong ngành (so sánh với các đối thủ cạnh tranh trong ngành) và giữa các ngành (so sánh với những người dẫn đầu từ các ngành khác).

Một câu nói phổ biến là: “Điều gì được đo lường thì sẽ được thực hiện”. Mặc dù Vision Zero ngụ ý một hành trình không bao giờ được ‘hoàn thành’ hoàn toàn, nhưng các chỉ số chắc chắn có thể giúp các tổ chức đảm bảo các hoạt động chính để SHW tốt ‘được hoàn thành’ và bền vững. Xác định số lượng trường hợp mỗi tháng trong đó mỗi khía cạnh của SHW là một phần tích hợp của quy trình, ví dụ như hướng dẫn, đào tạo, đấu thầu, giao ban trước khi làm việc, lập kế hoạch và tổ chức công việc, v.v., giúp tập trung vào cải tiến liên tục với SHW. Các chỉ số này có thể hữu ích cho ‘các quyết định lớn’ trong việc đưa ra phương hướng phát triển trong (những) năm tới, cũng như để phát triển, đánh giá và xem xét các hoạt động từ những tháng gần đây và đề ra phương hướng cho những tháng tới. Một số lý do để sử dụng các chỉ số dẫn đầu (chủ động) là chúng giúp ích trong việc:

- Tập trung vào các hoạt động tạo SHW tốt
- Dự đoán hiệu quả trong tương lai của SHW
- Xác định điểm mạnh và điểm yếu – trong các yếu tố và quy trình chính quyết định hiệu suất SHW (tức là thúc đẩy SHW và giảm thiểu rủi ro SHW)
- Cung cấp cơ chế phản hồi và phản hồi kịp thời, chủ động và phù hợp cho cả lãnh đạo và người lao động
- Cho phép so sánh tiêu chuẩn trong và giữa các tổ chức và ngành công nghiệp, giữa quốc gia và quốc tế
- Thể hiện các thông lệ tốt và văn hóa phòng ngừa thực sự đối với các bên liên quan bên ngoài như khách hàng, đối tác kinh doanh, nhà đầu tư, công ty bảo hiểm và chính quyền, đồng thời thể hiện hiệu quả tốt đối với các bên liên quan như ngân hàng, nhà cung cấp bảo hiểm, đối tác hợp đồng và thậm chí cả khách hàng và xã hội nói chung
- Yêu cầu thực hành tốt và văn hóa phòng ngừa thực sự từ các nhà thầu và nhà cung cấp
- Thúc đẩy sự kết nối giữa các Mục tiêu Phát triển Bền vững của Liên hợp quốc, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và SHW.

Phân tích lợi ích chi phí của việc sử dụng các chỉ số hàng đầu chủ động vẫn chưa có sẵn. Tuy nhiên, như đã đề cập trong tài liệu Vision Zero của ISSA và được hỗ trợ bởi nhiều bằng chứng hiện tại, lợi tức đầu tư vào An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp nói chung là 2,2 cho mỗi đơn vị tiền tệ (ví dụ: 1 đô la, euro hoặc peso) được đầu tư.

Tiêu chí lựa chọn chỉ số chủ động dẫn đầu cho Vision Zero

Các tiêu chí sau đây làm cơ sở cho việc lựa chọn và xây dựng bộ chỉ số chủ động dẫn đầu:

- Chủ động
- Hữu ích trong việc đạt được sự tuân thủ và vượt ra ngoài sự tuân thủ
- Mức độ liên quan đối với từng khía cạnh trong ba khía cạnh: An toàn, Sức khỏe, An sinh
- Tiềm năng tích hợp giữa ISSA 7 Quy tắc vàng cho Vision Zero và ba khía cạnh của SHW
- Bảng chứng về hiệu quả từ thực tiễn công nghiệp/tổ chức
- Bảng chứng khoa học về hiệu quả¹
- Sự phù hợp để sử dụng định tính bởi các tổ chức nhỏ hơn
- Tương đối dễ dàng để đo lường định lượng (không cần công cụ bổ sung)
- Sự phù hợp để định lượng hiệu suất SHW (trong các tổ chức vừa và lớn)
- Khả năng cung cấp đủ 'sức mạnh giao tiếp'
- Tính bổ sung và cung cấp sự cân bằng tốt cho các chỉ số tụt hậu
- Hữu ích cho việc xem xét chính sách SHW cũng như ra quyết định thường xuyên (ví dụ hàng tháng) về lập kế hoạch và cách thức làm việc
- Bao gồm sự kết hợp của cả các chỉ số truyền thống và sáng tạo hơn
- Hữu ích trong việc nâng cao hiệu quả của các hệ thống quản lý hiện có và để phát triển văn hóa phòng ngừa

1. Bảng chứng khoa học và bảng chứng về hiệu quả từ thực tiễn chủ yếu dựa trên các chỉ số về an toàn, vì có rất ít nghiên cứu và bảng chứng khoa học về các chỉ số sức khỏe và an sinh



Các chỉ số chủ động dẫn đầu phù hợp với tổ chức nào?

Các chỉ số chủ động dẫn đầu phù hợp với các tổ chức đã áp dụng Vision Zero hoặc đang cân nhắc áp dụng Vision Zero. Chúng hữu ích cho các ngành công nghiệp cũng như các lĩnh vực dịch vụ, không vì lợi nhuận và các tổ chức vì lợi nhuận và cho các tổ chức lớn, vừa và nhỏ. Vision Zero là một chiến lược cam kết; cam kết có thể hình thành sự khởi đầu của chiến lược SHW ở mức hiệu suất SHW ban đầu. Nó không chỉ dành cho những người có thành tích tốt nhất, và trong nhiều tổ chức Vision Zero, các quy trình an toàn được phát triển hơn nhiều so với các quy trình dành cho sức khỏe và an sinh. Các chỉ số chủ động dẫn đầu cho SHW có thể hữu ích trong tất cả các bối cảnh này.

Nhóm người sử dụng chính của các chỉ số là người sử dụng lao động, lãnh đạo, quản lý cấp cao và cấp trung. Điều này là do Vision Zero yêu cầu sự cam kết của các nhà lãnh đạo tổ chức và các nhà quản lý trực tiếp, những người chịu trách nhiệm chính đối với hoạt động của SHW trong tổ chức của họ. Các nhóm người dùng phụ là đại diện của công nhân. Đại diện của người lao động đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo rằng tiếng nói của người lao động không bị mất đi, trong việc phản ánh việc sử dụng các chỉ số trong thực tế và tạo điều kiện cho tổ chức tiếp thu các thông lệ tốt phù hợp với các chỉ số.

Trong các tổ chức lớn hoặc vừa muốn sử dụng các chỉ số một cách định lượng, (chẳng hạn như cho Mục tiêu đo điểm chuẩn), nhóm người dùng thứ cấp là các chuyên gia/chuyên gia SHW (nội bộ). Những chuyên gia này có vai trò quan trọng trong việc đề xuất và giải thích tầm quan trọng của các chỉ số cho các nhà lãnh đạo của tổ chức. Nhiệm vụ quan trọng thứ hai là thu thập dữ liệu cần thiết để sử dụng các chỉ số, giúp trình bày và truyền đạt các chỉ số trong tổ chức.

Nhóm người dùng thứ ba của các chỉ số là các nhà hoạch định chính sách SHW và cơ quan có thẩm quyền, các tổ chức an sinh xã hội cũng như các tổ chức ngành và các đối tác tài chính và bảo hiểm. Các tổ chức này có thể sử dụng các chỉ số để kích thích Vision Zero trong các ngành và tổ chức dịch vụ mà họ tập trung vào, để đo lường hiệu suất SHW và để kích thích việc so sánh điểm chuẩn của các tổ chức mục tiêu của họ.

Cuối cùng, một số tổ chức cũng có thể muốn kết hợp các chỉ số này vào một bộ Chỉ số Hiệu suất Chính (KPI) rộng hơn, chẳng hạn như thẻ điểm cân bằng hoặc trong các hoạt động định chuẩn rộng hơn.



Bộ 14 chỉ số chủ động dẫn đầu

Bộ các chỉ số chủ động dẫn đầu cho Vision Zero bao gồm 14 chỉ số chủ động dẫn đầu – hai chỉ số cho mỗi quy tắc trong 7 Quy tắc Vàng của ISSA Vision Zero. Tuy nhiên, các chỉ số có thể trùng lặp với một hoặc nhiều trong sáu quy tắc khác. Các mục tiêu, khái niệm chính, thực tiễn tốt, hạn chế và các lựa chọn để đo lường từng chỉ số được cung cấp trong mỗi 14 tờ thông tin (xem trang 27–41).

số.	NHỮNG CHỈ SỐ CHỦ ĐỘNG DẪN ĐẦU	MỤC TIÊU (miêu tả ngắn gọn; xem chi tiết trong trang Thông tin)
1.1 	Cam kết lãnh đạo rõ ràng	Thông qua cam kết rõ ràng, các nhà lãnh đạo thể hiện cam kết của họ đối với SHW và tích cực thúc đẩy cải thiện SHW.
1.2 	Lãnh đạo có năng lực	Lãnh đạo SHW cam kết và có động lực nội tại là điều cần thiết để thúc đẩy các quá trình phát triển của Vision Zero.
2.1 	Đánh giá quản lý rủi ro	Đánh giá hiệu quả của quản lý rủi ro SHW cho thấy sự tập trung của lãnh đạo và cam kết cải thiện SHW và hỗ trợ tổ chức học tập và phát triển liên tục.
2.2 	Học hỏi từ những sự kiện ngoài ý muốn	Học hỏi từ các sự kiện ngoài dự kiến (sự cố, sự kiện, trường hợp) góp phần ngăn ngừa (tái) xảy ra các sự kiện không mong muốn tương tự.
3.1 	Hướng dẫn công việc	Việc tích hợp SHW trong các quy trình hướng dẫn chứng tỏ rằng SHW là một phần không thể thiếu trong mỗi công việc và mỗi quy trình kinh doanh.
3.2 	Đánh giá các chương trình mục tiêu	Đánh giá các chương trình SHW mục tiêu (ví dụ: các chiến dịch tạm thời) giúp xác minh rằng chúng được triển khai như dự định và các mục tiêu cải tiến được đáp ứng.
4.1 	Giao ban trước khi tiến hành công việc	Tích hợp SHW trong các cuộc họp giao ban trước khi làm việc cho phép xác định các mối nguy, rủi ro và biện pháp phòng ngừa cụ thể trước khi làm việc.
4.2 	Lập kế hoạch và tổ chức công việc	Lập kế hoạch và tổ chức công việc là điều cần thiết cho sự thành công của mọi tổ chức và để đảm bảo SHW.
5.1 	Đổi mới và thay đổi	Những thay đổi về công nghệ, tổ chức và nhân sự diễn ra thường xuyên trong các tổ chức và cần được xem xét một cách chủ động để cải thiện SHW ngay từ đầu giai đoạn thiết kế.
5.2 	Hoạt động mua hàng	Hoạt động mua hàng có thể xác định rủi ro SHW trong một thời gian dài. Chỉ số này nhằm Mục tiêu kích hoạt việc sử dụng đấu thầu một cách có hệ thống để cải thiện SHW.
6.1 	Đào tạo ban đầu	Đào tạo ban đầu là chìa khóa để đảm bảo SHW tốt và nâng cao trình độ cho các nhà lãnh đạo và công nhân trước khi họ bắt đầu công việc.
6.2 	Đào tạo bồi dưỡng	Đào tạo bồi dưỡng đảm bảo kiến thức và kỹ năng về SHW của lãnh đạo và người lao động luôn được cập nhật.
7.1 	Góp ý để cải tiến	Khi các đề xuất cải tiến SHW được hoan nghênh và thực hiện nghiêm túc, nó sẽ kích thích cam kết tích cực và góp phần cải thiện SHW.
7.2 	Công nhận và khen thưởng	Công nhận và khen thưởng đối với SHW liên quan đến việc thể hiện sự đánh giá cao vì đã tham gia gắn kết vào các hành vi SHW mong muốn.

Ba lựa chọn để sử dụng các chỉ báo dẫn dắt chủ động Vision Zero

Có ba lựa chọn để sử dụng các chỉ báo chủ động dẫn đầu, có thể được coi là ba bước tăng độ chính xác và độ phức tạp.

Các tổ chức rất nhỏ có thể chỉ muốn sử dụng lựa chọn đầu tiên. Lựa chọn thứ hai có thể hữu ích cho hầu hết các tổ chức và các tổ chức nhỏ có thể thích sử dụng tùy chọn này cho một vài bộ chỉ số. Lựa chọn thứ ba cho phép đo điểm chuẩn bên ngoài cả trong và giữa các lĩnh vực và có thể được sử dụng bởi các tổ chức lớn hơn cam kết Vision Zero.



Lựa chọn 1: Danh sách kiểm tra CÓ/KHÔNG

Lựa chọn 1 là cách tiếp cận danh sách kiểm tra “CÓ” hoặc “Không” đơn giản, tập trung vào các hoạt động chính để có quy trình SHW hiệu quả. Việc sử dụng cách thức này cung cấp cho tổ chức cái nhìn sâu sắc về việc liệu các hoạt động chính cho các quy trình SHW có đang được thực hiện tốt hay không. Công cụ này phân biệt giữa ba khía cạnh an toàn – sức khỏe – an sinh. Nó cũng hữu ích cho các tổ chức không có chuyên gia SHW của riêng họ, cũng như các tổ chức đã nâng cao về an toàn, nhưng ít hơn nhiều về sức khỏe hoặc an sinh.

Lựa chọn 2: Ước tính tần suất

Lựa chọn 2 đề cập đến tần suất thực hiện các hoạt động chính các quy trình SHW tốt một cách có hệ thống và nhất quán. Mức độ của cách tiếp cận có hệ thống và tính nhất quán của nó được ước tính bằng cách sử dụng thang đo bán định lượng 5 bậc: Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn - Thường xuyên - thỉnh thoảng - Hiếm khi - Rất hiếm khi hoặc không bao giờ. Lựa chọn 2 cũng có thể hữu ích cho việc đo điểm chuẩn nội bộ giữa các phòng ban hoặc nhà máy khác nhau.

Lựa chọn 3: Phép đo định lượng

Lựa chọn 3 liên quan đến các phép đo định lượng. Đây là một cách tiếp cận tiên tiến hơn, theo đó các hoạt động chính được đo lường định lượng bằng tần suất hoặc tỷ lệ phần trăm, và kết quả cũng có thể được sử dụng để so sánh chuẩn bên trong và bên ngoài, cả trong nước và quốc tế. Lựa chọn 3 yêu cầu nhiều công việc hơn trong việc thu thập và ghi lại dữ liệu. Đây có thể là lý do khiến các tổ chức không áp dụng đồng thời tất cả các chỉ số SHW cho lựa chọn 3, mà áp dụng có chọn lọc (xem gợi ý bên dưới).

Ba lựa chọn có thể được coi là một cách tiếp cận từng bước, bắt đầu với lựa chọn 1, sau đó tăng dần với lựa chọn 2 và 3. Tuy nhiên, cũng có thể bắt đầu trực tiếp với lựa chọn 2 hoặc 3. Mỗi lựa chọn được giải thích chi tiết hơn trong các trang sau.

Lựa chọn 1: Danh sách kiểm tra CÓ/KHÔNG

Mỗi chỉ số chủ động dẫn đầu đều tập trung vào một hoạt động giúp tạo ra SHW tốt, chẳng hạn như lồng ghép SHW trong các cuộc họp trước khi bắt đầu công việc hoặc đào tạo bồi dưỡng. Bằng cách sử dụng danh sách kiểm tra, tổ chức tự hỏi: 'Chúng ta có thực hiện các hoạt động này trong tổ chức của mình vì Mục tiêu An toàn không? Vì Sức khỏe? Vì An sinh? Câu trả lời là: 'Có' hoặc 'Không' đối với từng khía cạnh SHW.

Lời khuyên là nên thu hút sự tham gia của nhiều người khác nhau (lãnh đạo, công nhân, chuyên gia SHW) trong việc sử dụng danh sách kiểm tra chỉ số và thảo luận về những khác biệt trên tinh thần tích cực và cầu thị. Nếu câu trả lời là "Không", thì điều quan trọng là phải tập trung giới thiệu các hoạt động này, có tính đến các thực hành tốt được đề cập trong tờ thông tin chỉ số tương ứng. Nếu câu trả lời là 'Có', thì điều quan trọng là phải kiểm tra xem liệu có thể có thêm nguồn cảm hứng từ các thực hành tốt được đề cập trong tờ thông tin hay không. Trên trang tiếp theo là một ví dụ về việc sử dụng Lựa chọn 1.

Lựa chọn 1: Mã hóa các chỉ báo chủ động dẫn đầu là "Có" hoặc "Không"

Lựa chọn 1. Chủ động chỉ báo hàng đầu/danh sách kiểm tra hoạt động chính	An toàn		Sức khỏe		An sinh		Tổng cộng
	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
1.1 Các nhà lãnh đạo có thể hiện rõ ràng cam kết của họ đối với SHW trong các quy trình và hành vi làm việc của họ không?	√			√		√	1
1.2 Các nhà lãnh đạo mới được lựa chọn dựa trên động lực nội tại của họ hoặc thành tích đã được chứng minh trong SHW không?	√		√			√	2
2.1 Các biện pháp giảm rủi ro SHW có được đánh giá không??	√			√		√	1
2.2 Các sự kiện SHW ngoài kế hoạch có được các nhà lãnh đạo theo dõi để điều tra, học hỏi/cải thiện SHW và phản hồi cho những người liên quan trực tiếp không?	√		√			√	2
3.1 SHW có phải là một phần tích hợp của quy trình đào tạo hội nhập không?	√		√		√		3
3.2 Các chương trình SHW trọng điểm và mục tiêu cải thiện của chúng có được đánh giá không?	√			√	√		2
4.1 SHW có phải là một phần tích hợp của các cuộc thảo luận trong các cuộc họp trước khi làm việc không?		√		√		√	0
4.2 Tổ chức có xem xét SHW một cách có hệ thống khi lập kế hoạch và tổ chức công việc không?	√			√		√	1
5.1 Các đổi mới về công nghệ hoặc tổ chức có được sử dụng để giảm các nguy cơ và rủi ro SHW trong giai đoạn thiết kế không?		√		√	√		1
5.2 Việc thúc đẩy SHW có được đưa vào quy trình đấu thầu không?	√		√			√	2

Lựa chọn 1. Chủ động chỉ báo hàng đầu/danh sách kiểm tra hoạt động chính	An toàn		Sức khỏe		An sinh		Tổng cộng
	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ	KHÔNG	CÓ
6.1 SHW có được bao gồm trong đào tạo ban đầu không?	√		√		√		3
6.2 SHW có được bao gồm trong đào tạo bồi dưỡng không?	√			√		√	1
7.1 Các đề xuất của người lao động để cải thiện SHW có được theo dõi đầy đủ không?	√		√			√	2
7.2 Người lao động có được công nhận vì thành tích SHW xuất sắc không?	√			√		√	1
Tổng "CÓ"	12/14 (86%)		6/14 (43%)		4/14 (29%)		22/42 (52%)

Xuất sắc	81-100%
Tốt	61-80%
Khá	41-60%
Có tiến triển	21-40%
Bắt đầu	0-20%

Nếu theo Lựa chọn 1, tất cả các hoạt động chính đều được biết đến trong tổ chức và hầu như tất cả các thực hành tốt đã được tính đến, thì đã đến lúc áp dụng Lựa chọn 2.

Lựa chọn 2: Ước tính tần suất

Lựa chọn này tập trung vào câu hỏi, các hoạt động chính được thực hiện đầy đủ, thường xuyên và nhất quán ở mức độ nào, dựa trên thang đánh giá năm bậc từ “Luôn luôn” đến “Không bao giờ”.

Những câu hỏi sau đây được đáp ứng ở mức độ nào? Sử dụng các xếp hạng sau: Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn = 4; Thường xuyên = 3; thỉnh thoảng = 2; Hiếm khi = 1; Không bao giờ hoặc rất hiếm khi = 0	An toàn	Sức khỏe	An sinh	Tổng cộng
1.1 Các nhà lãnh đạo có thể hiện rõ ràng cam kết của họ đối với SHW trong các quy trình và hành vi làm việc của họ không?	2	3	1	6
1.2 Các nhà lãnh đạo mới được lựa chọn dựa trên động lực nội tại của họ hoặc thành tích đã được chứng minh trong SHW không?	3	2	2	7
2.1 Các biện pháp giảm rủi ro SHW có được đánh giá không?	4	2	3	9
2.2 Các sự kiện SHW ngoài kế hoạch có được các nhà lãnh đạo theo dõi để điều tra, học hỏi/cải thiện SHW và phản hồi cho những người liên quan trực tiếp không?	3	1	2	6
3.1 SHW có phải là một phần tích hợp của quy trình đào tạo hội nhập không?	4	4	3	11
3.2 Các chương trình SHW trọng điểm và mục tiêu cải thiện của chúng có được đánh giá không?	2	2	2	6
4.1 SHW có phải là một phần tích hợp của các cuộc thảo luận trong các cuộc họp trước khi làm việc không?	4	2	0	6
4.2 Tổ chức có xem xét SHW một cách có hệ thống khi lập kế hoạch và tổ chức công việc không?	3	3	4	10
5.1 Các đổi mới về công nghệ hoặc tổ chức có được sử dụng để giảm các nguy cơ và rủi ro SHW trong giai đoạn thiết kế không?	3	2	3	8
5.2 Việc thúc đẩy SHW có được đưa vào quy trình đấu thầu không?	4	2	0	6
6.1. SHW có được bao gồm trong đào tạo ban đầu không?	4	3	3	10
6.2 SHW có được bao gồm trong đào tạo bồi dưỡng không?	3	3	4	10
7.1 Các đề xuất của người lao động để cải thiện SHW có được theo dõi đầy đủ không?	4	1	3	8
7.2 Người lao động có được công nhận vì thành tích SHW xuất sắc không?	3	2	4	9
Tổng cộng	46/56 (82%)	32/56 (57%)	34/56 (61%)	112/168 (67%)
Xuất sắc				81–100%
Tốt				61–80%
Khá				41–60%
Có tiến triển				21–40%
Bắt đầu				0–20%

Các kết quả có thể được đánh giá theo phân loại ở trên, có tính đến các thông lệ tốt có liên quan. Khi kết quả là “THƯỜNG XUYỀN” hoặc “LUÔN LUÔN HOẶC GẦN NHƯ LUÔN”, hãy xem xét thực hiện bước tiếp theo và sử dụng lựa chọn 3. Điều này cũng có thể được thực hiện để lựa chọn các chỉ số phù hợp nhất.

Lựa chọn 3: Phương pháp đo định lượng

Trong lựa chọn 3, các hoạt động chính được đo lường một cách định lượng và khách quan. Điều này đòi hỏi một số hoạt động hỗ trợ (thu thập và ghi dữ liệu), có thể được thực hiện bởi các nhà lãnh đạo hoặc chuyên gia có trách nhiệm quản lý SHW.

Trong lựa chọn 3, tỷ lệ phần trăm hoặc tần suất được đo lường, ví dụ tỷ lệ phần trăm của các hoạt động mua hàng trong đó SHW được giải quyết hoặc tần suất thảo luận SHW của các cuộc họp trước khi thực hiện công việc.

Ví dụ về tỷ lệ phần trăm (chỉ số 6.1): Một tổ chức có 10 lãnh đạo và 40 công nhân bắt đầu công việc mới trong 12 tháng qua. Trong khóa đào tạo ban đầu, tất cả 10 lãnh đạo mới (100%) đều được đào tạo về an toàn, 8 người (80%) cho chủ đề Sức Khỏe và 9 người (90%) cho vấn đề An Sinh. 38 công nhân (95%) mới được đào tạo về An Toàn, 36 (90%) cho Sức Khỏe và 32 (80%) được đào tạo về An Sinh.

Các tổ chức nên thu thập dữ liệu bằng cách thu hút sự tham gia của các cấp lãnh đạo, người lao động (hoặc đại diện của họ) và các chuyên gia SHW, đồng thời sử dụng 'điểm số' trên bộ chỉ số để giúp tổ chức chủ động hơn trong việc đối phó với SHW và giúp cải thiện văn hóa phòng ngừa.

Các tổ chức có thể sử dụng năm cấp độ kết quả (hiển thị bên dưới), để đánh giá hiệu quả hoạt động của họ và xem xét liệu việc nỗ lực để đạt được cấp độ tiếp theo có quan trọng hay không. Ngoài ra, các tổ chức có thể xác định trình độ và xếp hạng của riêng họ theo tỷ lệ phần trăm

Năm cấp độ kết quả của việc sử dụng các chỉ số chủ động dẫn đầu

Tần suất hoặc tỷ lệ phần trăm đo được (tần suất lý tưởng/tiêu chuẩn có thể khác nhau tùy theo loại hình công nghiệp và mức độ nguy hiểm)

Trình độ chuyên môn

81–100%	Xuất sắc
61–80%	Tốt
41–60%	Khá
21–40%	Có tiến triển
0–20%	Bắt đầu

Quy chuẩn

Các chỉ số chủ động dẫn đầu có thể hỗ trợ các quyết định quan trọng được mong đợi để xác định hiệu suất SHW. Các chỉ số cũng có thể được sử dụng để đo điểm chuẩn (nội bộ và bên ngoài).

Lựa chọn 1 cung cấp cho tổ chức cái nhìn sâu sắc về các hoạt động chủ động mà nó thực hiện. Lựa chọn này thường sẽ chỉ được sử dụng để so sánh chuẩn nội bộ giữa các phòng ban hoặc đơn vị kinh doanh khác nhau. Tùy chọn này cũng hữu ích cho các tổ chức cỡ trung bình hoặc mạng lưới hợp tác của các tổ chức nhỏ.

Lựa chọn 2 cung cấp cho tổ chức cái nhìn sâu sắc về mức độ thường xuyên hoặc các hoạt động chủ động được thực hiện một cách có hệ thống. Giống như tùy chọn 1, lựa chọn 2 có thể hữu ích cho việc đo điểm chuẩn nội bộ, nhưng nó cũng có thể hữu ích cho việc đo điểm chuẩn với các tổ chức tương tự. Vì các phép đo dựa trên tần suất hoặc tỷ lệ phần trăm ước tính, tốt nhất nên sử dụng năm cấp độ năng lực (Xuất sắc - Tốt - Khá - Có tiến triển - Bắt đầu) cho mục đích so sánh. Điều này có thể được thực hiện cho từng chỉ số riêng lẻ hoặc cho toàn bộ các chỉ số (hoặc một số chỉ số được lựa chọn).

Lựa chọn 3 dựa trên dữ liệu định lượng và do đó, nhiều tỷ lệ phần trăm cho các chỉ số tương ứng có thể được sử dụng để so sánh. Nó cũng là một tùy chọn để sử dụng năm cấp độ chuyên môn. Điều này có thể được thực hiện cho từng chỉ số riêng lẻ. Lựa chọn 3 phù hợp nhất với các tổ chức tiên tiến hơn muốn so sánh với các tổ chức đi trước khác, cũng như quốc tế.



Khuyến nghị chung – Thực hành tốt

- Một người trong tổ chức (hoặc một chuyên gia bên ngoài) có thể được giao trách nhiệm tổng thể để quản lý các chỉ số, tức là, việc thu thập dữ liệu là cần thiết cho bước 3, để tổ chức quá trình đánh giá/đo lường và truyền đạt kết quả đến lãnh đạo/bộ phận có trách nhiệm và người lao động có liên quan.
- Đảm bảo rằng các nhân viên có liên quan chịu trách nhiệm về các hoạt động chính được giải quyết thông qua chỉ số, nếu điều này chưa xảy ra. Ví dụ, yêu cầu tất cả các quản lý cấp trung và cấp giám sát chịu trách nhiệm tổ chức và hướng dẫn các cuộc họp giao ban trước khi làm việc (xem chỉ số 4.1).
- Nhấn mạnh rằng các thực hành tốt được đề cập trong các tờ thông tin, mặc dù không được thể hiện trực tiếp trong các đánh giá hoặc đo lường, nhưng lại rất quan trọng.
- Đối với hầu hết các chỉ số, sẽ rất hữu ích nếu đo lường chúng hàng tháng. Điều này giúp xác định các xu hướng và sự phát triển theo thời gian. Nó cũng cho phép có cơ hội điều chỉnh kịp thời các quy trình lập kế hoạch hoặc thực hiện.
- Mặc dù các chuyên gia trong tổ chức có thể đóng một vai trò rất hữu ích bằng cách chủ động giới thiệu các chỉ số, hỗ trợ các quy trình đánh giá và truyền đạt kết quả, nhưng điều quan trọng là mỗi chỉ số là một phần tích hợp của doanh nghiệp, thuộc sở hữu của các nhà lãnh đạo cấp cao của tổ chức.



VISION ZERO

14 chỉ số chủ động cho
An Toàn, Sức Khỏe và An
Sinh tại nơi làm việc

Tờ thông tin

Quy tắc 1 	Thực hiện vai trò lãnh đạo - thể hiện cam kết
Chỉ số 1.1	Cam kết lãnh đạo rõ ràng
Chỉ số 1.2	Lãnh đạo có năng lực

Quy tắc 2 	Nhận diện mối nguy - kiểm soát rủi ro
Chỉ số 2.1	Đánh giá quản lý rủi ro
Chỉ số	Học hỏi từ những sự kiện ngoài ý muốn

Quy tắc 3 	Xác định mục tiêu - xây dựng chương trình
Chỉ số 3.1	Nơi làm việc và đào tạo hướng dẫn công việc
Chỉ số 3.2	Đánh giá các chương trình mục tiêu

Quy tắc 4 	Đảm bảo một hệ thống an toàn và sức khỏe - được tổ chức tốt
Chỉ số 4.1	Giao ban trước khi làm việc
Chỉ số 4.2	Lập kế hoạch và tổ chức công việc

Quy tắc 5 	Đảm bảo SHW trong máy móc, thiết bị và nơi làm việc
Chỉ số 5.1	Đổi mới và thay đổi
Chỉ số 5.2	Hoạt động Mua hàng đấu thầu

Quy tắc 6 	Nâng cao trình độ - phát triển năng lực
Chỉ số 6.1	Đào tạo ban đầu
Chỉ số 6.2	Đào tạo bồi dưỡng

Quy tắc 7 	Đầu tư vào con người - tạo động lực bằng sự tham gia
Chỉ số 7.1	Góp ý để phát triển
Chỉ số 7.2	Công nhận và khen thưởng



Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 1.1	Cam kết lãnh đạo rõ ràng
Quy tắc 1	Thực hiện vai trò lãnh đạo – thể hiện cam kết
Mục tiêu	
Thông qua cam kết rõ ràng của lãnh đạo và là tấm gương mẫu mực, các nhà lãnh đạo thể hiện cam kết của họ đối với SHW, đồng thời tích cực thúc đẩy và hỗ trợ các quy trình cải thiện SHW và phát triển văn hóa phòng ngừa.	
Ý tưởng chính	
Cam kết rõ ràng của lãnh đạo ngụ ý rằng các nhà lãnh đạo thể hiện một cách tích cực và nhất quán rằng SHW là giá trị cốt lõi của tổ chức và không bao giờ được thỏa hiệp. SHW được coi là một phần thiết yếu của kinh doanh tốt. Bằng cách trở thành những tấm gương tốt, các nhà lãnh đạo khuyến khích người lao động đóng góp tích cực vào việc cải thiện SHW, cả trong hành động và hành vi của họ. Khi áp lực công việc hoặc sản xuất tăng lên, các nhà lãnh đạo cam kết vẫn đảm bảo SHW ở mức cao. Các nhà lãnh đạo tận tâm nhận thức được rằng con người là tài sản lớn nhất của tổ chức. Họ xây dựng lòng tin và sự gắn kết với người lao động bằng cách giao tiếp cởi mở để báo cáo các mối nguy và cải thiện SHW như một phần tích hợp trong nghề nghiệp và kinh doanh.	
Thực hành tốt	
1. Là những hình mẫu cho người khác, các nhà lãnh đạo đặt ra các tiêu chuẩn cho SHW và thúc đẩy chúng thông qua hành vi và giao tiếp. 2. Tiến hành ‘hướng dẫn’ thường xuyên tại nơi làm việc và tham gia đối thoại với người lao động để hiểu các rủi ro SHW ở cấp độ vận hành và thúc đẩy hành vi SHW. 3. Đảm bảo rằng SHW là một phần tích hợp của các cuộc họp chính thức và không chính thức và sẵn sàng xác định các cơ hội cải tiến. 4. Đảm bảo rằng SHW là một phần tích hợp của tất cả các hoạt động kinh doanh, bao gồm mua hàng, lập kế hoạch, quản lý nguồn nhân lực, đánh giá hiệu suất, điều tra sự cố, đảm bảo hành động khắc phục, theo dõi và học hỏi. 5. Chia sẻ SHW là giá trị cốt lõi với các đối tác kinh doanh và đảm bảo rằng các nhà thầu và nhà cung cấp cũng tuân thủ các cam kết của tổ chức đối với SHW.	
Những hạn chế	
Các nhà lãnh đạo không phải lúc nào cũng ‘có thể hiện diện’ ở tất cả các nơi làm việc và với tất cả người lao động (chẳng hạn như những người lao động đơn độc, ví dụ như tài xế xe tải), nhưng nên đảm bảo rằng mọi người đều biết về cam kết của họ đối với SHW.	
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu)	
Lựa chọn 1: Các nhà lãnh đạo có thể hiện rõ ràng cam kết của họ đối với SHW trong các quy trình và hành vi làm việc của họ không? (Có/không) Lựa chọn 2: Các nhà lãnh đạo có thường xuyên thể hiện cam kết tích hợp SHW trong các quy trình và hành vi làm việc của họ không? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, Thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi) Lựa chọn 3: Xác định tần suất (hàng ngày, hàng tuần) mà các nhà lãnh đạo thể hiện rõ ràng cam kết tích hợp SHW trong các quy trình và hành vi làm việc của họ.	
Ví dụ lựa chọn 3: Người lãnh đạo thực hiện hướng dẫn hàng ngày trong một bộ phận. Với 20 buổi hướng dẫn được tổ chức trong tháng đầu tiên, vấn đề an toàn được giải quyết trong 12 buổi, sức khỏe trong 6 buổi và phúc lợi trong 2 buổi. </	



Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 1.2	Lãnh đạo có năng lực
Quy tắc 1	Thực hiện vai trò lãnh đạo - thể hiện cam kết

Mục tiêu
Lãnh đạo SHW tận tụy và có năng lực là điều cần thiết để thúc đẩy các quá trình phát triển của VISION ZERO. Những nhà lãnh đạo như vậy về bản chất được thúc đẩy để cải thiện SHW và thúc đẩy SHW như những giá trị cốt lõi của cá nhân và tổ chức. Sau đó, các nhà lãnh đạo coi SHW là một phần tích hợp của quy trình kinh doanh và hỗ trợ các quy trình cải tiến liên tục SHW, đồng thời tạo ra văn hóa ngăn ngừa mạnh mẽ.
Ý tưởng chính
Động lực nội tại đối với SHW ngụ ý rằng động lực là bên trong và không phụ thuộc vào các khuyến khích bên ngoài; nó lâu dài, tự duy trì và thỏa mãn, đồng thời thúc đẩy các quá trình học tập và nâng cao năng lực. Lãnh đạo SHW có năng lực bao gồm thái độ, kỹ năng và kiến thức bao gồm chiến lược VISION ZERO, kỹ năng lãnh đạo và kinh nghiệm ngăn ngừa các nguy cơ và rủi ro SHW.
Thực hành tốt
1. Tiêu chí lựa chọn các nhà lãnh đạo (mới) nên bao gồm thành tích đã được chứng minh trong việc thúc đẩy SHW một cách tích cực và hiệu quả cũng như trí tuệ cảm xúc tốt. 2. Các nhà lãnh đạo SHW giỏi thường có đóng góp cá nhân trong việc ngăn ngừa tai nạn (nghiêm trọng) hoặc bệnh tật liên quan đến công việc; họ phản ánh về SHW và chấp nhận SHW như những giá trị cá nhân quan trọng. 3. Vì các giá trị SHW khó thay đổi hơn các kỹ năng và kiến thức nên các giá trị của chúng là quan trọng nhất trong việc lựa chọn các nhà lãnh đạo giỏi. 4. Đảm bảo rằng lãnh đạo SHW là một phần thiết yếu của bất kỳ chương trình đào tạo hoặc phát triển lãnh đạo nào. 5. Các nhà lãnh đạo có năng lực và cam kết nhận ra rằng thông tin về các quy trình quan trọng và các sự kiện không mong muốn là rất quan trọng đối với sự phát triển năng lực và hiệu suất SHW của họ.
Những hạn chế
Ngay cả những nhà lãnh đạo có thẩm quyền của SHW cũng có thể phải đối mặt với những tình huống khó xử về đạo đức và thực tế cũng như những hậu quả không mong muốn và không mong muốn của những hành động có dụng ý tốt. Đây được coi là cơ hội để học hỏi và phát triển liên tục.
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu)
Lựa chọn 1: Các nhà lãnh đạo mới có được lựa chọn dựa trên động lực nội tại của họ hoặc thành tích đã được chứng minh trong SHW không? (Có không) Lựa chọn 2: Tần suất các nhà lãnh đạo mới được lựa chọn dựa trên động lực nội tại của họ hoặc thành tích đã được chứng minh trong SHW? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, Thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi) Lựa chọn 3: Xác định số lãnh đạo mới nhậm chức trong 12 tháng qua. Trong quá trình đánh giá tuyển chọn, bao nhiêu phần trăm cho thấy một thành tích đã được chứng minh trong việc tích cực thúc đẩy SHW?
Ví dụ lựa chọn 3: Có 14 nhà lãnh đạo nhậm chức trong 12 tháng qua. Bên trong quá trình lựa chọn nó đã được đánh giá rằng 12 (86%) người đã có thành tích đã được chứng minh trong tích cực thúc đẩy an toàn, 7 (50%) người trong việc tăng cường sức khỏe, và 2 (14%) người trong thúc đẩy an sinh. Con số 15 10 5 0 Năng lực đã được chứng minh của các nhà lãnh đạo mới (n=14 nhà lãnh đạo mới, 12 tháng qua) An toàn Sức khỏe An sinh



Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 2.1	Đánh giá quản lý rủi ro
Quy tắc 2	Nhận diện mối nguy – kiểm soát rủi ro

Mục tiêu

Đánh giá hiệu quả của quản lý rủi ro SHW cho thấy sự tập trung của lãnh đạo và cam kết cải thiện SHW và khuyến khích sự tham gia và ảnh hưởng tích cực của người lao động. Nó cho phép các nhà lãnh đạo và người lao động nâng cao hiệu quả và tính bền vững của các biện pháp thúc đẩy SHW như một phần tích hợp của hoạt động kinh doanh. Ngoài ra, nó cho phép tổ chức học tập và phát triển liên tục.

Ý tưởng chính

Quản lý rủi ro SHW liên quan đến việc xác định kịp thời và có hệ thống các nguy cơ và rủi ro, thiết kế các kế hoạch hành động và thực hiện các biện pháp liên quan để thúc đẩy SHW và đánh giá chúng.

Thực hành tốt

1. Đảm bảo rằng các đánh giá rủi ro SHW và đánh giá hiệu quả của chúng là một phần bình thường trong bản mô tả công việc của các nhà lãnh đạo và khiến họ phải chịu trách nhiệm về điều đó.
2. Thu hút sự tham gia của các nhà lãnh đạo, chuyên gia SHW và người lao động trong quá trình đánh giá quản lý rủi ro. Áp dụng các nguyên tắc của hệ thống phân cấp kiểm soát rủi ro (theo thứ tự ưu tiên: loại bỏ, thay thế, cách ly, kiểm soát kỹ thuật, kiểm soát hành chính, thiết bị bảo vệ con người, hướng dẫn) trong quá trình đánh giá.
3. Sử dụng các đánh giá để củng cố, điều chỉnh hoặc thay đổi các biện pháp được thực hiện để có hiệu quả hơn nữa.
5. Bao gồm đánh giá các đánh giá rủi ro và kế hoạch hành động phù hợp cho các nhà thầu.

Những hạn chế

Các đánh giá chính thức về quản lý rủi ro SHW không nên thay thế các kiểm tra hàng ngày, không chính thức về các biện pháp kiểm soát rủi ro phát sinh thông qua các cuộc thảo luận giữa lãnh đạo và công nhân về công việc hiện tại của họ.

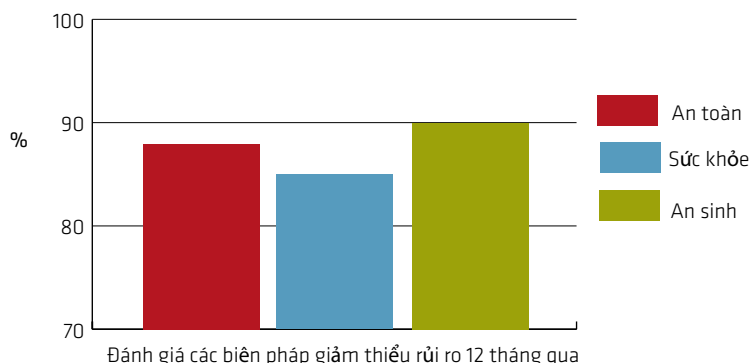
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu)

Lựa chọn 1: Các biện pháp giảm rủi ro SHW có được đánh giá không? (Có/không)

Lựa chọn 2: Các biện pháp giảm rủi ro SHW được đánh giá thường xuyên như thế nào? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi)

Lựa chọn 3: Xác định số lượng các biện pháp giảm thiểu rủi ro SHW đã được lên kế hoạch thực hiện nhờ quản lý rủi ro SHW trong 12 tháng qua. Xác định tỷ lệ phần trăm các biện pháp được đánh giá về hiệu quả và mức độ phù hợp của chúng đối với từng khía cạnh của SHW. Ví dụ: đánh giá một trường hợp trong đó tác động của các biện pháp giảm tiếng ồn (vì Mục tiêu sức khỏe và an sinh) được thực hiện thông qua đối mới công nghệ hoặc các biện pháp tổ chức và hành vi.

Ví dụ Lựa chọn 3: Trong 12 tháng qua, 55 biện pháp giảm thiểu rủi ro đã được lên kế hoạch thực hiện. 22 trong số 25 (88%) biện pháp liên quan đến an toàn Sức khỏe đã được đánh giá, 17 trong số 20 (85%) biện pháp liên quan đến sức khỏe đã được đánh giá, và 9 trong số 10 (90%) biện pháp về an sinh đã được đánh giá.





Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 2.2	Học hỏi từ những sự kiện ngoài ý muốn								
Quy tắc 2	Nhận diện mối nguy – kiểm soát rủi ro								
Mục tiêu									
Học hỏi từ các sự kiện ngoài dự kiến (sự cố, biến cố, trường hợp) là cần thiết để ngăn chặn các sự kiện không mong muốn tương tự tái diễn và để tạo ra văn hóa phòng ngừa và học tập SHW. Theo dõi đầy đủ các sự kiện ngoài kế hoạch được báo cáo sẽ tăng cường báo cáo và học tập.									
Ý tưởng chính									
Các sự kiện ngoài ý muốn có thể là sự cố, tai nạn, thương tích, suýt xảy ra, phơi nhiễm cao điểm, các trường hợp sức khỏe kém liên quan đến công việc, xung đột tại nơi làm việc, lỗi của con người, tác dụng phụ không mong muốn, v.v. Khi các sự kiện ngoài ý muốn được báo cáo, chúng nên được theo dõi bằng việc điều tra, xác định các bài học kinh nghiệm và sử dụng chúng để ngăn ngừa các sự tái diễn tương tự.									
Thực hành tốt									
1. Khuyến khích báo cáo các sự kiện ngoài kế hoạch bằng cách cung cấp phản hồi tích cực cho những người báo cáo chúng, ngay cả khi chúng được coi là khiếm nại 2. Các sự kiện ngoài kế hoạch nên được coi là cơ hội để học hỏi và cải thiện, chứ không phải là một thất bại và cũng là cơ hội để thể hiện cam kết với SHW. 3. Nếu các sự kiện tương tự đã được phân tích trước đó, thì hãy tập trung vào các nguyên nhân góp phần khiến chúng tái diễn. 4. Học hỏi từ các sự cố và tình huống suýt xảy ra để cải thiện mức độ an toàn được chấp nhận là một thông lệ tốt ở nhiều tổ chức. Đảm bảo cũng học hỏi từ các sự kiện ngoài kế hoạch có liên quan để cải thiện sức khỏe và an sinh. 5. Thu hút các nhà lãnh đạo và nhân viên tham gia vào các cuộc điều tra và xác định các bài học kinh nghiệm..									
Những hạn chế									
Học hỏi từ các sự kiện ngoài ý muốn là bổ sung cho quy trình đánh giá rủi ro nhưng không thể thay thế cho quy trình đánh giá rủi ro SHW đầy đủ (bao gồm thực hiện và đánh giá các biện pháp phòng ngừa). Học hỏi từ các sự kiện ngoài kế hoạch phụ thuộc rất nhiều vào các quá trình xã hội và niềm tin.									
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu)									
Lựa chọn 1: Các sự kiện SHW ngoài kế hoạch được báo cáo có được các nhà lãnh đạo theo dõi để điều tra, học hỏi/cải thiện SHW và phản hồi cho những người liên quan trực tiếp không? (Có/không) Lựa chọn 2: Tần suất các sự kiện SHW ngoài kế hoạch được các nhà lãnh đạo theo dõi để điều tra, học hỏi/cải thiện SHW và phản hồi cho những người liên quan trực tiếp? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, Thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi) Lựa chọn 3: Xác định số lượng sự kiện ngoài kế hoạch được báo cáo từ tháng thứ hai đến tháng trước. Xác định tỷ lệ phần trăm những người được theo dõi trong vòng một tháng với một số cuộc điều tra và (nếu có liên quan) bài học kinh nghiệm và phản hồi cho người báo cáo sự kiện.									
Ví dụ Lựa chọn 3: Trong thời gian qua 12 tháng, 55 sự kiện ngoài ý muốn đã xảy ra báo cáo, 7 trong số đó có liên quan cho nhiều hơn một khía cạnh SHW. Điều tra, theo dõi và học hỏi xảy ra cho 25 trong số 29 (86%) sự kiện liên quan đến an toàn, 19 trong số 23 (83%) các sự kiện liên quan đến sức khỏe và 9 trong số 10 (90%) sự kiện liên quan đến an sinh.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Loại sự kiện</th> <th>Tỷ lệ (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>An toàn</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>Sức khỏe</td> <td>83%</td> </tr> <tr> <td>An sinh</td> <td>90%</td> </tr> </tbody> </table> Học hỏi từ những sự kiện ngoài ý muốn 12 tháng qua	Loại sự kiện	Tỷ lệ (%)	An toàn	86%	Sức khỏe	83%	An sinh	90%
Loại sự kiện	Tỷ lệ (%)								
An toàn	86%								
Sức khỏe	83%								
An sinh	90%								



Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

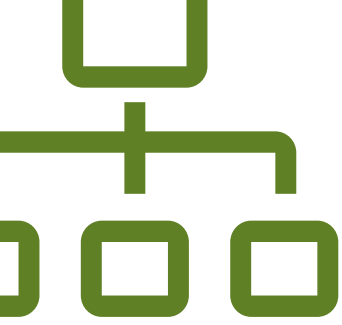
Chỉ số 3.1	Nơi làm việc và hướng dẫn thực hiện công việc
Quy tắc 3	Xác định mục tiêu – xây dựng chương trình

Mục tiêu
Việc tích hợp SHW trong các quy trình hướng dẫn thực hiện công việc (quy trình hội nhập) chứng tỏ rằng SHW là một phần tích hợp của từng công việc và từng quy trình kinh doanh. SHW là một phần thiết yếu trong công việc mới của lãnh đạo và người lao động tại nơi làm việc. Đó có thể là cách chào đón nhân viên mới chính thức và không chính thức vào một tổ chức, nhóm và/hoặc chức năng công việc, đồng thời nêu bật mục đích, giá trị và mục tiêu của SHW..
Ý tưởng chính
Tích hợp SHW trong các quy trình hướng dẫn thực hiện công việc có nghĩa là đưa SHW vào phần giới thiệu nơi làm việc, hướng dẫn công việc và theo dõi (về đào tạo, xem tờ thông tin 6.1 & 6.2). Quá trình này tiếp tục trong một khoảng thời gian, ví dụ như ba tháng, theo đó các nhà lãnh đạo và công nhân đảm nhận công việc mới của họ tại nơi làm việc.
Thực hành tốt
1. Đảm bảo quy trình hướng dẫn thực hiện công việc phù hợp, đủ điều kiện và có cấu trúc và không chỉ dựa vào 'hệ thống cộng sự'. 2. Quá trình hướng dẫn thực hiện công việc chứng minh rằng sự tham gia tích cực vào SHW là tiêu chuẩn cho mọi người trong tổ chức. 3. Thảo luận về các khía cạnh của SHW trong công việc và làm rõ tính thực tế của SHW để mọi người có thể áp dụng nó như một phần tích hợp trong công việc của họ. 4. Đảm bảo mỗi nhân viên được giới thiệu nhận được một huấn luyện viên hoặc cố vấn SHW tích cực. 5. Đảm bảo rằng nhân viên mới được giới thiệu nhận thức được rằng họ không nên luôn tuân theo các thói quen truyền thống trong tổ chức. Đảm bảo rằng nhân viên mới được giới thiệu nhận thức được cách đóng góp tích cực vào việc xây dựng văn hóa ngăn ngừa.
Những hạn chế
Tích hợp SHW trong các quy trình hướng dẫn thực hiện công việc sẽ chỉ có tác động tích cực nếu văn hóa kinh doanh và làm việc trong tổ chức phản ánh việc tích hợp SHW như một phần nghề nghiệp của mọi người..
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu)
Lựa chọn 1: SHW có phải là một phần tích hợp của quy trình hướng dẫn thực hiện công việc không? (Có/không) Lựa chọn 2: SHW có thường xuyên là một phần tích hợp của quy trình hướng dẫn thực hiện công việc không ? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, Thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi) Lựa chọn 3: Xác định tỷ lệ phần trăm các nhà lãnh đạo và nhân viên mới được giới thiệu, những người mà mỗi khía cạnh của SHW là một phần tích hợp trong quy trình hướng dẫn thực hiện công việc của họ (trong 12 tháng qua).
Ví dụ lựa chọn 3: Các buổi hướng dẫn công việc cho 10 vị trí quản lý mới trong 12 tháng qua, an toàn được tích hợp vào quá trình giới thiệu cho tất cả 10 (100%) lãnh đạo, sức khỏe cho 8 người (80%) và an sinh cho 9 người (90%). Các buổi hướng dẫn công việc cho 34 công nhân mới được tuyển dụng, an toàn là một phần tích hợp của quy trình giới thiệu cho 31 (91%) công nhân, sức khỏe cho 28 người (82%) và phúc lợi cho 26 (76%).



Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 3.2	Đánh giá các chương trình mục tiêu								
Quy tắc 3	Xác định mục tiêu – xây dựng chương trình								
Mục tiêu									
Việc đánh giá các chương trình được nhằm mục tiêu (chẳng hạn như các chiến dịch tạm thời) tích hợp SHW trong các quy trình làm việc giúp xác minh rằng chúng được thực hiện như dự định và các mục tiêu cải tiến cho SHW đã được đáp ứng.									
Ý tưởng chính									
Các chương trình được nhằm mục tiêu có thể liên quan đến các chiến dịch, kiểm toán, quy trình làm việc, máy móc, công cụ và hành vi. Các chương trình có thể tập trung vào các chủ đề cụ thể liên quan đến nơi làm việc và quy trình làm việc, chẳng hạn như vận hành an toàn và lành mạnh của máy móc và công cụ, sử dụng thiết bị bảo vệ cá nhân và hỗ trợ kỹ thuật, giảm tiếp xúc với các chất hóa học hoặc tiếng ồn, hoặc ngăn ngừa bạo lực, bắt nạt và quấy rối. Các mục tiêu cải tiến phải cụ thể và có thể đo lường được trong một khung thời gian nhất định. Đánh giá tác động của các chương trình mục tiêu liên quan đến việc kiểm tra định kỳ (chẳng hạn như hàng tháng hoặc hàng năm) để xem liệu các chương trình có đang được thực hiện và tuân theo hay không, liệu chúng có đạt được hiệu quả như mong muốn hay không và liệu chúng có còn phù hợp và bền vững hay không. Điều này có thể được thực hiện thông qua các phương pháp tiếp cận chính thức và không chính thức, chẳng hạn như thảo luận với các nhà lãnh đạo và người lao động có liên quan, và bằng cách thực hiện kiểm toán, đánh giá và khảo sát.									
Thực hành tốt									
1. Đảm bảo cam kết với các chương trình mục tiêu từ tất cả các nhà lãnh đạo và nhân viên có liên quan trong tổ chức, bao gồm các nhà thầu, tổ chức đối tác và các bên liên quan khác. 2. Đảm bảo các mục tiêu cải thiện SHW cụ thể đã được thiết lập cho cả lãnh đạo và người lao động, sau khi tham khảo ý kiến dựa trên các mục tiêu chiến lược, bằng chứng và yêu cầu pháp lý, đồng thời gắn với trách nhiệm giải trình. 3. Đảm bảo rằng các chương trình mục tiêu sử dụng nhiều cách tiếp cận khác nhau, được điều chỉnh và nhằm mục tiêu đến các cấp độ tổ chức khác nhau và thu hút sự tham gia của các nhà lãnh đạo, người lao động và các chuyên gia SHW trong quá trình đánh giá. 4. Nhấn mạnh giá trị mà các chương trình mục tiêu mang lại cho hoạt động kinh doanh và đạo đức của tổ chức. 5. Thúc đẩy sức mạnh tổng hợp của các chương trình được nhằm mục tiêu với các chương trình kinh doanh khác như giảm lỗi và sai sót, tổn thất sản xuất, thời gian ngừng hoạt động hoặc trở thành nhà tuyển dụng được lựa chọn.									
Những hạn chế									
Các điều kiện cho phép thực hiện các chương trình mục tiêu cũng có thể hạn chế việc tập trung vào các lĩnh vực liên quan khác để thúc đẩy SHW. Các chương trình cần được sửa đổi và điều chỉnh định kỳ để đảm bảo tính phù hợp của chúng, ví dụ do thay đổi theo mùa vụ và sản xuất.									
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu)									
Lựa chọn 1: Các chương trình mục tiêu và mục tiêu cải thiện SHW của chúng có được đánh giá không? (Có/không) Lựa chọn 2: Các chương trình mục tiêu và mục tiêu cải thiện SHW của chúng được đánh giá thường xuyên như thế nào? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, Thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi) Lựa chọn 3: Xác định tỷ lệ phần trăm các chương trình mục tiêu và mục tiêu cải thiện SHW của chúng đã được đánh giá trong 12 tháng qua.									
Ví dụ Lựa chọn 3: Một tổ chức có chín chương trình mục tiêu trong 12 tháng qua. Ba trong số bốn (75%) tập trung vào an toàn đã được đánh giá hai trong số ba (66%) sức khỏe các chương trình đã được đánh giá, và một của hai chương trình an sinh được đánh giá. <table border="1"><thead><tr><th>Chương trình</th><th>Tỷ lệ phần trăm được đánh giá</th></tr></thead><tbody><tr><td>Chương trình An toàn (n=4)</td><td>75%</td></tr><tr><td>Chương trình Sức khỏe (n=3)</td><td>66%</td></tr><tr><td>Chương trình An sinh (n=2)</td><td>50%</td></tr></tbody></table>		Chương trình	Tỷ lệ phần trăm được đánh giá	Chương trình An toàn (n=4)	75%	Chương trình Sức khỏe (n=3)	66%	Chương trình An sinh (n=2)	50%
Chương trình	Tỷ lệ phần trăm được đánh giá								
Chương trình An toàn (n=4)	75%								
Chương trình Sức khỏe (n=3)	66%								
Chương trình An sinh (n=2)	50%								



Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 4.1	Giao ban trước khi làm việc
Quy tắc 4	Đảm bảo một hệ thống an toàn và sức khỏe – được tổ chức tốt

Mục tiêu

Tích hợp SHW trong các cuộc họp giao ban trước khi làm việc cho phép các nhà lãnh đạo và công nhân xác định các mối nguy, rủi ro và biện pháp phòng ngừa cụ thể theo ngữ cảnh. Điều này cho thấy sự tập trung và cam kết của lãnh đạo đối với SHW, và cam kết kích thích sự tham gia tích cực và ảnh hưởng của người lao động.

Ý tưởng chính

Giao ban trước khi làm việc là các cuộc họp ngắn, định kỳ giữa lãnh đạo và công nhân được tổ chức trực tiếp trước khi bắt đầu công việc. Các cuộc họp giao ban có thể được lên kế hoạch hoặc tự phát/đột xuất. Các cuộc thảo luận đề cập đến công việc trước đây, hiện tại và sắp tới, bao gồm cả đối thoại về đảm bảo SHW. Chúng tôi chú ý đến việc xác định và kiểm soát lẫn nhau các mối nguy hiểm và rủi ro cũng như các vấn đề khác đáng được quan tâm đặc biệt như một phần tích hợp của công việc và kinh doanh.

Thực hành tốt

1. Đảm bảo rằng các cuộc họp giao ban trước khi làm việc là một phần thông thường trong bản mô tả công việc của các nhà lãnh đạo và yêu cầu họ chịu trách nhiệm về điều đó.
2. Cung cấp một bầu không khí cởi mở, trong đó giao tiếp hai chiều là trọng tâm. Đặt câu hỏi để kích thích nhân viên tự suy nghĩ và sử dụng các kỹ năng lắng nghe tích cực. Hãy nhận biết ngôn ngữ cơ thể tích cực và tiêu cực, đồng thời nhạy cảm về mặt văn hóa và ngôn ngữ.
3. Sử dụng các cuộc họp giao ban để xác nhận hoặc cập nhật phân tích rủi ro SHW công việc.
4. Đảm bảo tập trung vào các vấn đề an toàn, sức khỏe (chẳng hạn như tiếp xúc với tiếng ồn, chất hóa học, khuôn vác vật nặng) và an sinh (ví dụ: hỗ trợ lẫn nhau và làm việc theo nhóm, áp lực thời gian và khối lượng công việc).
5. Chú ý đến những thách thức có thể phát sinh trong quá trình làm việc và những thách thức đã biết từ kinh nghiệm trước đó: bao gồm những sai lệch bất ngờ so với chuẩn mực, tình huống nguy hiểm, tình huống suýt xảy ra, tiếp xúc với các yếu tố hóa học, vật lý hoặc sinh học nguy hiểm và các trường hợp phân biệt đối xử hoặc bắt nạt.

Những hạn chế

Các cuộc họp giao ban trước khi làm việc không nên thay thế đào tạo SHW định kỳ.

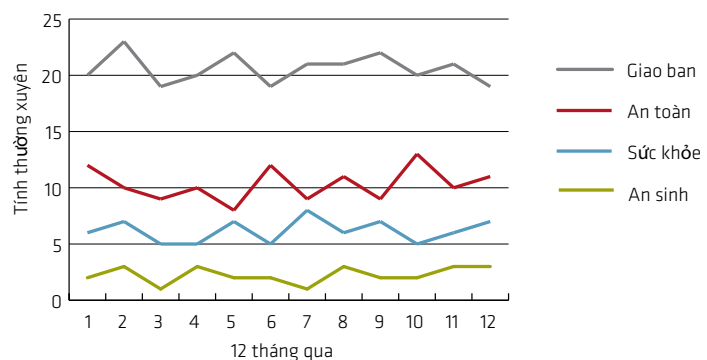
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu)

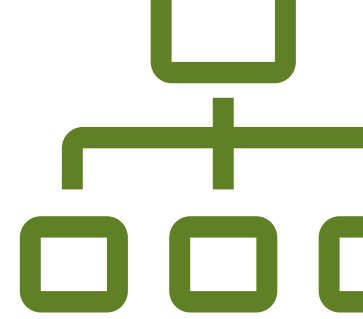
Lựa chọn 1: SHW có phải là một phần tích hợp của các cuộc thảo luận trong các cuộc họp trước khi làm việc không? (Có/không)

Lựa chọn 2: SHW có thường xuyên được lồng ghép vào các cuộc thảo luận trong các cuộc họp trước khi làm việc không? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, Thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi)

Lựa chọn 3: Xác định số lượng cuộc họp trước khi làm việc được tổ chức (mỗi nhóm/lãnh đạo) mỗi tháng trong 12 tháng qua, trong đó mỗi khía cạnh của SHW là một phần tích hợp của các cuộc thảo luận. Một số cuộc họp có thể bao gồm cả ba chủ đề, trong khi những cuộc họp khác có thể chỉ tập trung vào một hoặc hai trong số đó. Tần suất của các cuộc họp giao ban sẽ phụ thuộc vào các mối nguy hiểm và sự thay đổi trong các nhiệm vụ và nơi làm việc.

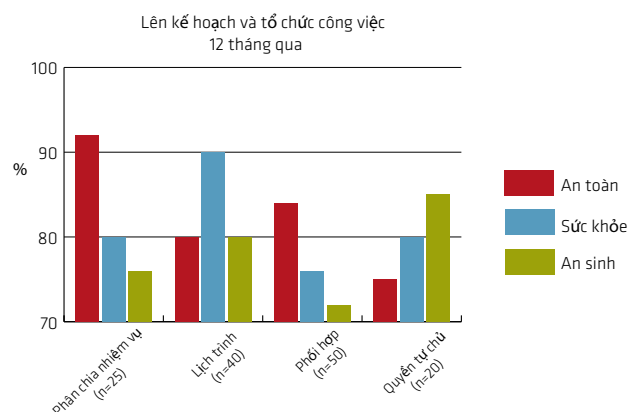
Ví dụ Lựa chọn 3: Giả sử SHW nên được giải quyết trong công việc trước giao ban mỗi ngày làm việc - với 20 cuộc họp giao ban được tổ chức trong tháng đầu tiên, an toàn là một phần tích hợp của thảo luận trong 12 cuộc họp giao ban, sức khỏe trong 6, và an sinh trong 2.

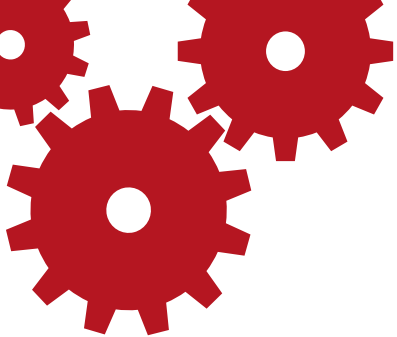




Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 4.2	Lập kế hoạch và tổ chức công việc
uy tắc . 4	Đảm bảo một hệ thống an toàn và sức khỏe – được tổ chức tốt
Mục tiêu Lập kế hoạch và tổ chức công việc là điều cần thiết cho sự thành công của mọi tổ chức và để đảm bảo SHW. Điều này là do lập kế hoạch có thể làm cho một tổ chức cạnh tranh và hiệu quả. Một số vấn đề cần được xem xét trong việc lập kế hoạch và tổ chức công việc hiệu quả nhằm thúc đẩy SHW. Lập kế hoạch và tổ chức công việc tốt thúc đẩy tinh thần tốt và văn hóa tổ chức lành mạnh.	
Ý tưởng chính Lập kế hoạch và tổ chức công việc là về việc phân chia nhiệm vụ công việc, hợp tác và giao tiếp, lịch trình thời gian và thời hạn thích hợp, đồng thời đảm bảo người lao động có mức độ tự chủ phù hợp để thực hiện công việc của họ. Các nhiệm vụ quan trọng của SHW cần được công nhận trong lựa chọn lập kế hoạch. Tất cả những khía cạnh này đều quan trọng trong việc đảm bảo một hệ thống an toàn và lành mạnh cũng như thúc đẩy SHW. Chúng nên được xem xét cả trong giai đoạn thiết kế và trong thực tế hàng ngày.	
Thực hành tốt 1. Lập kế hoạch và tổ chức công việc tạo ra các vai trò và kỳ vọng công việc rõ ràng phù hợp với các mục tiêu tổng thể của tổ chức. 2. Lập kế hoạch và tổ chức công việc nên xem xét các tác động có thể xảy ra đối với SHW. Sử dụng các phân tích công việc SHW để xác định các nhiệm vụ quan trọng của SHW. 3. Lập kế hoạch và tổ chức công việc tốt không chỉ giảm thiểu các tác động tiêu cực mà còn tạo điều kiện tại nơi làm việc thúc đẩy SHW tích cực. 4. Nhân viên ở tất cả các cấp nên biết tầm nhìn của công ty là gì và công việc của họ đóng góp như thế nào vào các mục tiêu ngắn hạn và dài hạn của tổ chức. 5. Người lao động nên được tư vấn và tham gia vào việc lập kế hoạch và tổ chức công việc của họ. Họ là những chuyên gia trong công việc của họ..	
Những hạn chế Các tổ chức có thể lơ là việc lập kế hoạch và tổ chức công việc trong những điều kiện đầy thách thức (chẳng hạn như hạn chế về tài chính, áp lực về thời gian). Điều quan trọng hơn nữa là họ phải lập kế hoạch và tổ chức công việc tốt khi ở trong những điều kiện này.	
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu) Lựa chọn 1: Tổ chức có xem xét SHW một cách có hệ thống khi lập kế hoạch và tổ chức công việc không? (Có/không) Lựa chọn 2: SHW thường được xem xét một cách có hệ thống như thế nào khi lập kế hoạch và tổ chức công việc? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, Thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi) Lựa chọn 3: Xác định tỷ lệ phần trăm SHW được xem xét một cách có hệ thống khi lập kế hoạch và tổ chức công việc.	
Ví dụ phương án 3: Trong 12 tháng qua, SHW được xem xét một cách có hệ thống trong việc lập kế hoạch quan trọng và tổ chức công việc hoạt động của tổ chức: An sinh đã được xem xét trong 19 của 25 bộ phận nhiệm vụ công việc (76%), 32 trên 40 lần lịch trình (80%), 36 trên 50 phối hợp/nhiệm vụ hợp tác (72%) và 17 trong số 20 nhiệm vụ/vấn đề tự chủ (85%).	

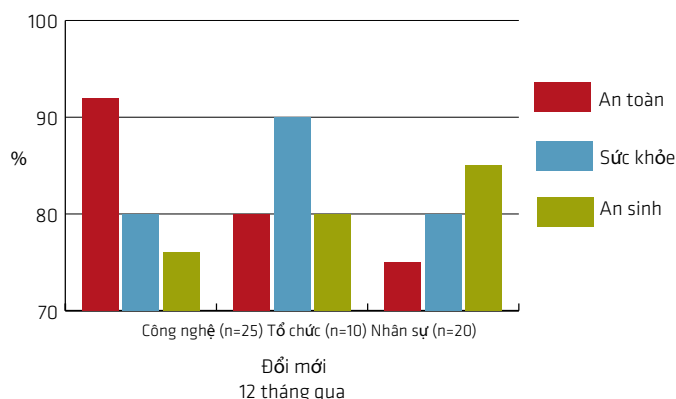




Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 5.1	Đổi mới và thay đổi
Quy tắc 5	Đảm bảo SHW trong máy móc, thiết bị và nơi làm việc

Mục tiêu
Những thay đổi về công nghệ, tổ chức và nhân sự diễn ra thường xuyên trong các tổ chức. Thay vì đánh giá rủi ro SHW sau khi thay đổi, những thay đổi này nên được xem xét một cách chủ động và các cải tiến nên được sử dụng để cải thiện SHW ngay từ đầu trong giai đoạn thiết kế.
Ý tưởng chính
Đổi mới và thay đổi đề cập đến những thay đổi về công nghệ và tổ chức, chẳng hạn như phần cứng hoặc phần mềm mới, những thay đổi về công nghệ trong quy trình sản xuất và nơi làm việc, cũng như những thay đổi trong tổ chức công việc và nhân sự có kiến thức và kinh nghiệm chính. Giai đoạn thiết kế đề cập đến các quy trình để tạo ra một kế hoạch hoặc thông số kỹ thuật cho một đối tượng, hệ thống hoặc quy trình làm việc để tạo ra các sản phẩm và quy trình chức năng trước khi triển khai chúng. Nó ngụ ý liên quan đến người dùng trong việc xem xét thiết kế, bao gồm các yêu cầu SHW cho vòng đời của thay đổi.
Thực hành tốt
1. Một cam kết rõ ràng bằng văn bản của quản lý cấp cao về việc sử dụng sự đổi mới và thay đổi về công nghệ và tổ chức như những cơ hội để chủ động cải thiện SHW. 2. Xác định các lựa chọn công nghệ và tổ chức thay thế, đánh giá các rủi ro SHW liên quan và xác định các tùy chọn ưu tiên với các nguy cơ và rủi ro SHW tối thiểu. 3. Lợi ích SHW có thể thu được với chi phí thấp bằng cách tích hợp SHW trong giai đoạn đầu của đổi mới và thay đổi. 4. Thu hút sự tham gia của các chuyên gia SHW cũng như người lao động hoặc người dùng cuối. 5. Áp dụng nguyên tắc công nghệ hỗ trợ con người chứ không phải ngược lại.
Những hạn chế
Những cải tiến và thay đổi được sử dụng để giảm thiểu nguy cơ và rủi ro SHW trong giai đoạn thiết kế không đảm bảo rằng các sự cố SHW sẽ không xảy ra trong các giai đoạn sau (ví dụ: trong quá trình lập kế hoạch, sản xuất hoặc bảo trì).
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu)
Lựa chọn 1: Các đổi mới về công nghệ hoặc tổ chức có được sử dụng để giảm các nguy cơ và rủi ro SHW trong giai đoạn thiết kế không? (Có/không) Lựa chọn 2: Tần suất đổi mới công nghệ hoặc tổ chức được sử dụng để giảm các nguy cơ và rủi ro SHW trong giai đoạn thiết kế? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi) Lựa chọn 3: Xác định số lượng đổi mới công nghệ hoặc tổ chức được thực hiện trong 12 tháng qua. Đối với mỗi trường hợp, hãy đánh giá xem SHW có được giải quyết một cách có hệ thống ngay từ giai đoạn đầu (một cách chủ động) hay không, khi vẫn có thể có các lựa chọn thay thế. Tính toán phần trăm đổi mới và thay đổi được sử dụng để giảm các nguy cơ và rủi ro SHW trong 12 tháng qua.
Ví dụ Giai đoạn3: Tổng cộng 55 công nghệ và tổ chức đổi mới đã được thực hiện trong thời gian 12 tháng qua: 25 công nghệ 10 tổ chức, và 20 liên quan nhân sự chủ chốt. Công nghệ đổi mới đã ở một mức độ lớn hơn xem xét trong giai đoạn thiết kế cho vấn đề an toàn (23/25=92%) so với sức khỏe (20/25=80%) và an sinh (19/25=76%), trong khi tổ chức đổi mới được xem xét thường xuyên hơn cho các vấn đề sức khỏe (9/10=90%), so với an toàn hoặc an sinh (8/10=80%).



Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 5.2	Hoạt động Mua Hàng - Đấu thầu
Quy tắc 5	Đảm bảo SHW trong máy móc, thiết bị và nơi làm việc

Mục tiêu

Chỉ số này nhằm mục đích kích hoạt việc sử dụng đấu thầu một cách có hệ thống để cải thiện SHW. Hoạt động mua hàng, đặc biệt là phần cứng, có thể xác định rủi ro SHW trong một thời gian dài, trong khi đấu thầu các dịch vụ như bảo trì, thường liên quan đến rủi ro SHW gia tăng.

Ý tưởng chính

Đấu thầu là quá trình xác định nhu cầu (SHW), ví dụ như mua hàng hóa và dịch vụ, lựa chọn nhà cung cấp, ký kết hợp đồng và kiểm soát việc giao hàng, lắp đặt và bảo trì.

Thực hành tốt

1. Đảm bảo rằng những người quản lý quy trình Đấu thầu phải chịu trách nhiệm về việc sử dụng hệ thống Mua Hàng để cải thiện SHW.
2. Đảm bảo rằng các cải tiến SHW được coi là một khoản đầu tư chứ không phải là chi phí.
3. Thu hút sự tham gia của người lao động và chuyên gia SHW trong việc xác định nhu cầu SHW ở giai đoạn đầu của quy trình Mua Hàng (sử dụng kinh nghiệm và kiến thức chuyên môn của họ).
4. Tập trung vào việc xác định các phương án để loại bỏ hoặc thay thế các rủi ro SHW chính (chẳng hạn như chất gây ung thư, nâng vật nặng, tiếng ồn) trong việc xác định nhu cầu và lựa chọn nhà cung cấp.
5. Chọn các nhà cung cấp hoặc nhà thầu quan tâm đến SHW của nhân viên và nhân viên của họ trong chuỗi cung ứng (ví dụ: bằng cách đánh giá các chỉ số SHW mà họ sử dụng).

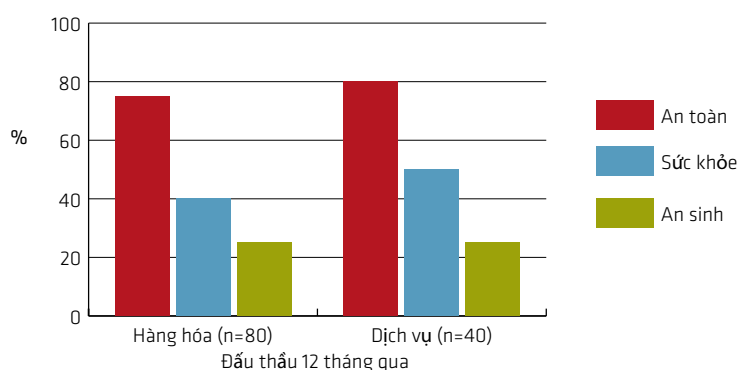
Những hạn chế

SHW tốt trong hoạt động Mua hàng không đảm bảo rằng các sự cố SHW sẽ không xảy ra trong suốt vòng đời của hàng hóa hoặc dịch vụ. Các yêu cầu SHW sáng tạo có thể là một thách thức đối với các nhà cung cấp (thông thường). Cần lưu ý rằng việc quản lý các quy trình thay đổi thường chỉ tập trung vào việc duy trì chứ không phải cải thiện SHW thông qua hoạt động Mua hàng.

Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu)

- Lựa chọn 1:** Việc quảng bá SHW có được đưa vào quy trình Mua hàng không? (Có/Không)
- Lựa chọn 2:** Việc quảng bá SHW có thường xuyên được đưa vào quy trình Mua hàng không? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi)
- Lựa chọn 3:** Xác định số lượng quy trình Mua hàng trong 12 tháng qua. Tính tỷ lệ phần trăm các trường hợp SHW được đưa vào quy trình Mua hàng.

Ví dụ lựa chọn 3: Trong 12 tháng qua, có 120 hoạt động Đấu thầu, 80 đối với hàng hóa và 40 đối với Dịch vụ: Yêu cầu Đấu thầu cho sự an toàn đã được xem xét 60 lần (75%), cho sức khỏe 32 lần (40%), và cho an sinh 20 lần (25%). Dịch vụ: Yêu cầu Đấu thầu vì sự an toàn đã được xem xét 32 lần (80%), cho sức khỏe gấp 20 lần (50%) và cho an sinh gấp 10 lần (25%).





Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 6.1	Đào tạo cơ bản												
Quy tắc 6	Nâng cao trình độ – phát triển năng lực												
Mục tiêu													
Năng lực là chìa khóa để đảm bảo SHW tốt. Tính chủ động đòi hỏi phải đào tạo/đào tạo các nhà lãnh đạo và công nhân trước khi họ bắt đầu công việc. Nó cũng chỉ ra rằng không nên thực hiện bất kỳ công việc hoặc nhiệm vụ nào nếu không có các năng lực SHW liên quan và là một phần tích hợp của bất kỳ công việc hoặc nghề nghiệp nào.													
Ý tưởng chính													
Đào tạo SHW ban đầu nhằm mục đích nâng cao nhận thức và đảm bảo năng lực SHW. Điều này có thể bao gồm hiểu biết về: rủi ro SHW liên quan đến công việc, nguyên tắc kiểm soát rủi ro (theo thứ tự ưu tiên: loại bỏ, thay thế, cách ly, kiểm soát kỹ thuật, kiểm soát hành chính, thiết bị bảo vệ người, hướng dẫn), cách đóng góp vào văn hóa phòng ngừa dựa trên Các giá trị SHW và cách đóng góp vào việc đạt được các mục tiêu SHW chiến lược của tổ chức.													
Thực hành tốt													
1.Đảm bảo rằng việc đào tạo ban đầu được phát triển dựa trên các giá trị SHW, thông lệ tốt, nguyên tắc kiểm soát rủi ro và các yêu cầu pháp lý. 2. Đào tạo ban đầu chứng minh rằng việc tham gia tích cực vào SHW là tiêu chuẩn cho tất cả mọi người. 3. Đào tạo ban đầu được cung cấp cho các nhà lãnh đạo và người lao động như một phần tích hợp trong quá trình phát triển nghề nghiệp của họ, và phải được điều chỉnh và áp dụng cho công việc của họ. 4. Đào tạo ban đầu bao gồm phát triển kỹ năng thực tế, phù hợp với công việc của lãnh đạo và công nhân. Điều này cũng có thể bao gồm các kỹ năng xã hội. 5. Đào tạo ban đầu được đánh giá và cập nhật hàng năm..													
Những hạn chế													
Đào tạo ban đầu không làm cho các khóa học bồi dưỡng thường xuyên trở nên thừa. Các khía cạnh thực tế của việc ngăn ngừa và thúc đẩy SHW sẽ chỉ được chú trọng sau khi một người bắt đầu công việc.													
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu)													
Lựa chọn 1: SHW có được bao gồm trong khóa đào tạo ban đầu không? Có/không Lựa chọn 2: SHW được đào tạo thường xuyên như thế nào trong khóa đào tạo ban đầu? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, Thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi) Lựa chọn 3: Xác định số lượng lãnh đạo và công nhân mới (bao gồm cả lãnh đạo và công nhân thay đổi nội bộ sang công việc mới và nhân sự tạm thời) bắt đầu công việc mới trong 12 tháng qua. Xác định tỷ lệ phần trăm lãnh đạo và công nhân đã được hướng dẫn SHW trong các khóa đào tạo ban đầu của họ.													
Ví dụ Giai đoạn 3: Một tổ chức có 10 lãnh đạo và 40 công nhân bắt đầu một công việc trong 12 tháng qua. Trong khóa đào tạo ban đầu, an toàn là được bảo hiểm cho tất cả 10 (100%) của cái mới lãnh đạo, sức khỏe cho 8 (80%), và an sinh cho 9 (90%). Công nhân mới được bảo hiểm an toàn cho 38 (95%), sức khỏe cho 36 (90%), và an sinh cho 32 (80%).	<table><tr><th>Loại hình</th><th>An toàn (%)</th><th>Sức khỏe (%)</th><th>An sinh (%)</th></tr><tr><td>Lãnh đạo (n=10)</td><td>100</td><td>80</td><td>90</td></tr><tr><td>Công nhân (n=40)</td><td>95</td><td>90</td><td>80</td></tr></table> Đào tạo cơ bản trong 12 tháng qua	Loại hình	An toàn (%)	Sức khỏe (%)	An sinh (%)	Lãnh đạo (n=10)	100	80	90	Công nhân (n=40)	95	90	80
Loại hình	An toàn (%)	Sức khỏe (%)	An sinh (%)										
Lãnh đạo (n=10)	100	80	90										
Công nhân (n=40)	95	90	80										



Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 6.2	Đào tạo bồi dưỡng												
Quy tắc 6	Nâng cao trình độ – phát triển năng lực												
Mục tiêu													
Phát triển năng lực SHW nên là một khía cạnh của sự phát triển nghề nghiệp liên tục. Đào tạo bồi dưỡng đảm bảo rằng kiến thức và kỹ năng của lãnh đạo và người lao động về SHW luôn được cập nhật và bao gồm những hiểu biết mới về SHW.													
Ý tưởng chính													
Đào tạo bồi dưỡng SHW nên được cung cấp định kỳ cho lãnh đạo và công nhân. Tần suất đào tạo bồi dưỡng sẽ phụ thuộc vào tính chất công việc của họ cũng như các rủi ro và nhu cầu phát sinh. Tuy nhiên, thông lệ tốt là đào tạo bồi dưỡng được cung cấp ít nhất 2 năm một lần để đảm bảo rằng kiến thức và kỹ năng của lãnh đạo và người lao động luôn được cập nhật.													
Thực hành tốt													
1. Đảm bảo rằng đào tạo bồi dưỡng được cập nhật định kỳ theo cả ba chủ đề (SHW) và sẵn có cho mọi người (lãnh đạo và người lao động) trong tổ chức. 2. Đào tạo bồi dưỡng (SHW) cần phản ánh các tình huống thực tế và đưa ra các giải pháp để áp dụng trong công việc. 3. Đào tạo bồi dưỡng sẽ tạo điều kiện cho SHW học tập trong công việc. 4. Đào tạo bồi dưỡng nên mang tính tương tác và kích thích phản ánh và đối thoại về các vấn đề SHW. 5. Đào tạo bồi dưỡng nên bao gồm phát triển kỹ năng thực tế và tiếp thu các giá trị SHW, phù hợp với công việc của học viên.													
Những hạn chế													
Đào tạo bồi dưỡng không đủ để đảm bảo rằng các thực hành tốt về SHW được áp dụng vào công việc hàng ngày													
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu)													
Lựa chọn 1: SHW có được bao gồm trong đào tạo bồi dưỡng không? Có/không Lựa chọn 2: SHW được đào tạo bồi dưỡng thường xuyên như thế nào? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, Thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi) Lựa chọn 3: Xác định tỷ lệ phần trăm lãnh đạo và người lao động được SHW tham gia khóa đào tạo bồi dưỡng trong 12 tháng qua.													
Ví dụ Lựa chọn 3: Một tổ chức gồm 20 lãnh đạo và 100 công nhân. 10 lãnh đạo được bồi dưỡng đào tạo trong 12 tháng qua, trong đó an toàn đã được bảo hiểm trong đào tạo cho 9 (90%) của các nhà lãnh đạo, sức khỏe cho 8 (80%), và an sinh cho tất cả 10 (100%) lãnh đạo. 50 công nhân được đào tạo bồi dưỡng về an toàn trong quá trình đào tạo cho 47 (94%) của công nhân, sức khỏe cho 45 (90%), và an sinh cho 40 (80%).	<table><thead><tr><th></th><th>An toàn</th><th>Sức khỏe</th><th>An sinh</th></tr></thead><tbody><tr><td>Lãnh đạo (n=10)</td><td>90%</td><td>80%</td><td>100%</td></tr><tr><td>Công nhân (n=50)</td><td>94%</td><td>90%</td><td>80%</td></tr></tbody></table>		An toàn	Sức khỏe	An sinh	Lãnh đạo (n=10)	90%	80%	100%	Công nhân (n=50)	94%	90%	80%
	An toàn	Sức khỏe	An sinh										
Lãnh đạo (n=10)	90%	80%	100%										
Công nhân (n=50)	94%	90%	80%										



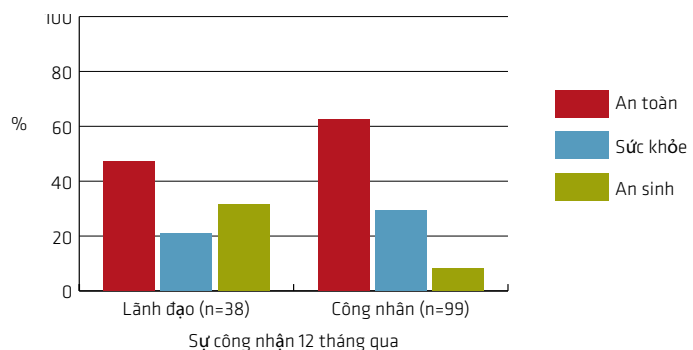
Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 7.1	Góp ý để phát triển												
Quy tắc 7	Đầu tư vào con người – tạo động lực bằng sự tham gia												
Mục tiêu													
Trong quá trình phát triển văn hóa ngăn ngừa và sự tham gia tích cực của người lao động, điều quan trọng là những đề xuất của người lao động về cải tiến SHW phải được hoan nghênh và thực hiện nghiêm túc. Điều này sẽ kích thích sự cam kết tích cực của người lao động đối với SHW và thể hiện cam kết của lãnh đạo trong việc cải thiện SHW.													
Ý tưởng chính													
Đề xuất là những đề xuất cải thiện SHW do người lao động gửi bằng văn bản hoặc bằng lời nói, chẳng hạn như tại các cuộc họp công việc. Các tình huống được báo cáo có thể được cải thiện (ví dụ như các sự cố suýt xảy ra hoặc các vấn đề trong tổ chức công việc được báo cáo) cũng được tính là các đề xuất cải tiến. Theo dõi đầy đủ yêu cầu: (1) sự tham gia của người lãnh đạo chịu trách nhiệm, (2) đánh giá đề xuất – có thể yêu cầu điều tra, (3) phản hồi kịp thời cho người đưa ra đề xuất và (4) Các sáng kiến SHW được thực hiện, đánh giá và chia sẻ trong tổ chức khi có liên quan.													
Thực hành tốt													
1. Mọi đề xuất cải thiện SHW đều được hoan nghênh như một cơ hội để học hỏi và cải thiện (chứ không phải là ‘một vấn đề khác cần giải quyết’). 2. Một gợi ý – sau khi đánh giá – hóa ra không hữu ích, cũng được đánh giá cao và xứng đáng nhận được phản hồi tích cực. 3. Nếu cải tiến SHW mất nhiều thời gian – hãy thông báo cho (những) người đã đề xuất cải tiến về tiến độ của nó. 4. Trao đổi rộng rãi trong tổ chức về các đề xuất được sử dụng, các biện pháp đã thực hiện và tác động tích cực của chúng đối với SHW. 5. Kiểm tra xem các đề xuất cũng hữu ích trong các phòng ban hoặc đơn vị khác của tổ chức.													
Những hạn chế													
Các đề xuất SHW từ người lao động và các hoạt động tiếp theo hoàn chỉnh đối với các đề xuất không thể thay thế các đánh giá rủi ro SHW có hệ thống và quá trình theo dõi chúng.													
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu)													
Lựa chọn 1: Người lao động có đề xuất cải thiện việc theo dõi SHW một cách đầy đủ không (Có/Không) Lựa chọn 2: Người lao động có thường xuyên đề xuất cải thiện việc theo dõi SHW một cách đầy đủ không? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, Thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi) Lựa chọn 3: Xác định số lượng các đề xuất nhận được để cải thiện SHW và mức độ mà chúng đã được theo dõi đầy đủ. Kết quả là cả số lượng đề xuất nhận được và tỷ lệ phần trăm đề xuất được theo dõi trong 12 tháng qua.													
Ví dụ cho Lựa chọn 3: Tổ chức đã nhận được 50 đề xuất để cải thiện an toàn và theo dõi trên 44 của các đề xuất (88%); đã nhận 25 gợi ý cải thiện sức khỏe và theo dõi trên 20 (80%) gợi ý; và nhận được 10 gợi ý để cải thiện an sinh, trong đó họ theo dõi 9 gợi ý (90%).	<table><thead><tr><th>Loại đề xuất</th><th>Số lượng</th><th>Tỷ lệ theo dõi (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>An toàn (n=50)</td><td>50</td><td>88%</td></tr><tr><td>Sức khỏe (n=25)</td><td>25</td><td>80%</td></tr><tr><td>An sinh (n=10)</td><td>10</td><td>90%</td></tr></tbody></table>	Loại đề xuất	Số lượng	Tỷ lệ theo dõi (%)	An toàn (n=50)	50	88%	Sức khỏe (n=25)	25	80%	An sinh (n=10)	10	90%
Loại đề xuất	Số lượng	Tỷ lệ theo dõi (%)											
An toàn (n=50)	50	88%											
Sức khỏe (n=25)	25	80%											
An sinh (n=10)	10	90%											



Tờ thông tin về chỉ số dẫn đầu chủ động

Chỉ số 7.2	Ghi nhận và khen thưởng
Quy tắc 7	Đầu tư vào con người – tạo động lực bằng sự tham gia
Mục tiêu Cung cấp sự công nhận và khen thưởng kịp thời, chủ động và phù hợp cho thành tích SHW xuất sắc cho cả lãnh đạo và người lao động là điều cần thiết để thúc đẩy văn hóa SHW dựa trên sự tin tưởng, tôn trọng, tham gia và hợp tác.	
Ý tưởng chính Công nhận và khen thưởng đối với SHW liên quan đến việc thể hiện sự đánh giá cao và khen thưởng các nhà lãnh đạo và người lao động vì đã tham gia vào các hành vi SHW mong muốn. Sự công nhận có thể bao gồm các cơ hội phát triển cá nhân và thăng tiến nghề nghiệp, đồng thời lôi kéo người lao động tham gia vào quá trình ra quyết định về tất cả các vấn đề SHW. Cung cấp kịp thời những phản hồi tích cực cho lãnh đạo và người lao động về SHW cũng là một hình thức ghi nhận.	
Thực hành tốt 1. Các tổ chức thể hiện sự đánh giá cao đối với người lao động của mình bằng cách tích cực lôi kéo họ tham gia vào quá trình ra quyết định SHW trong doanh nghiệp và trao cho họ một mức độ tự chủ nhất định. 2. Việc tham gia vào quá trình ra quyết định giúp cải thiện động lực và các hành vi SHW tích cực, đồng thời mang lại lợi tức đầu tư đáng kể. 3. Học hỏi từ các lỗi nên được khuyến khích. Những người đóng góp tích cực vào việc phổ biến các bài học rút ra từ sai sót/sự cố/vấn đề nên được biểu dương (thay vì chỉ trích vì sai sót của họ; lỗi của con người là không thể tránh khỏi). 4. Việc lên tiếng trước những tình huống không mong muốn, bất ngờ đòi hỏi sự dũng cảm của người lao động và xứng đáng được lãnh đạo, đồng nghiệp ghi nhận. 5. Cung cấp phản hồi khắc phục cho những người tham gia vào các hành vi SHW không mong muốn (ví dụ: các hành động không an toàn) và đưa ra các biện pháp trừng phạt sau hành vi tiêu cực của người lao động chỉ trong trường hợp các quy tắc bị vi phạm một cách cố ý thức và có sẵn các điều kiện để thực hiện hành vi tốt (ví dụ: các công cụ đáng tin cậy và PPE hiệu quả)..	
Những hạn chế Các hệ thống công nhận hoặc khen thưởng, tập trung vào các kết quả được xác định trong phạm vi hẹp đối với hành vi SHW, có thể tự trở thành mục tiêu và có thể dẫn đến các tác động tiêu cực ngoài ý muốn, chẳng hạn như báo cáo không đầy đủ các sự kiện ngoài ý muốn.	
Cách đo lường (Xem thêm chi tiết trong hướng dẫn ISSA về các chỉ báo chủ động hàng đầu) Lựa chọn 1: Người lao động có được công nhận vì thành tích SHW xuất sắc không (Có/Không) Lựa chọn 2: Tần suất người lao động được công nhận vì thành tích SHW xuất sắc? (Luôn luôn hoặc gần như luôn luôn, Thường xuyên, Thỉnh thoảng, Hiếm khi, Không bao giờ hoặc rất hiếm khi) Lựa chọn 3: Xác định số trường hợp được xác định là có thành tích SHW xuất sắc và tính toán tỷ lệ phần trăm được công nhận trong 12 tháng qua.	
Ví dụ lựa chọn 3: Trong 12 tháng qua, 38 trường hợp có thành tích SHW 'xuất sắc' đã được xác định cho các nhà lãnh đạo và 99 trường hợp cho công nhân. Lãnh đạo đã được công nhận 18 lần (47%) cho thành tích an toàn, 8 lần (21%) cho thành tích sức khỏe và 12 lần (32%) cho thành tích an sinh. Công nhân đã được công nhận 62 lần (63%) cho thành tích an toàn, 29 lần (29%) về thành tích sức khỏe và 8 lần (8%) cho thành tích an sinh của họ.	



Lựa chọn các chỉ số phù hợp

Để bắt đầu, nếu tất cả các chỉ số đều quá nhiều, đặc biệt đối với các lựa chọn 2 và 3, ý tưởng cơ bản là chọn các chỉ số có tiềm năng cải thiện SHW lớn nhất. Một chiến lược tốt là trước tiên hãy sử dụng Hướng dẫn ISSA về 7 Quy tắc Vàng để tự đánh giá tình hình của tổ chức. Sau đó, kết quả có thể được sử dụng để xác định Quy tắc Vàng nào có thể làm cơ sở cho những cải tiến đáng kể. Nếu Quy tắc vàng 1 và 5 là quan trọng nhất, thì các chỉ số liên quan đến các Quy tắc vàng này có thể phù hợp nhất. Sau đó, có thể xem xét liệu những thách thức xung quanh việc lãnh đạo SHW là ở cấp quản lý cấp trung (chỉ số 4.1. Các cuộc họp giao ban trước khi làm việc) hay ở cấp quản lý cao nhất (chỉ số 1.1 Cam kết rõ ràng của lãnh đạo). Tương tự như vậy, có thể xem xét liệu có những thách thức lớn hơn trong việc thực hiện đổi mới công nghệ (chỉ số 5.1.) hoặc trong quy trình đấu thầu (chỉ số 5.2).

Một yếu tố liên quan khác có thể là sự khác biệt về mức độ trưởng thành giữa ba khía cạnh An toàn, Sức khỏe và An sinh. Nhiều tổ chức tiến bộ hơn trong việc quản lý 'an toàn' của họ hơn là quản lý 'sức khỏe' và 'an sinh'. Trong tình huống như vậy, nên tập trung vào các chỉ số về sức khỏe và an sinh, vì hiện tổ chức đó đã được phát triển tốt về an toàn. Sau đó, sẽ rất hữu ích nếu xây dựng chi tiết những gì đã là một thông lệ (an toàn) tốt trong tổ chức, và do đó tránh thiết lập các hoạt động riêng biệt cho sức khỏe và an sinh. Có thể nên mở rộng phạm vi từ các hoạt động an toàn đã thành công sang sức khỏe và an sinh, mặc dù trọng tâm mới có thể cần trao đổi thông tin chuyên sâu trong tổ chức. Ví dụ, có thể phù hợp để chọn chỉ số 4.1 (Các cuộc họp giao ban trước khi làm việc) thường được sử dụng để giải quyết vấn đề an toàn, để đo lường tần suất các cuộc họp trước khi làm việc được sử dụng để chú ý đến sức khỏe và/hoặc an sinh.

Điều quan trọng cần nhấn mạnh là thông lệ tốt lý tưởng sẽ là sử dụng tất cả các chỉ số để giải quyết SHW một cách toàn diện và theo cách tích hợp, như một phần của quy trình kinh doanh trong tổ chức. Tuy nhiên, bối cảnh mà tổ chức hoạt động sẽ chỉ ra các chỉ số chính cần ưu tiên trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Ngoài ra, tùy thuộc vào các hoạt động của tổ chức, có thể cần phải điều chỉnh các chỉ số cho phù hợp với thực tiễn của tổ chức. Điều này sẽ hợp lý miễn là mục tiêu của các chỉ số không bị pha loãng theo hướng tập trung phản ứng hơn.

Các ví dụ để điều chỉnh việc sử dụng các chỉ báo

Đối với các lựa chọn 2 và 3, tốt hơn là nên bắt đầu với một vài chỉ số, ví dụ như bốn. Nhân sự trong tổ chức sẽ phải làm quen với các chỉ số và nhận ra giá trị của chúng. Khi bộ chỉ số đầu tiên được thực hiện tốt, các chỉ số bổ sung có thể được giới thiệu và mở rộng để đảm bảo bao gồm cả ba chủ đề SHW.

Dưới đây chúng tôi đưa ra một số ví dụ.

Công ty nhỏ

Tình huống	Khuyến nghị chung	Các chỉ số khuyến nghị cho lựa chọn 2
Chúng tôi là một công ty nhỏ. Số liệu thống kê không hiệu quả đối với chúng tôi.	Sử dụng tất cả các chỉ số cho giai đoạn 1 (danh sách kiểm tra - cách định tính) và chọn một vài chỉ số cho lựa chọn 2. Lãnh đạo (1), Đầu tư vào con người và tham gia (7) là các Quy tắc Vàng quan trọng nhất.	1.1 Cam kết rõ ràng của lãnh đạo 1.2 Năng lực lãnh đạo 2.2 Học hỏi từ những sự kiện ngoài ý muốn 4.1 Giao ban trước khi làm việc 5.2 Hoạt động mua hàng 6.1 Đào tạo ban đầu 7.1 Đề xuất cải tiến 7.2 Ghi nhận và khen thưởng

Công ty cỡ trung bình làm việc có hệ thống hơn

Tình huống	Khuyến nghị chung	Các chỉ số khuyến nghị cho lựa chọn 2 và 3
Chúng tôi hài lòng với văn hóa ngăn ngừa của mình, nhưng cách làm việc của chúng tôi nên có hệ thống hơn.	Các Quy tắc Vàng phù hợp nhất để làm việc có hệ thống hơn là: Xác định các mối nguy và kiểm soát rủi ro (2), Xác định các mục tiêu và chương trình (3), Đảm bảo một hệ thống an toàn và sức khỏe (4) và Đảm bảo SHW của máy móc, thiết bị và nơi làm việc (5).	1.1 Cam kết lãnh đạo rõ ràng 1.2 Lãnh đạo có năng lực 2.1 Đánh giá quản lý rủi ro 2.2 Học hỏi từ các sự kiện ngoài kế hoạch 3.1 Nơi làm việc và giới thiệu việc làm 3.2 Đánh giá các chương trình mục tiêu 4.2 Lập kế hoạch và tổ chức công việc 5.1 Đổi mới và thay đổi 5.2 Hoạt động mua hàng

Công ty lớn phát triển văn hóa ngăn ngừa

Tình huống	Khuyến nghị chung	Các chỉ số khuyến nghị cho lựa chọn 2 và 3
Chúng tôi có hệ thống SHW tốt tại nơi làm việc, nhưng muốn phát triển thêm văn hóa ngăn ngừa chủ động.	Quy tắc vàng phù hợp nhất cho sự phát triển của một văn hóa ngăn ngừa mạnh mẽ là: Lãnh đạo và Cam kết (1), Trình độ chuyên môn và Năng lực (6), và Đầu tư vào con người và tạo động lực bằng sự tham gia (7).	1.1 Cam kết lãnh đạo rõ ràng 1.2 Lãnh đạo có năng lực 2.2 Học hỏi từ các sự kiện ngoài kế hoạch 4.1 Giao ban trước khi làm việc 4.2 Lên kế hoạch và tổ chức công việc 5.2 Hoạt động mua hàng 6.1 Đào tạo cơ bản 6.2 Đào tạo bồi dưỡng 7.1 Góp ý để phát triển 7.2 Ghi nhận và khen thưởng

Phát triển quản lý rủi ro tâm lý xã hội

Tình huống	Khuyến nghị chung	Các chỉ số khuyến nghị cho lựa chọn 2 và 3
Quản lý rủi ro bắt đầu bằng việc đánh giá rủi ro, nhưng chúng tôi gặp vấn đề với việc đánh giá rủi ro tâm lý xã hội.	Các Quy tắc Vàng phù hợp nhất để xác định và giải quyết các rủi ro tâm lý xã hội là: Xác định các mối nguy và kiểm soát rủi ro (2), và Đầu tư vào con người và tạo động lực bằng sự tham gia (7).	1.1 Cam kết lãnh đạo rõ ràng 1.2 Lãnh đạo có năng lực 2.2 Học hỏi từ các sự kiện ngoài kế hoạch 4.2 Lập kế hoạch và tổ chức công việc 6.1 Đào tạo cơ bản 7.1 Góp ý để phát triển 7.2 Công nhận và khen thưởng

Trong quá trình mở rộng phạm vi từ An toàn sang SHW, hãy đảm bảo rằng bạn không tạo điều kiện cho việc phát triển các rào cản cô lập giữa các phòng ban trong tổ chức, ví dụ: giữa bộ phận Nhân Sự và bộ phận An Toàn và Sức Khỏe; thay vào đó hãy tích hợp các khía cạnh SHW trong quy trình kinh doanh càng nhiều càng tốt.

Làm việc với các nhà thầu

Tình huống	Khuyến nghị chung	Các chỉ số khuyến nghị cho lựa chọn 2 và 3
Chúng tôi là một công ty xây dựng cỡ vừa; hầu hết các công việc vận hành được thực hiện bởi nhân sự từ các nhà thầu (phụ)	Quy tắc Vàng phù hợp nhất để đảm bảo SHW giữa các nhân viên của nhà thầu là: Quản lý mối nguy và kiểm soát rủi ro (2), trong khi đấu thầu (5.2) cũng khá phù hợp.	Đối với tổ chức: 5.1 Đấu thầu Đối với tổ chức cũng như các nhà thầu: 1.1 Cam kết lãnh đạo rõ ràng 1.2 Lãnh đạo có năng lực 2.1 Đánh giá quản lý rủi ro 2.2 Học hỏi từ các sự kiện ngoài kế hoạch 4.2 Lập kế hoạch và tổ chức công việc 6.2 Đào tạo bồi dưỡng 7.2 Công nhận và khen thưởng

Sử dụng bởi thanh tra lao động hoặc cơ quan an sinh xã hội

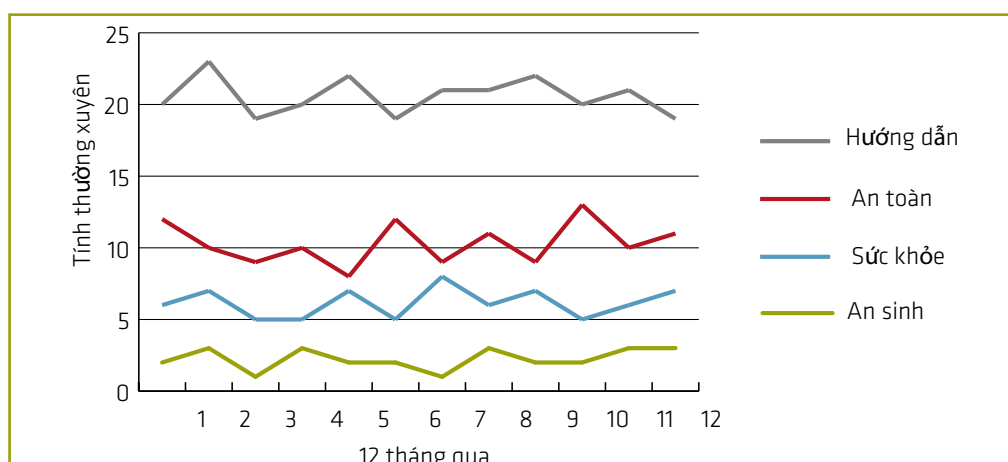
Các chỉ số cũng có thể được sử dụng bởi các tổ chức trung gian như các hiệp hội ngành nghề, cơ quan thanh tra lao động và các cơ quan an sinh xã hội, nhằm khuyến khích cách thức giải quyết SHW chủ động hơn với các nhóm mục tiêu hoặc thành viên trong tổ chức.

Tình huống	Khuyến nghị chung	Cách làm việc được đề xuất
Chúng tôi là cơ quan thanh tra lao động và muốn khuyến khích việc áp dụng VISION ZERO và phát triển văn hóa phòng ngừa trong các tổ chức mục tiêu của chúng tôi..	Về nguyên tắc, tất cả 7 Quy tắc vàng đều có liên quan. Xem các ví dụ ở trên.	Sử dụng lựa chọn 1 để đánh giá tình hình trong công ty. Khi kết quả khá tích cực, hãy tiếp tục với lựa chọn 2. Tùy thuộc vào rủi ro SHW, sự phát triển của quản lý SHW và mức độ văn hóa của tổ chức nó có thể hữu ích để thúc đẩy việc sử dụng một loạt các chỉ báo. Xem năm ví dụ trên.

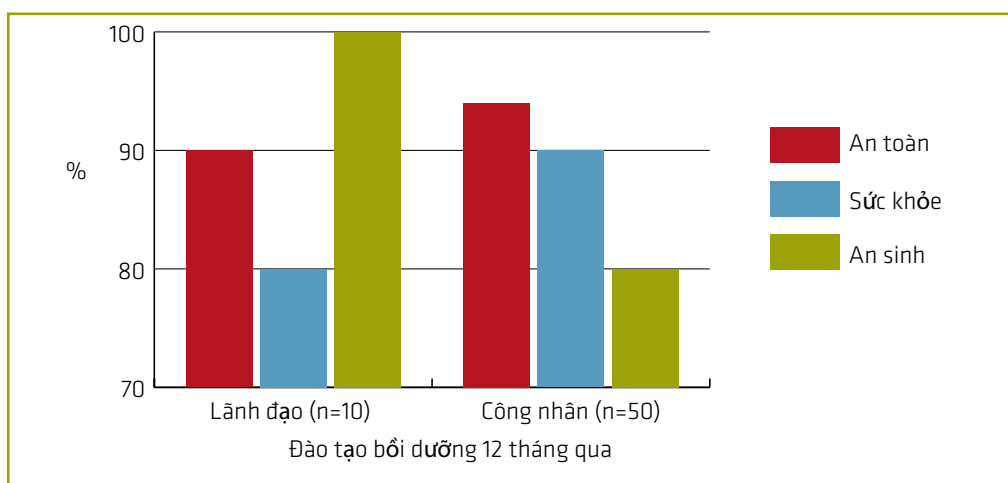
Trình bày kết quả

Các ví dụ về cách trình bày kết quả của từng chỉ số đã được cung cấp cho Lựa chọn 1 và 2 trong hướng dẫn này và đối với Lựa chọn 3, một ví dụ được đưa ra trong mỗi 14 tờ thông tin. Trình bày kết quả và trình bày sự phát triển theo thời gian (chẳng hạn như kết quả hàng tháng trong khoảng thời gian 12 tháng) có lẽ cũng quan trọng như việc đo lường chúng: chúng cho biết liệu những cải tiến trong phòng ngừa mà tổ chức đang hướng tới có đạt được hay không và có chỗ cho sự cải tiến. Đây là thông tin phản hồi có giá trị, có thể giúp các hoạt động SHW hiệu quả hơn.

Ví dụ về biểu đồ trong tờ thông tin 4.1 về các cuộc họp giao ban trước khi làm việc cho thấy xu hướng hàng tháng trong khoảng thời gian 12 tháng, trong đó 20 cuộc họp giao ban được tổ chức trong tháng đầu tiên, an toàn là một phần tích hợp của các cuộc thảo luận trong 12 cuộc họp giao ban, sức khỏe trong 6, và an sinh trong 2.

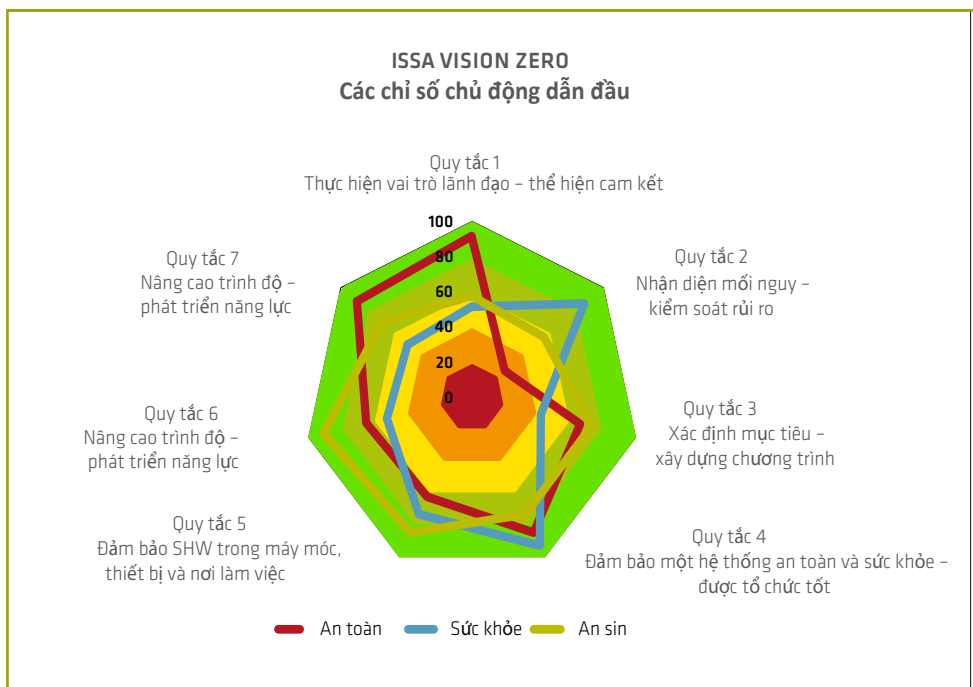


Một ví dụ khác về cách trình bày bằng hình ảnh từ tờ thông tin 6.2, về 'Đào tạo bồi dưỡng': Một tổ chức bao gồm 20 nhà lãnh đạo và 100 công nhân. 10 trong số các nhà lãnh đạo đã được đào tạo bồi dưỡng trong 12 tháng qua, trong đó đào tạo đảm bảo an toàn cho 9 (90%) lãnh đạo, sức khỏe cho 8 (80%) và an sinh cho tất cả 10 (100%) lãnh đạo. 50 công nhân được đào tạo bồi dưỡng, trong đó an toàn được đề cập trong khóa đào tạo cho 47 (94%) công nhân, sức khỏe cho 45 (90%) và an sinh cho 40 (80%).



Sơ đồ radar hoặc mạng nhện

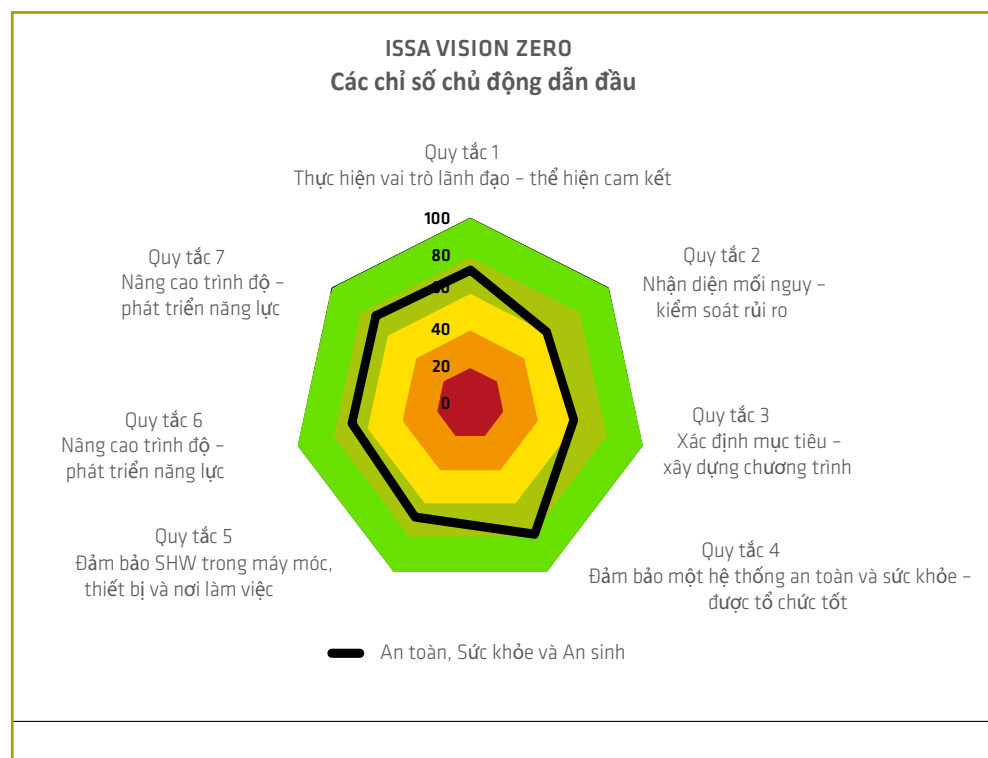
Như minh họa ở trên và trong các tờ thông tin, các chỉ số có thể được trình bày lần lượt và cho từng khía cạnh của An toàn, Sức khỏe và An sinh. Tuy nhiên, các nhà lãnh đạo tổ chức yêu cầu một cái nhìn tổng quan. Biểu đồ radar hoặc mạng nhện là một tùy chọn để trình bày tổng quan về tất cả các chỉ báo. Kết quả tỷ lệ phần trăm có thể được vẽ thành sơ đồ radar (con nhện), dựa trên mức trung bình của một hoặc nhiều chỉ báo hàng đầu cho từng khía cạnh của SHW và từng Quy tắc Vàng (xem hình bên dưới). Điều này có thể đặc biệt phù hợp khi tất cả hoặc hầu hết các chỉ báo dẫn đầu chủ động được sử dụng, sử dụng tùy chọn 2 hoặc 3. Năm cấp độ năng lực (Xuất sắc – Tốt – Khá – Có tiến triển – Bắt đầu) cũng có thể được thêm vào biểu đồ để làm rõ vị trí của SHW các chỉ số mạnh nhất và yếu nhất. Một ví dụ được đưa ra dưới đây.



Xuất sắc	81-100%
Tốt	61-80%
Khá	41-60%
Có tiến triển	21-40%
Bắt đầu	0-20%

Điều quan trọng là Vision Zero nhằm củng cố cả ba khía cạnh An toàn, Sức khỏe và An sinh. Điểm chỉ số an toàn tốt không đồng nghĩa với điểm tốt cho VISION ZERO; trên thực tế, nó chỉ chiếm một phần ba số điểm cho Vision Zero. Đây có thể là một lý do để phân biệt giữa các kết quả đối với ba khía cạnh SHW, như trình bày ở trang 47.

Nếu SHW thực sự được tích hợp trong việc triển khai Vision Zero, kết quả của ba khía cạnh cũng có thể được kết hợp thành giá trị trung bình của cả ba chỉ số dẫn đầu chủ động của SHW. Một lần nữa, điều này có thể được vẽ cho mỗi Quy tắc Vàng (xem hình bên dưới).



Xuất sắc	81–100%
Tốt	61–80%
Khá	41–60%
Có tiến triển	21–40%
Bắt đầu	0–20%

Tham gia vào chiến dịch VISION ZERO ngay hôm nay!

www.visionzero.global
#visionzeroglobal



Hướng dẫn về các chỉ số chủ động hàng đầu của VISION ZERO được chuẩn bị bởi một nhóm phát triển với sự tham vấn của nhiều tổ chức và chuyên gia từ khắp nơi trên thế giới, các thành viên của Ban chỉ đạo ISSA và Ủy ban đặc biệt về phòng ngừa của ISSA.

Mặc dù đã hết sức thận trọng trong việc chuẩn bị và sao chép dữ liệu được công bố ở đây, nhưng ISSA từ chối trách nhiệm pháp lý đối với bất kỳ sự thiếu chính xác, thiếu sót hoặc lỗi nào khác trong dữ liệu và nói chung đối với bất kỳ tổn thất hoặc thiệt hại tài chính hoặc tổn thất nào khác dưới bất kỳ hình thức nào dẫn đến từ việc sử dụng ấn phẩm này.

Ấn phẩm này được cung cấp theo Giấy phép chưa chuyển đổi Creative Commons Ghi công-Phi thương mại-NoDerivs 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0).

Phiên bản 1.0 được xuất bản vào năm 2020.

ISBN 978-92-843-2212-1

© International Social Security Association, 2020

