

# BEHAVIOR CHANGE

## - jak skutecznie realizować politykę bezpieczeństwa wśród pracowników produkcji

ZT „Kruszwica” S.A.

Grupa Bunge, Zakład w Brzegu

Branża: spożywcza

**integra**  
PEOPLE MOVING FORWARD

**Czas trwania projektu:**

IV – IX 2011

### Potrzeby organizacji:

- Praca nad gruntowną zmianą postaw w zakresie zwiększania odpowiedzialności i zaangażowania pracowników produkcyjnych w proces bezpieczeństwa w zakładzie.

### Cele:

#### OPERATORZY

- Nabycie umiejętności partnerskiego reagowania na sytuacje naruszeń bezpieczeństwa na terenie zakładu.
- Włączenie pracowników w analizę bezpieczeństwa własnej pracy, zwiększenie ich zaangażowania w projekt bezpiecznych zachowań.
- Trening rozmów analizujących i korygujących, wpływających na zmianę zachowań.
- Doskonalenie umiejętności obserwacji i wyłaniania zachowań, które stanowią zagrożenie dla bezpieczeństwa.

#### KADRA KIEROWNICZA

- Doskonalenie umiejętności wspierania swoich podwładnych w zakresie bezpieczeństwa.
- Integracja działań na różnych poziomach organizacji w ramach wspólnego celu.

### Podjęte działania:

#### Etap I. Przygotowanie realizacji projektu.

- Powołanie Komitetu Sterującego.
- Spotkanie informacyjne z kadrą kierowniczą ZT w Brzegu.
- Przygotowanie dla operatorów ankiety dotyczącej bezpiecznych zachowań i przeprowadzenie badania wśród 85% pracowników produkcji – w celu wywołania gotowości do zgłaszania się do projektu w roli NAWIGATORA.
- Wyniki badania – analiza ilościowa i jakościowa z udziałem pracowników produkcji.

#### Etap II. Wdrażanie rozwiązań organizacyjnych.

- Rekrutacja 17 NAWIGATORÓW ZMIAN.
- Spotkania informacyjne z całą załogą – o projekcie, roli liderów, NAWIGATORÓW, zasadach działania.
- Wyłonienie eksperta BHP wspierającego merytorycznie proces szkoleniowo-wdrożeniowy.

#### Etap III. Rozwój podstawowych umiejętności związanych ze zmianą postaw (3 miesiące).

- Cykl szkoleń dla NAWIGATORÓW ZMIAN (2dni + 1dzień + 1dzień):
  - zbudowanie postawy odpowiedzialności za wdrażanie zachowań bezpiecznych,
  - wyposażenie w umiejętności reagowania w sytuacjach naruszeń bezpieczeństwa,
  - trening zastosowania Analizy Transakcyjnej, partnerskiego stylu komunikowania faktów, konsekwencji,
  - zadania wdrożeniowe pomiędzy szkoleniami,
  - trening pozyskiwania informacji w sytuacjach trudnych.
- Coachingi on the job, coachingi grupowe (3 spotkania, 4 grupy po 5h) - wsparcie w przełożeniu wiedzy na realne zadania na produkcji.

#### Etap IV. Podsumowanie projektu.

- Warsztat podsumowujący (NAWIGATORZY, kierownicy zmianowi, Dyrektor Zakładu i Dyrektor Operacyjny ZT w Kruszwicy) - omówienie efektów projektu „Behavior Change”, zaprojektowanie dalszych działań.
- „Kodeks dobrych praktyk” - wymiana najlepszych doświadczeń pomiędzy kierownikami wydziałów.
- Analiza dokumentów firmy w zakresie ustalonych celów związanych z działaniami w obszarze bezpieczeństwa.

### Efekty:

- Comiesięczne spotkania NAWIGATORÓW ze specjalistami BHP – analiza zachowań, pomysły racjonalizatorskie, usprawnianie procesów.
- Zmniejszenie liczby zachowań niebezpiecznych w ZT w Brzegu.
- Zwiększenie wiary, zaangażowania, odpowiedzialności i kreatywności NAWIGATORÓW w działania wspierające politykę bezpieczeństwa w zakładzie.
- Zbudowanie dobrego wizerunku NAWIGATORA.
- Otwarta postawa pracowników na przyjmowanie informacji zwrotnych.
- Pozytywne komentarze od współpracowników nt. efektów pracy NAWIGATORÓW.
- Poprawa komunikacji na produkcji.
- Zwiększenie poczucia wpływu u operatorów na zmiany zachodzące w zakładzie.
- Zaangażowanie pozostałych pracowników w realizację celów firmy związanych z bezpieczeństwem.
- Wypracowane oddolnie i zgłaszane konkretne rozwiązania zwiększające bezpieczeństwo.
- Uruchomienie konkretnych podprojektów na usprawnienia dotyczące bezpieczeństwa.
- Zwiększenie zakresu tematów do rozmów z pracownikami na temat bezpieczeństwa.
- Wydłużenie czasu przeznaczanego na rozmowy nt. bezpieczeństwa (z 1 min do 4 min).
- Uruchomienie analogicznego projektu w ZT w Kobylnikach.

### Koordynator merytoryczny:



**Alicja Matecka**

Trener, pedagog, coach. Ponad 16 lat doświadczenia. Specjalizuje się w projektach związanych z budowaniem strategii firmy, zarządzaniem organizacją, efektywną sprzedażą, doskonaleniem umiejętności menedżerskich, mediacjami oraz negocjacjami handlowymi. Ukończyła Szkołę Trenerów Polskiego Towarzystwa Psychologicznego oraz Szkołę Trenerów Centrum Edukacji Obywatelskiej.

Pozostali konsultanci: Tomasz Jankowski, Magdalena Rybarczyk-Dominas

**Chcesz dowiedzieć się więcej?**

Skontaktuj się z nami: 61 847 10 62, 61 847 10 63