

GÜVENLİK YÖNETİMİ

ALİŞKANLIKLAR GELENEKSEL VE DAVRANIŞSAL YAKLAŞIMLARIN KAYNAŞMASINA YARDIMCI OLUR

Birkaç yıl önce patronum anonim şirketinin güvenlik yöntemi içine davranışsal teknolojiyi ilave etmeye karar verdi. İlk olarak, bu yöntemlerin içerdiği düşünce olabildiğince basit metodu. Bu, vergi için gelir miktarını hesaplarken birkaç kaynaktan bilgi almak, elde edilebilir yaklaşımlarla uygun programı seçmek gibiydi.

Maalesef bu yaklaşım FMC için çok az fayda sağladı. İşletmenin yapısı değişikliğe uğradı. Dünya çapında yüz çeşitten fazla üretim yapan bir işletme; işçilerin sayısı ürün çeşitlerinde 50 den 1200 kişiye çıktı, bazı yerlerdeki işçiler sendikalaştı, bazıları ise kültür, çevre ve ihtiyaçların olduğu başarılı olan böyle bir organizasyona yaklaşmadı.

Birçok araştırma ve tartışmalardan sonra kesinlikle faaliyetteki en iyi yol iç kaynakları kullanmaktı (deneyimli takımlar mesleki sağlığın güvenliğini içeriyor). Çalışanları, işletmeye daha kolay adapte olmasını sağlayacak programın geliştirilmesi.

Böylece uzun ve enteresan bir yolculuk başladı. Ortaklar daha fazla iş talep ettiler. (bazı kaygılar yükselecekti), fakat potansiyel ikramiye değeri, riskler taşımaktaydı.

Şimdiye kadar yolculuk başarılıydı. START (safety Training and Response Techniques) (yani güvenlik eğitimi ve teknik reaksiyon) adındaki program 57'den fazla FMC üyesi tarafından benimsendi, yaklaşık olarak 8.000 işçiyi kapsadı.

Şirket bugün stratejisini ve bulunduğu yeri yeniden belirliyor, çıtasını yükseltmek için. Kabul edilmiş ölçülerle START programı işçilere işlerinde kendi kendilerine iş güvenliği sağlamayı öğretiyor.

Bu yolculuk sürprizlerle kapalı değildi, fakat oldukça has ve zevkliydi. Programın içerdiği işçilerin miktarını en iyi artırma yöntemi, onlara iş arkadaşlarıyla eşit, günlük, güvenlik aktiviteleri düzenlemek idi. Bu yöntem büyük miktarda fayda sağladı.

BACKGROUND (ARKA PLAN)

1990'ların başında birkaç faktör FMC'nin güvenlik yöntemi metodlarını gözden geçirmeye teşvik etti.

FMC'de güvenlik yönetim sistemi ve hizmetteki esas inanış, güvenlik yönetim metodu için temel dayanaktır. Bölge güvenlik yöneticisi ve şirket tarafından desteklenmesiyle 1978 yılında gelişme sağlandı.

İşletme yönetici sayısını ve güvenlik ile ilgili personelin sayısında azaltmaya gitti ve şimdi çok az kişiyle personel ihtiyacını giderdi. Bu değişiklikler olumlu etkiledi. Böylece firma güvenlik yönetiminin organizasyon içindeki diğer departmanları da kapsamı için yeni yollar araştırmaya başladı.

Makûl başlama noktası front line idi. Toplam kalite yönetim programı ve takım çalışması uygulama kararı şirket yöneticileri tarafından bir uyum içinde alınmıştı.

Güvenliği uygulamak için yeni fikirler ortaya çıktığından beri yeni sorunlar ortaya çıktı. Bu sorunlardan iki tanesi şunlardır.

- Hangi yöntem kullanılabilir
- İşçilerin güvenlik programına katılmaları ve kendi mutlulukları için daha fazla sorumluluk almaları için ortak hareket etmeleri nasıl desteklenebilir.

DAVRANIŞSAL GÜVENLİK

Birkaç metot yeniden gözden geçirildi. Sonunda davranışsal güvenlik üzerinde karar kılındı. Birçok FMC fabrikası (TQM) toplam kalite yönetim stratejilerini zaten kullanıyorlardı; davranışsal güvenlik metodunun iyisi olacağına inanılıyordu. En önemli gaye, kazalardan ve yaralanmalardan korunmak için geliştirilmiş sistemin ve güvenlik yöntemlerinin daha fazla çalışanı kapsamasıydı.

İlk adım, mevcut bilgileri tekrar gözden geçirmeyi ve çalışma sahasındaki uzmanlara başvurmayı içerdi. Ve sonraki adım ilk örnek yöntemi geliştirmektir. Birkaç yerde bulunan 20 ile 50 kişilik iştirakçilerin bulunduğu eğitim gruplarına geliştirilen yöntem sunuldu. Temsil edilen geniş bir bölümdeki personelle meşgul olunuyordu. (müdürler, müfettişler, eğer uygulanabilirse memurları birleştirmek).

Mesaj basit ve güçlüydü “Kardeşinin koruyucusu sensin ve sadece sen aileni korumak için tepki gösterirsin, ve sizin haberiniz bir aile havasında birbirinize yardımcı olun ve birbirinizi

koruyun. Eğer birisi çalışan tedbirsiz davranışlarda bulunduğu gözleniyorsa o kişinin dikkatini çekmelisiniz. Her gün, çalışma esnasında insanların tedbir alma davranışlarını desteklemek için, çalışanlarla ilişkimizi sıcak tutma ve onlara işin nasıl yapıldığını göstermeliyiz.

- **Gayri Resmi Sistemlerin Gelişimi :**İşçiler; güvenlik yöntemi içinde eşit birer ortak olarak yönetime girmeleri için desteklendi. Bu yönetimdeki yardım, izlenen politika ve idare yöntemini aktarma, problem çözmeye öncelik vermektir. İşçiler kendi güvenlikleri için daha fazla sorumluluk almak için soruda sordular. Bu olaylar işçiler için güçlü bir motivasyon olduğunu gösterdi.
- **Muhteşemce İcra Edilen Güvenlik Yönetimi Sistemleri :**Güvenlik yönetim sistemleri mühendislik kontrolleri davranışsal yaklaşım lehinde idiler. İşletme davranışsal fikirleri geleneksel yöntemlerle bütünleştirmeyi istedi.
- **Zararları önleyici sistemler üzerine yoğunlaşmak:**Ortaklar riskli hareketlerin nasıl tanımlanacağını ve nasıl bu hareketlere hitap edileceğini öğrenmiş olurlar. Keza güven verici hareket ve tavırları da teşvik etmeyi.

İlk başta, START isteyerek yapılan bir yöntem ve süreçti. Bu özellikle FMC'nin zorunlu güvenlik sistemini nasıl uyguladığı üzerine davranışsal olarak eşit ortaklık yada geleneksel yaklaşım yoluyla sitelerin tek bir elden karar vermesi için yapıldı. Siteler diğer başka davranışsal güvenlik yönetim programlarını serbestçe kullanabilirler.

STRART eğitimi 1 ve 4 günlük eğitim dönemleriyle etrafa yayılıp nakledilir. Önce bir giriş kursuyla başlanır (Start 1) daha sonra tecrübe ve yetenek taskına geçilir (Start 2).

Start 2'nin de 3 aşaması vardır ilk başta Start 1, mesajları dağıtacak şekilde dizayn edilmiş motivasyonel parçayı içermekteydi. Ki bu mesaj kişisel bilgileri içeren mesaj da olabilir. Bu parça güvenlik sağlayıcı bir fonksiyon görmektedir ve insanların takım halinde güvenlik içinde çalışmasını sağlıyordu. Bu yöntem firmaya ve işletmeye başarının temelini atması için yardımcı olmuştur.

NIÇİN DAVRANIŞSAL ?

Davranışsal hareketin tüm beklenenlerin %90'ından fazlasının açıkladığı hesabını verdiği söylenmektedir. Şöyle bir teoriye var; eğer bir işveren güvensiz davranışların meydana gelmesini sağlayan faktörleri düzeltebilirse, beklenen olaya sevk eden durum kısa devire gelebilir. Yine de şu demek değildir ki bir işletme geleneksel güvenlik sistemini öğelerin ve tasarım kontrollerini ihmal edebilir. Bu faktörler sık sık riskli davranışlara sebebiyet verir.

Örneğin, Carteret, NJ 16 yönetim sistemini düzenli olarak denetleme fikrini yerleştirmektedir ki geleneksel denetim ve gözden geçirme, SOP'lar eğitim ve müteahhit güvenliği de dahil. Bunlar güvenlik sürecinin temel öğeleridir. Davranışsal kavramların daha iyi işlemesi için, güvenlik yönetim sistemleri ve tasarım kontrolleri yerli yerinde olmalıdır.

Davranışsal üçgen aksaklıklar, tavır ve duruşlar yönetim sistemleri ve tasarım kontrolleri arasındaki ilişkileri açıklar (figür 2). Çoğu beklene olaylar ve hasarlar riskli davranışların sık sık tekrar edilmesinden dolayı olsa da bu gibi davranışlara nüfus eden bir çok faktör vardır. İşletmede çalışanların kestirmeden davranışını sağlayan müşteri taleplerinden tutun da çok kötü bir şekilde dizayn edilmiş iş yerlerine kadar. Yetersizlikten tutun da mükemmel bir şekilde uygulanan yönetim sistemlerine (eğitim, sayışım sorumluluğu muhtemel olayların incelenmesi, denetim) güçlü bir şekilde uygulanmayan güvenlik politikalarına kadar.

Eğitim süresince, güvenlik problemlerini tanımak ve çözmek amacıyla iştirak edenler bu yöntemlerin nasıl uygulandığını öğrenirler, mesela güvenlik yönetim sistemi denetimleri kavrayış analizleri, davranışsal incelemeler ve önceki tavır ve tutumların sonucunu analiz etme gibi. İnsanların bu yöntemleri etkin bir şekilde uygulamayı öğrendikleri yerler güvenlik performansı konusunda bayağı bir mesafe kat etti.

BU NASIL ÇALIŞIR VE İŞLER

Start 1: Giriş kursu

Siteler giriş kursu boyunca startı öğrenirler. Yeni davranışsal kavramlar incelenir ve katılımcılar güvenlik yönetim sistemleriyle nasıl entegre olunacağını öğrenirler. İleri bir eylem planı riskli, tavırlara dönük birkaç anahtar üzerinde yoğunlaşmak amacıyla geliştirilmiştir; bu davranışların site denetim programına sokulması-muhtemel olaylara ilişkin araştırma inceleme prosedürünün değiştirilmesi güvenlik yönetim sistemlerinin değerlendirilmesi, personel değer ve inançlarının güvenlik politikası temsiliğini geliştirmek. Aşağıda belirtilen güvenlik politikası Bu politika Jacksonville tarafından geliştirilmiştir. Bu politika, START ile iştirak eden personel ekibince düzenlenmiştir.

Jacksonville'nin sisteminde tüm çalışanlar sağlığı ve güvenliğin devamı görevi birbirlerine verilmiştir. Tüm çalışanların görevi bu fonksiyonları gereğince uygulamaktır. Böylece işyerindeki hasarlar ve rahatsızlıklar önlenmiş olacaktır. Bunu başarmak için çalışanların da iştirak ettiği bir yönetim anlayışı icraya sokulur ve böylece faal bir güvenlik programı uygulanmış olur. Tüm çalışanlar şunlarla sorumludur; mesleğe ilişkin tüm genel iş uygulamalarını ve prensipleri takip etmek, güvenliği zedeleyici tüm eylemleri ve koşulları

düzeltilmek veya bildirmek (üst amirine), çalışanların güvenliğinin gereği ve önemini dikkate almak. Bizim politikamızın temeli, çalışanların da katkılarıyla tüm hasarları ve zararları olay yerinde engelleyebilmektir.

START 2: Tecrübe ve deneyim safhasına geçiş

Çoğu siteler Start 1 eğitimini tamamlamış durumdadırlar. Bazı durumlarda özellikle küçük sitelerde her eğitim sonuç almakta yeterlidir. Bununla birlikte çoğu siteler tecrübe kurlarını da tamamlamayı gerekli bulurlar.

Ekip, hem yönetimden hem de çeşitli kademelerdeki çalışanlardan çapraz bir kolla birleşir. Tüm durumlarda esneklik üzerine vurgu yapılır; temel özellikler ve prensipler hariç, her şirket kendi yaklaşım tarzını seçmekle serbesttir.

İlk başta ana personel sürece girer. Start 2 başlar. Çapraz bölümlerden oluşan personel. Bu oluşumun ana görevlerinden bir tanesi, muhtemelen hasar ve rahatsızlığın nüfuz etmek amacı taşıyan bir esas davranışlar listesi derlemektir. Bu davranışlar, hasarların tahlili yoluyla (ki bir önceki 3 yıl önceydi), denetiler personel gözlemlmeleri, girdi ve meslek prosedürü vs.. yoluyla tanımlanır. Liste sonra girdilerine ve beğenilerine sunulmak için bütün site çalışanlarıyla gözden geçirilir. Deneti programı için bu bir temel oluşturur. Hiçbir iki liste aynı değildir. Örneğin Carteret, Nj 10 kategorili güvenlik araştırmaları vardır. Oysaki ortada yer alan NY 5 kategorili bir davranış verisi levhasına sahiptir. Her ikisi de; PPE giymek, kaldırma görevi gören münasip teknikler kullanmak, prosedürleri izlemek, iyi kat hizmeti vermek uygun alet ve teçhizatları kullanmak gibi ana öğeleri içermektedir. Orta duruş, prosedüre bağlı iletişimi içermektedir. Carteret bunu ayrı bir kategoriye koymaktadır. Orta duruş, kategorileri açıklamada iki sayfa kullanmaktadır. Carteret onu arka sayfada küçük bir alanın içine almaktadır sistemin güvenlik kültürünün etkisini değerlendirmek amacıyla tüm çalışanlara bir kavrayış testi verilir. Bu test, güvenlik değerleri ve inançlarının yöneticiler ve çalışanlar arasında yaygın olup olmadığını belirlemek ve büyük farklılıkları göstermek amacıyla yapılır. Sorular güvenlik ve sağlık politikası ve programına hitap eder; çalışan girdileri, güvenlik teçhizatının mevcudiyeti iletişim, tanıtım ve ödül yöneticilerin bilgisi ve faaliyetleri zarar bildirme ve inceleme sonuçları START ekibince analiz edilmektedir (içten gelişen veri tabanı programını kullanarak) . daha sonra bu çalışanlarla paylaşılır. Bu bilginin paylaşımı diyalog yolunu açmak için etkili bir yoldur. Gelişimi ölçmek için yıllık olarak veya yıllık olmayan periyodik gözlem ve incelemeler yapılır.

Kavrayış testi sonucu da gösterebilir; yönetim sistemleri güveni zedeleyici tutumları destekli yorumu veya desteklemiyor mu? Daha sonra sonuçlar yönetime dönük eylem planlarının gözlenmesine yardımcı olması amacıyla kullanılır. Yöneticiler şöyle diyebilir, güvenlik önce

gelir. Oysa ki önce ana başlıkları karşılamalıyız. Yönetim, güvenlik sorunlarına eğilmelidir. Dediğiyle yaptığı bir olmalıdır.

Bunun bir örneği de Homer şehrinde vuku buldu. Bu sitede ay sonunda tüm düzeni ve asayişini sağlamak kritik görülmekteydi. Ana başlıkları karşılamaları için yapılan baskı o kadar çoktu ki çalışanlar koşuşturuyorlar, yersiz riskleri göze alıyorlardı. İşletmenin yöneticisi bunu fark ederdi ve güvenlik içinde çalışın. İş bıraktırır herkesi bir araya toplar ve şöyle derdi. Sanırım demek istediğimi anlamıyorsunuz. Kuralları bir kenara itmenizi önemsemiyorum işinizi güvenli şekilde yapınız.

İlk önce ona davranış ve tavır listesi onaylanır, deneti programı tüm liste çalışanlarına tanıtılır. Şurası kesindir ki, denetimlerin imzasız bir şekilde icra edileceği ve hiçbir kişisel değerlendirme ve disiplin gerektirmeyeceği anlaşılır.

Start ekibi temsilcileri, iyi gözlemciler olacak şekilde ve geri bildirim sağlayacak şekilde eğitilir. Bir denetimi icra etmek için çalışanlardan iki kişi tesisin zemin katına gider çalışanlardan veya faaliyetlerden birisini seçer onları birbirleriyle tanıştırır gözlem yapmak için birkaç dakikasını harcar ve sonra notlar alır. Bu işlem bittikten sonra bu gözlemciler çalışanlarla olan bu faslı kapatırlar ve gözlemlenmiş davranışlar hakkında geri bildirim sağlarlar (olumlu veya olumsuz)

Bazı durumlarda çalışanlardan bir kişi güvensiz bir şekilde çalıştığının farkında olmayabilir. Tek başına o bilgi derhal hatanın düzeltilmesi için yeterli olabilir, veya bir tartışma bir olayla da sonuçlanabilir. (eg. Bu düzeltmek için kaldıraç vazifesi görecektir bir şeye ihtiyacımız vardır. Meselelere bu gözlüklerle bakarsak ortalık sisli görünür). Gözlemciler analiz için ve işin sonuna kadar takibi için komiteye deneti formlarının özetini sunarlar.

Açıkçası deneti çalışmaları, START sürecinin ana ögesidir. Oluşturulan topluluğa faal örnekler sağlamaktadırlar, (kaldıraç, araştırmacı gözlükler vs.) güvenliği zedeleyici davranışların sıklığı hakkında veri sağlamaktadırlar.

Çalışanlar, bir süre sonra, START'ın tüm üyelerini görmeye alışmaktadırlar. Onların yokluğunda nadiren gücenirler. Sonuç olarak, deneti olayı günlük çalışma hayatının bir parçası gibidir. Komite üyeleri bir deneti olmadığı zamanda bile gözlemler yapmaktadırlar. Diğer öteki çalışanlar gayri resmi gözlemcilik yapmaktadırlar ve iş ortağını güvenlik zedeleyici bir davranış konusunda uyarmaktadır.

Hem de insanlar, kendi sahalarında çalışan bu komite üyelerine güvenlik problemlerini getirmektedirler.

Düzeltilici eylem ve davranışsal geri bildirim cevap vermeyen problemler önceden yapılan davranışın sonucunu analiz etmeye bağlıdır. Ki bu da bir eylem planı oluşturmaktadır. Bazı

durumlarda siteler teşvik edici programlar geliştirmektedirler. Bu programlar ise güven verici davranışı pekiştirmektedir.

START tesis üyeleri arasında özelliği teşvik etmektedir. Kurumunun üyeleri tavsiyelerle bulunmaktadırlar. Fakat bütün kararlar ekip olarak verilmektedir. Topluluğun hacminden tutun da, toplantı sıklığına kadar, istenilen eğitim tarzına kadar fikirlerini herkes belirtir. Bu yöntem belli bir yere kadar işler. Çünkü ekipler gerçeklerle karşı karşıyadırlar. Sembolik sahiplikler söz konusu değildir.

SÖZÜN BİRAZ DAHA AÇILIMI

Herhangi bir güvenlik personelinin bir görevi de en iyi uygulama, teçhizat ve eğitime ilişkin ustalık gerektiren görevleri paylaşmaktır. Bu bilgiyi geliştirici en iyi kaynaklardan birisi de, işletme dışında kendi çevresinde de günlük güvenlik olaylarıyla karşılaşan personelin kendisidir.

FMC’de hepside dahil olarak, her bir site geliştirilmiş büyük fikirleri yaymaya çalışırlar. Örneğin, alberi analizi programının deneti çalışmaları bölümü Prince George tarafından bağımsız olarak geliştirilmiştir. Kurumun temsilcileri, tesisteki personelin böyle bir sistem geliştirdiklerinin farkında değildirler. Netice o kadar imrendiriciydi ki dernek tüm kaydedilen gelişmelerin maliyetlerini geri ödedi ve sisteme abone oldu ve diğer tesisle de bunu yaydılar.

FMC, çeşitli site ziyaretlerinin ve konferansların sponsorluğunu yaptı. Ve böylece güvenlik ekibi personeli ağı oluşturmada katkıda bulunmayı amaçladı. Bu toplantılar süresince (yılda birkaç kez düzenlenen) START ekiplerinden çeşitli şampiyonlar samimi ortamda fikir paylaşımında bulundular. 20-30 kişilik insan grubu oturup tecrübelerini birbirleriyle paylaşırlar rekabete hiç atıfta bulunmazlar. Bu toplantılar sonucunda kurum sunduğu imkanların mөнüsünü değiştirir, deneyimi geliştirici ek bilgi sağlayan eğitimler tertiplerler ki bu deneyimlerin geliştirilmesi de gerekmektedir.

BAŞARI ÖLÇÜMÜ

Güvenlik performansı ilk başlarda geleneksel yöntemlerle yapıldı (kayıp iş günü, kaydedilen hasar oranları rahatsızlık verici hadiselerin tecrübesi vs..)

Start’ın 1991’de kendini tamamlama sürecini bitirdiğinden beri kayıp iş günleri / 57, hasar ve zarar oranı % 64 oranına düştü. Dahası, pozitif güvenlik kültürü oluşmamış birkaç işletmenin

kazancına rağmen, bu gelişmeler sürmüştür. Benzer düşüşler, işçilerin tazminat maliyetlerinde de görülür.

Söz konusu bu ölçüm oranları, başarının tek ölçütü değildir. Davranışsal yönetime minnettarız bu konuda. FMC önleyici planların etkinliğini ölçen incelemeler yapmaktadır. Bu incelemeler, nasıl pozitif güvenlik kültürünün nasıl gerçekleştirileceği ve güvenlikle yönetim sistemlerinin nasıl tamamlanacağı üzerinedir. Kullanılan ölçüm yöntemleri kavrayış testlerini ve kurumun güvenlik sisteminin denetim programlarını içermektedir.

Şu anda firma, tüm bu olumlu gelişmelere katkısı olan en büyük etkenlerin ne olduğunu belirlemek amacıyla bu ölçümlerle eski ölçümleri karşılaştırmaktadır.

Örneğin, göz koruyucunun kullanımı % 50 ile % 90 arasında artmıştır. Bu kayda değer bir gelişmedir. Deneti çalışmaları çalışanların % 100'ünde göz koruyucu kullandığını tasdik ediyorsa bu tutum deneti çalışmalarının şeklinden çekip koparılmış bir şeydir. Başka bir davranış eklenmiştir.

Bu süreklilik arz eden gelişmenin bitmez tükenmez bir yöntemidir. Güvenlik yöneticilerinden bir tanesi de sitesinde güvenliği zedeleyici davranışların artmasından dolayı bu programa katılmıştır. (%80 den % 95 lere çıkmıştır.) fakat şu konuda tatmin de olmamıştır. “güvenliği zedeleyici davranışlardan kaç tanesi geriye kalan % 5’e denk düşer” diye sormaktadır.

Dahası, başarı başka şekillerle de ölçülebilir. FMC, güvenlik ve birlik beraberlik ruhunun üretimde de dahil olmak üzere bir çok alanda pozitif etki yaptığına ikna olmuş durumdadır. Bu yönetimi uygulayanlar birlik ve beraberliğin nasıl pozitif etki oluşturabildiği görmüşlerdir. Bunun kendi kendini idare eden ekipleri de dahil başka alanlarda da nüfuzu olmuştur.

Yöneticiler ve işçiler arasındaki güven, birlik ve dayanışma ruhu tek bir alanda toplanırsa ortaya çıkan başarılar başka alanlara sıçrar dağılır. Bu yönetime bağlamanın en iyi yerlerinden birisi de güvenliktir. Nihayetinde, bu insanların ortak gaye ve inançlara sahip olması gereken bir alandır.

BAŞARI YOLUNDA TAVSİYE VE UYARILAR

- Davranışsal güvenlik üzerine bol miktarda bilgi mevcuttur; bunları öğrenmek için hazırlık yap.
- Bu yöntemleri uygulamış başka firmalarla da görüş (Birbirine benzer veya aynı iş kolunda olan firmaları tercih et.)
- Uzman kişilere de danış, açık fikirli ol. Bu süreç içerisinde belli bir ortam ve kültürü göz önünde bulundur, keza sınırlarını da...

- Gerekli şeyleri tamamlarken sorun ortaya çıkarsa tekrar uzmanlardan yardım iste.
- Sürekli değişen bir çevreyle yüz yüze gelmeye hazırlıklı ol. Bu şu demek değildir; Bir site değişimleri sağır ve kâr olarak takip etmeli yada sadece güvenlik programının kendisi sürekli gelişen dayanışma kültürüne adapte olmalı.
- Yönetimin kendi rolünü anlayıp anlamadığı üzerine bilgi temin et. Bunun başarılması için davranışsal güvenliğin, yönetim tarafından desteklenmesi ve aktif olarak liderliği gerekmektedir.
- Sürekli olarak yeni insanlar tanı onları geliştir ve eğit çünkü orijinal şampiyonlar başkasının sırtından geçinecektir.
- Sürekli karşılaşılan problemlerle baş edebilmek için yani tecrübe ve maharetler kazan.
- Güvenliksiz durumlarda da hazırlıklı ol. Ne zaman bir iş sorunu gündeme gelirse, işgücü azalsa veya ciddi bir kaza vukuu bulsa söz konusu bir güvenliksizlik durumu ortaya çıkabilir. Güvenlik bu mücadeleler arasında eriyip gitmemelidir. Çünkü bu herkesin hemfikri olması gereken ortak amaçları paylaşması gereken bir alandır. Bunu başarmak için açık iletişim kurmaya özen göster, verdiği sözleri icraata geçir. Ayrıca güvenlik yöntemini **punitive** bir araç olarak kullanma. Güvenliği zedeleyici davranışları düzeltmek amaç olmalı, suçlu aramak amaç olmamalı.

Güven duygusunu sürdürmek sureti ile , güvenlik yöntem ve sürecinin yalnız kayıpları önleyici ve hayat kurtarıcı bir araç olmadığını sıkı zamanlarda şirketi ayakta tutan güçlendirici bir araç olduğu bilinmelidir .