

دورة قياس نضج ثقافة السلامة وتطويرها

10 – 14 مايو 2027

دبي - Residence Inn by Marriott Sheikh Zayed Road





دورة قياس نضج ثقافة السلامة وتطويرها

المرجع: 112_14269 التاريخ: 10 - 14 مايو 2027 المكان: دبي - Residence Inn by Marriott Sheikh Zayed Road الرسوم: GBP 4000

ملخص البرنامج

قياس نضج ثقافة السلامة وتطويرها دورة تدريبية تمتد 5 أيام موجهة إلى كبار قيادات السلامة والصحة والبيئة والتشغيل، ويخرج منها كل مشارك بخارطة طريق متعددة السنوات لتطوير ثقافة السلامة في مؤسسته. فكثر من المؤسسات تسجل انخفاضا في معدلات الإصابات بينما تستمر الحوادث الجسيمة، لأن ما يعتقده العاملون وما يفعلونه بعيدا عن الرقابة لم يقس قط. ويجمع البرنامج نماذج النضج واستبيانات الإدراك والمقابلات والمؤشرات الاستباقية مع مبادئ الثقافة العادلة والقيادة الظاهرة. تقدم هذا البرنامج في قياس نضج ثقافة السلامة وتطويرها مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

تحدد الثقافة ما إذا كانت المخاطر يبلغ عنها، وما إذا كانت الإجراءات تتبع تحت الضغط، وما إذا كانت دروس الحوادث تغير الممارسة فعلا. والقادة الذين يقيسون الثقافة بالأدلة لا بالانطباعات يوجهون الاستثمار إلى حيث يغير المواقف والسلوك، ويعرضون على مجالس الإدارة تقدما لا تكشفه إحصاءات الإصابات وحدها.

- نمط الحوادث الجسيمة والحوادث الوشيكة: يتحسن حين يرتفع الإبلاغ وتعالج الإشارات الضعيفة مبكرا.
- أداء المؤشرات الاستباقية: يقوى حين تتابع زيارات القيادة وبلاغات المخاطر وإغلاق الإجراءات وتراجع دوريا.
- انخراط العاملين وثقتهم: يزداد حين تحل الاستجابة العادلة والمتسقة للخطأ محل اللوم.

المبادئ والأساس المعرفي

- سلم Hudson لثقافة السلامة: يقدم مقياس النضج ذا المراحل الخمس، من المرحلة المرضية إلى المرحلة المولدة، لتحديد موقع المواقع في الجلسة 1 والجلسة 2.
- منحى Bradley: يؤطر الانتقال من السلوك التفاعلي والاعتماد على السلوك المستقل والتكافلي في الجلسة 1.
- مفهوم الثقافة العادلة والثقافة المستنيرة لدى Reason: يوجهان التمييز بين الخطأ والاختيار الخطر والتصرف المتهور في الجلسة 4.
- المواصفة ISO 45001:2018 لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية: ترسخ متطلبات القيادة والتشاور ومشاركة العاملين في الجلسة 3 والجلسة 4.



المشاركون المستهدفون

- القادة المسؤولون عن أداء السلامة في مواقع أو مقاولين أو وحدات أعمال متعددة.
- التنفيذيون الذين يرعون استبيانات الثقافة ويتعين عليهم التصرف بناء على نتائجها.
- رؤساء السلامة والصحة والبيئة الذين يصممون استراتيجية السلامة ويرفعون تقارير تقدم الثقافة إلى مجالس الإدارة.
- مديرو المواقع والتشغيل الذين تكشف قراراتهم اليومية ما يهم حقاً.

يخدم البرنامج قطاعات النفط والغاز، والإنشاءات، والكيمائيات والتصنيع، والمرافق والنقل.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تقييم نضج ثقافة السلامة في المؤسسة وفق نماذج النضج المعترف بها.
2. سيكون المشاركون قادرين على تصميم تقييم للثقافة يجمع استبيانات الإدراك والمقابلات ومجموعات النقاش ومراجعة الوثائق.
3. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص الفجوة بين القيم المعلنة والممارسة الملاحظة من أدلة التقييم.
4. سيكون المشاركون قادرين على بناء مجموعة متوازنة من المؤشرات الاستباقية والمتأخرة لثقافة السلامة.
5. سيكون المشاركون قادرين على تبرير إطار قرار للثقافة العادلة في الاستجابة للحوادث والأخطاء.
6. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب أولويات تدخلات الثقافة ضمن خارطة طريق مرحلية متعددة السنوات.

هيكل البرنامج

اليوم 1: نماذج نضج ثقافة السلامة

ما ثقافة السلامة، وكيف يوصف نضجها؟

- ثقافة السلامة مقارنة بمناخ السلامة
- مراحل سلم Hudson لثقافة السلامة
- منحنى Bradley والسلوك التكافلي
- دروس الثقافة من تحقيقات الحوادث الكبرى
- تحديد المشارك لموقع مؤسسته

اليوم 2: قياس ثقافة السلامة

كيف تقاس الثقافة بموثوقية بدلا من افتراضها؟



- تصميم استبيانات الإدراك ومجموعات الأسئلة المحكمة
- المقابلات المنظمة ومجموعات النقاش
- أدلة الوثائق والجولات الميدانية
- مثلثة نتائج التقييم وتفسيرها
- تجنب إرهاق الاستبيانات وتحيز الاستجابة

اليوم 3: المؤشرات وظهور القيادة

ما الإشارات التي تبين تحسن الثقافة بين تقييم وآخر؟

- مؤشرات السلامة الاستباقية والمتأخرة
- معدلات بلاغات المخاطر وجودتها
- القيادة الظاهرة المحسوسة وحوارات السلامة
- معايير سلوك القيادة وفق ISO 45001
- لوحات متابعة الثقافة للإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة

اليوم 4: الثقافة العادلة وتصميم تغيير الثقافة

كيف تصمم العدالة والتعلم والتغيير داخل المؤسسة؟

- أشجار قرار الثقافة العادلة للخطأ والمخالفة
- مراجعات التعلم والاستجابة للحوادث
- آليات مشاركة العاملين والتشاور معهم
- مواءمة الثقافة لدى المقاولين وعبر المواقع المتعددة
- اختيار تدخلات الثقافة وترتيبها زمنياً

اليوم 5: بناء خارطة طريق تطوير ثقافة السلامة

كيف يجتمع تقييم النضج والمؤشرات والتدخلات في خارطة طريق واحدة؟

- تحليل فجوة النضج لموقع أحد المشاركين
- اختيار مجموعة المؤشرات ودورة المراجعة
- تعهدات القيادة ومساءلتها
- مساءلة الزملاء لمقترحات خارطة الطريق
- عرض خارطة طريق تطوير ثقافة السلامة



المنهجية

يقوم البرنامج على تحليل الحالات مدعوماً بتمارين منظمة، إذ يدرس المشاركون أدلة ثقافية من مؤسسات في الطاقة والإنشاءات والتصنيع، ويفسرون بيانات الاستبيانات والمقابلات، ويختبرون مجموعات المؤشرات، ويطبقون منطق الثقافة العادلة على سيناريوهات حوادث واقعية قبل بناء خارطة الطريق الخاصة بهم.

- نشاط مقترح: تحديد موقع مؤسسة على سلم الثقافة من مقتطفات مقابلات.
- نشاط مقترح: تفسير خريطة حرارية لاستبيان لاكتشاف التباين بين المديرين والعاملين.
- نشاط مقترح: تطبيق شجرة قرار الثقافة العادلة على ثلاث روايات لحوادث.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خارطة طريق متعددة السنوات لتطوير ثقافة السلامة في مؤسسته، تسجل موقع النضج الحالي وأدلة التقييم والنضج المستهدف والمؤشرات وتعهدات القيادة والتدخلات المرحلية، جاهزة لاعتماد الإدارة التنفيذية ومراجعتها دورياً.

الأسئلة الشائعة

هل يناسب قياس نضج ثقافة السلامة التنفيذيين من غير المتخصصين في السلامة والصحة والبيئة؟

نعم، فهو يناسب قيادات التشغيل والمواقع إلى جانب رؤساء السلامة، ويفترض مسؤولية إدارية عن الأفراد والمخاطر دون تدريب متخصص في الاستبيانات أو العلوم السلوكية.

ما النماذج التي يقوم عليها قياس نضج ثقافة السلامة وتطويرها؟

يستند إلى سلم Hudson لثقافة السلامة، ومنحنى Bradley، ومفهوم الثقافة العادلة والثقافة المستتيرة لدى Reason، ومتطلبات القيادة والمشاركة في المواصفة ISO 45001:2018.

كيف تستخدم خارطة طريق تطوير ثقافة السلامة في العمل؟

تعود بخارطة طريق مرحلية يمكن لفريقك التنفيذي اعتمادها، تتضمن خط أساس النضج والمؤشرات وتعهدات القيادة والتدخلات التي تراجع على فترات محددة.

بم يختلف تطوير نضج ثقافة السلامة عن برامج السلامة القائمة على السلوك؟

يتناول المعتقدات والقيادة والأنظمة على مستوى المؤسسة كلها، ويقيسها بالاستبيانات والمقابلات، لا بملاحظة العاملين في الخطوط الأمامية وتقديم الملاحظات على المهام الفردية.