

Constantemente em 95% “Todos Seguros” durante os seis primeiros meses de 2010

Os programas de capacitação STOP™ ajudam a reduzir lesões e incidentes na Knife River Corp. e os funcionários levam o treinamento para as suas casas com eles.

Knife River Corp. é uma empresa de materiais de construção e mineração, e uma das maiores de produtos agregados da nação, proporcionando asfalto agregado e materiais de construção, serviços de construção, asfalto líquido e concreto pré-fabricado para os setores públicos e privado nos Estados Unidos.

Com sede em Bismarck, Dakota do Norte, a Knife River realiza operações no Alaska, Hawai, Oregon, California, Idaho, Minnesota, Montana, Dakota do Norte, Texas e Wyoming. Funciona como uma filial do grupo MDU Resources, Inc.



AN MDU RESOURCES COMPANY

**DuPont
Sustainable
Solutions**

Situação

Em 2055, a cúpula diretiva da Divisão Oeste de Oregon de Knife River Corp. estava profundamente preocupada. Apesar de seus melhores esforços, o número de lesões reportáveis (NLR) da companhia se mantinha em torno de quatro a seis, e assim foi durante anos. A Gerencia sabia que lesões graves e mortes apareceriam se a situação não fosse revertida. Tratava-se de um futuro que se negavam a aceitar. Já era hora de aplicar práticas de levar a cultura de segurança da empresa a um nível superior.

Lynn Gullickson, Gerente de Recurso de Segurança, teve a tarefa de investigar as empresas que tinham um histórico de segurança de classe mundial – aquelas com menos de uma NLR. Gullickson descobriu que essas empresas tinham algo em comum: todas integravam práticas baseadas em comportamento em seus programas de segurança. Um dos programas mais utilizados era STOP™ de DSS, família de ferramentas de capacitação de segurança para o local de trabalho, que Knife River decidiu aplicar.

Solução

Knife River Corp. Divisão Oeste de Oregon implementou STOP™ Para a Supervisão em 2006. O programa capacita a linha de supervisão, ajudar a mitigar feridas e incidentes através da observação de trabalhadores e debates.

A Gerência de Knife River avaliou especialmente a gestão da observação e as habilidades de comunicação ensinadas através do programa – o reforço positivo ensinado por STOP™. Essas eram as habilidades que teriam que melhorar se Knife River quisesse obter êxito em fazer com que todos se sentissem responsáveis pela segurança.

A Knife River optou por utilizar STOP™ Para a Supervisão com empregados de primeira linha para dar aos empregados o mesmo nível de habilidades de comunicação que os diretores e supervisores.

O STOP™ Para a Supervisão se estendeu a 40 gerentes e logo 132 supervisores. O programa teve muito sucesso, e recebemos comentários muito positivos dos Gerentes, a empresa decidiu iniciar o programa um ano mais tarde para toda a divisão; composta por mais de 30 unidades de trabalho e 550 empregados, incluindo múltiplas plantas e equipes de trabalho.

A Knife River optou por utilizar STOP™ Para a Supervisão com os empregados da produção para prover-lhes com o mesmo nível de habilidades de comunicação assim como os gerentes e supervisores. Considerou-se que habilidades avançadas de comunicação são vitais em todos os níveis para reforçar sua cultura de segurança.

Knife River utilizou um consultor de DSS para preparar e dirigir o lançamento inicial a seus 40 gerentes, realizando duas sessões de capacitação de treinadores – conhecido como Workshops de Assistência à Implementação. O uso de um consultor foi fundamental para o êxito geral do programa na opinião de Lynn. “Ter alguém com experiência com o programa que poderia convencer aos administradores céticos foi valioso”, disse o Sr. Gullickson. “Tinha 40 gerentes qualificados e inteligentes para convencer, fazendo-lhe perguntas difíceis e ele conseguiu administrar isso. Conseguiu convencer o grupo a tentar”.

Na sequência, o Presidente da divisão e o Gerente de Recursos de Segurança realizaram a capacitação dos supervisores com um método de aplicação direta.



Um ano depois da implementação de STOP™ Para a Supervisão a 40 gerentes e 132 supervisores, a empresa decidiu iniciar o Programa de uma divisão inteira de mais de 550 empregados devido ao seu êxito.

Colocar a alta gerência a cargo dessa capacitação teve um impacto positivo nos supervisores, e ajudou a orientar corretamente o compromisso da empresa com a segurança. O departamento de segurança e os gerentes de operação realizaram em seguida a capacitação para os empregados de primeira linha utilizando métodos tanto diretos quanto de aplicação em cascata.

Desafios

Em geral, Knife River não encontrou maior resistência nas suas reuniões com sua demonstração de diretores e supervisores. No entanto, surgiram algumas zonas isoladas de resistência entre os empregados de primeira linha.

Particularmente, entre os trabalhadores antigos, as observações de campo não eram terminadas e o programa não foi levado a sério. Nesses casos, a empresa trouxe ao gerente de operações ou o gerente da divisão desse grupo em particular para ajudar na formação. Se o gerente sentia que a capacitação não obtinha êxito, a sessão se repetia até que o grupo entendesse a importância que a capacitação tinha.

Quando um grupo especialmente renitente de trabalhadores demonstrou resistência à formação como um todo, o departamento de segurança administrou o assunto com seu gerente.

O gerente encarregado do departamento de segurança colocou o grupo no programa de formação completo pela segunda vez. Dessa vez, o supervisor direto do grupo teve que ministrar a formação. Colocar o supervisor a cargo da formação ajudou-os a levar o programa a sério e crer no que ele estava ensinando. Ao mesmo tempo, ajudou aos trabalhadores da produção a levarem a segurança mais a sério. A capacitação funcionou.

Hoje em dia, Knife River espera que todos os empregados participem no programa. A responsabilidade é obtida através da transparência. Os gerentes e os supervisores apresentam seus cartões de observação mensalmente ao departamento de segurança e uma folha de cálculo é criada mostrando o número de cartões inseridos e a porcentagem de cartões que necessita inserir por cada empregado para o ano. Os empregados que inserem 100 por cento ou mais de seus cartões se destacam em verde, 80 a 99 por cento aparecem na cor amarela, e abaixo de 80 por cento aparecem em vermelho. A folha de cálculo é distribuída à equipe de gerência cada mês e se discute na reunião mensal de gerentes.

Os trabalhadores de primeira linha do mesmo modo. Apresentam seus cartões ao supervisor imediato e o mesmo sistema de responsabilidade é seguido.

Knife River mantém seu programa de segurança através de aulas de revisão anual para todos os empregados que cobrem os aspectos básicos da formação de STOP™. A companhia também pede duas observações formais em um mês. Divisões da empresa com maiores taxas de lesões historicamente podem requerer uma observação formal por semana.

O departamento de segurança também, seleciona certos temas que se centram na lista de verificação da observação de segurança.



Desde a implementação de STOP™ Para a Supervisão, Knife River Corporation Divisão Oeste de Oregon teve uma redução de 65 por cento nas lesões.

Resultados

Desde a implementação de STOP™ Para a Supervisão, Knife River Occidental Corporation Divisão Oregon teve uma redução de 65 por cento nas lesões – de 31 registráveis em 2005 para 11 em 2009. Os dias de ausência no trabalho reduziram 85 por cento – de 597 dias fora do trabalho em 2005 para 91 em 2009. A divisão também passou a ser 60 a 70 por cento “Tudo Seguro” em 2006, na lista de verificação de observação sempre acima de 95 por cento “Tudo Seguro” durante os seis primeiros meses de 2010.

Onde a mudança cultural é mais evidente, no entanto, não é no trabalho. É em casa. Knife River está descobrindo que seus empregados estão levando o treinamento com eles e aplicando-o voluntariamente em seus lares. “Quando se muda a cultura em casa, você sabe que é arraigada porque ninguém está olhando por cima de seus ombros,” disse o Sr. Gullickson.



Os dias fora do trabalho baixaram 85 por cento a partir de 2005 até 2009 – de 597 dias fora para 91 dias fora.

“Quando se muda a cultura em sua casa, você sabe que é arraigada porque ninguém está olhando por cima do seu ombro. Eles entendem a importância da segurança e porque o fazemos.”

Lynn Gullickson
Administrador de Recursos de Segurança,
Knife River Corp. Noroeste, Divisão de
Oregon, Tangente, Oregon.

Em média, a maioria dos empregados tardou dois anos para realmente “consegui-lo”, mas a rentabilidade foi enorme, segundo Lynn.

Por exemplo, um empregado antigo que foi inicialmente resistente à mudança recentemente agradeceu à empresa pela implementação do programa STOP™. Ele compartilhou a forma como trabalhava em casa para cortar alguns ramos de árvore depois de uma tormenta. Quando estava arrastando-se torpemente pela árvore, com uma mão e tateando o equipamento com a outra, se deu conta de quão inseguras eram suas atitudes. Lembrou-se de todo seu treinamento de segurança durante os últimos anos, inclusive as observações de segurança e listas de verificação, e se deu conta de que estava colocando-se em risco. O empregado desceu e providenciou proteção contra quedas e uma corda para alçar seu equipamento. Admitiu que algo poderia ocorrer-lhe se continuasse agindo daquela maneira; a capacitação o ajudou a ver isso. Fez diferença na forma como pensava. Portanto, concluiu que se STOP™ pôde mudá-lo, poderia mudar a qualquer um!



Email: atendimento@training.consultdss.com

Website: www.dsslearning.com.br



www.twitter.com/DSSLearning



www.linkedin.com/company/consultdss



www.youtube.com/ConsultDSS

**DuPont
Sustainable
Solutions**