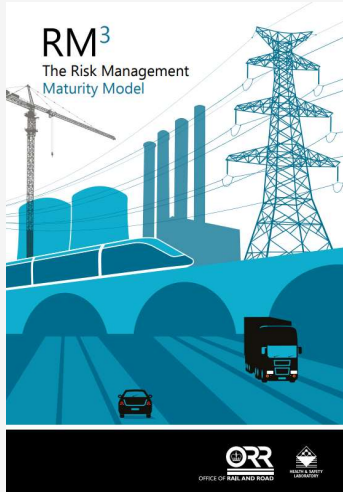


보건 및 안전관리를 위한 리스크 관리 성숙도 모델 RM3

-K-Risk 발간편집위원회 역-



목차

1. 보건 및 안전관리 시스템의 우수성 (봄호)
2. 기준 사용 (봄호)
3. 리스크 관리 성숙도 모델 기준 (봄호)
4. 기준 SP : 보건 및 안전 정책, 거버넌스 및 리더십 (가을호)
5. 기준 OC : 통제 및 커뮤니케이션을 위한 조직화 (겨울호)
- 6. 기준 OP : 모든 수준에서 직원의 협력, 역량 및 개발 확보 (봄호)**
7. 기준 PI 및 RCS : 조정된 관리 배열을 통한 리스크 통제 계획 및 구현
8. 기준 MRI : 모니터링, 감사 및 검토

※ 본 기사는 좌측 문헌의 단순 번역기사로서 K-Risk의 견해를 반영하는 것은 아니다.

K-Risk

※ 상기 이미지를 클릭하면 원문 다운로드가 가능합니다.

기준 OC : 모든 수준에서의 직원의 협력 및 역량 확보

목적

- 조직에 효과적이고 효율적이며 안전하게 업무를 수행하는 데 필요한 역량(지식, 기술, 경험 및 능력)을 갖춘 직원이 있는지 확인한다.
- 조직의 채용, 선택, 훈련 및 개발 정책이 가능한 한 조직의 보건 및 안전 목표를 달성하는 데 중점을 두고 있는지 확인한다.
- 조직이 지식과 경험을 공유하고 보건과 안전이 '모두의 사업'이 되도록 모든 직급의 직원들과 얼마나 협의하는지 증명한다.

도입 노트

직원의 참여는 보건, 안전 정책 및 절차에 대한 '소유권(Ownership)'을 촉진하며 리스크 통제를 지원한다. 이는 조직 전체와 조직에서 일하는 사람들이 보건 및 안전성과의 이점을 누릴 수 있도록 한다. 지식과 경험을 공유한다는 것은 보건과 안전이 '모두의 사업'이 된다는 것을 의미한다.

조직은 직원이 적절한 기술을 보유하고 있는지 확인하기 위해 역량 관리에 효과적인 시스템이 필요하다. 근로자, 감독자 및 관리자가 적절한 기술을 보유하고 유지하도록 하면 해당 직원이 안전하게 작업을 수행하여 자신과 다른 사람에 대한 리스크를 줄이는 데 도움이 된다. 역량 관리 시스템에 대한 ORR 지침은 역량 관리 시스템('직원 역량 개발 및 유지', 철도 안전 간행물 1, 2판, 2007년 발행)과 관련된 의무에 대한 법적 근거를 설명한다.

하위 기준

OP1: 근로자 참여 및 내부 협력

OP2: 역량 관리 시스템

OP1: 근로자 참여 및 내부 협력

법률에 따라 영국의 모든 직원은 자신에게 영향을 미치는 작업장 보건 및 안전 문제에 대해 단순히 이야기만 하는 것이 아니라 상의해야 한다. 의무자가 보건 및 안전에 대해 직원과 상의해야 하는 두 가지 일반 규정이 있다.

- 안전 대표 및 안전 위원회 규정 1977; 그리고
- 보건 및 안전(직원과의 협의) 규정 1996.

이 규정은 고용주와 직원이 다음을 위해 협력하도록 권장한다.

- 직장에서 보건과 안전을 보호하기 위한 조치를 개발, 유지 및 촉진. 그리고,
- 조치의 효과를 확인. 성공적인 조직은 종종 법이 지정하는 것보다 더 나아가 다양한 방식으로 연령별 지원 상담을 적극적으로 권장하고 지원한다.
- 효과적인 조직은 직원이 지식과 경험을 사용하고 공유 목표 달성을 위해 노력하도록 장려하기 위해 적극적으로 인력을 참여시킨다.

근거에 따른 성취도 목표(우수)

- 조직은 직원의 잠재력을 최대한 활용하고 공유 가치와 신뢰, 개방 및 권한 부여의 문화를 개발하기 위해 직원을 적극적으로 참여시킨다.
- 조직은 개선을 위한 아이디어를 수집하고 실행하기 위해 참여를 격려한다.

- 직원은 자신이 조직의 목표 달성에 어떻게 기여하는지 이해하고 있음을 보여준다. 이러한 이해는 조직의 관련 정책 및 고위 팀의 비전과 일치한다.
- 직원은 기존 프로세스를 따르고 개선할 수 있는 부분을 표시하여 목표를 초과 달성하겠다는 의지를 보여준다.

레벨 4(예측 가능)

- 조직은 조직의 모든 수준에서 직원을 참여시키려는 정책을 가지고 있으며 이 정책을 전달할 수 있는 명확한 구조가 있다.
- 조직은 설문 조사, 작업장, 관리자와의 회의 및 안전 견학과 같은 다양한 방법으로 정기적으로 직원과 협의한다.
- 직원은 비즈니스 목표를 달성하고 이를 달성하는 방법에 대한 일관된 이해를 보여주기 위해 동기를 부여받는다.
- 직원은 목표 설정 프레임워크 내에서 의사 결정을 내릴 수 있다고 느낀다.
- 비슷한 역할을 하는 사람들은 표준을 일관되게 적용한다.
- 임직원은 변화의 필요성을 이해하고 변화를 도입하는 방법에 대해 협의함을 확인한다.

레벨 3(표준화된)

- 조직은 직원이 보건 및 안전 문제에 대해 상의할 수 있는 방법을 가지고 있다.
- 임직원은 자신의 보건과 안전, 철도의 안전에 기여하는 방법을 이해하고 있다.
- 비슷한 역할의 사람들이 같은 방식으로 표준을 적용한다.

레벨 2(관리된)

- 임직원은 자신과 동료의 보건과 안전에 대한 책임이 있음을 이해하나 조직 전체적으로 일관되지 않는다.
- 보건 및 안전 문제에 대한 부분적인 상담이 있다. 그러나 체계적이지 않거나 모든 직원이 참여하는 것은 아니다.

레벨 1(임시방편)

- 상담이 거의 또는 전혀 없다.

- 직원은 자신의 보건과 안전, 그리고 함께 일하는 사람들의 안전에 어떻게 기여하는지 이해하지 못한다.

철도 및 기타 안내 운송 시스템(안전) 규정 2006 규칙 19의 관련 부분 (5) 모든 운송 운영자는 자신의 활동의 성격과 사업의 범위를 고려하여 적절한 조치를 취하고 시행해야 한다. (1) 또는 (3)항에 따라 식별된 조치의 효과적인 계획, 조직, 통제, 모니터링 및 검토를 위한 조치를 기록해야 한다.

별표 1, 1(c) 작업과 직접 관련하여 작업 또는 자원 봉사를 수행하는 사람과 모든 수준의 대표자가 안전 관리 시스템에 참여하는 방법을 보여준다.

OP2: 역량 관리 시스템

철도 및 기타 안내 운송 시스템(안전) 규정 2006의 규칙 24에 따라(아래 참조), 안전에 중대한 영향을 미치는 특정 작업을 수행하는 작업자는 해당 작업을 수행할 수 있는 능력이 있어야 한다. 이 규정의 요구 사항을 충족하기 위해 대부분의 조직은 역량 관리 시스템이 필요하다.

역량 관리 시스템이 설정되면 규칙 24에 정의된 안전 필수 작업보다 더 광범위하게 적용될 수 있으며 우수한 조직은 동일한 시스템을 적용하여 모든 직원이 자신의 역할에 능숙하도록 한다.

근거에 따른 성취도 목표(우수)

- 조직은 공유 가치와 신뢰, 개방 및 권한 부여의 문화를 통해 직원의 잠재력을 최대한 활용하고 적극적으로 참여시킨다.
- 조직은 개선을 위한 아이디어를 수집하고 실행하기 위해 직원을 참여시킨다.

레벨 4(예측 가능)

- 채용, 선발 및 교육에 대한 정책은 확인된 목표와 일치한다. 작업에 대한 철저한 리스크 평가를 기반으로 명확한 역량 관리 시스템을 만든다.
- 멘토링을 활용하고 역할 변경이 잘 계획되어 있다.

레벨 3(표준화된)

- 조직은 효과적인 역량 관리 시스템을 갖추고 있다. 여기에는 비즈니스 목표를 달성하고 리스크를 관리하는 데 필요한 역량이 포함된다.
- 조직에는 직원의 능력을 최대한 활용하는 방법이 있다.
- 자원을 공유하여 역량을 관리하는 데에 적절한 우선순위를 부여한다.

레벨 2(관리된)

- 사업부 내에 교육이 제공되지만 명확한 역량 관리 시스템의 일부는 아니다.
- 채용, 선발 및 교육 정책은 비즈니스 목표와 일치하지 않는다.
- 교육은 교육 필요성이 현지에서 확인될 때 우연히 제공된다.

레벨 1(임시방편)

- 역량 관리에 대한 명확한 접근 방식이 없다.
- 임직원은 자신이 필요로 하는 역량을 보유할 수 있지만 이를 확인할 수 있는 조치는 없다.

2006년 철도 및 기타 안내 운송 시스템(안전) 규정

규정 24(안전이 중요한 작업용)

(1) 중요 안전 작업의 모든 컨트롤러는 합리적으로 실행 가능한 자신의 관리, 감독 또는 통제 하에 있는 사람이 안전 중요 작업에서 실습 교육을 받는 경우를 제외하고 다음의 안전이 중요한 작업만 수행하도록 보장해야 한다.

(a) 그 사람은 평가자의 평가에 따라 해당 작업을 수행하기에 적격하고 적합하다고 평가되었다.

(b) 적격성 평가가 이루어진 적격성 및 적합성을 결정하기 위한 기준을 참조하는 해당 사람의 적격성 및 적합성에 대한 정확한 최신 서면 기록이 있다.

(c) (b)항에 언급된 기록 또는 기록의 정확한 요약은 합당한 요청이 있는 경우 안전에 중요한 작업의 다른 컨트롤러 또는 안전에 영향을 받을 수 있는 작업자가 검사할 수 있다. 안전에 중요한 작업을 수행하기 위한 해당 사람의 능력과 적합성을 입증할 목적으로 해당 사람이 수행하거나 수행할 작업 그리고

(d) 그 사람의 능력과 적합성을 모니터링하기 위한 조치가 마련되어 있다.

(2) 중요 안전 작업의 모든 컨트롤러는 다음과 같은 경우 사람의 적격성 또는 적합성 평가를 지연 없이 검토해야 한다.

(a) 안전에 중요한 작업을 수행하는 사람의 적격성 또는 적합성을 의심할 만한 이유가 있는 경우, 또는

(b) 평가와 관련된 문제에 중대한 변경이 있었고 검토 결과 적격성 또는 적합성 재평가가 필요한 경우 다음을 보장하기 위해 (1)항 요건이 충족되도록 적성 또는 적합성을 재평가해야 한다.

(3) (2)항에 따른 적격성 또는 적합성에 대한 재평가가 필요한 경우, 안전 핵심 작업 컨트롤러는 합리적으로 실행되면, 결과적으로 운송 시스템에 있는 사람의 보건과 안전이 침해되지 않는다.

별표 1, 2 (e) 작업 또는 자원 봉사를 수행하는 사람의 능력이 유지되고 그에 따라 작업을 수행할 수 있도록 운영 및 시스템과 직접 관련하여 작업 또는 자원 봉사를 수행하는 사람의 훈련 프로그램 제공