

Risk A/T[®] Work

"An ounce of prevention is worth a pound of cure." Benjamin Franklin 1736



We are pleased to introduce the next edition of **Risk A/T[®] Work**, a forum dedicated to sharing safety and loss control tips with our brokers and insureds. **Risk A/T[®]** is our proprietary risk management approach which promotes informed risk analysis based on two behavioral factors — **Aptitude** and **Tolerance**.

ABOUT US

Sompo International Insurance works through a global distribution network of retail and wholesale brokers and MGUs to provide high-quality and responsive services to a broad range of clients from large multinationals to small businesses. We offer diverse specialty capabilities across a broad range of products and industry verticals.

If you would like to subscribe to **Risk A/T[®] Work**, please contact Victor Sordillo at vsordillo@sompo-intl.com

Disclaimer: The recommendations and contents of this material are provided for information purposes only. It is offered only as a resource that may be used together with your professional insurance advisor in maintaining a loss control program. Sompo International assumes no liability by reason of the information within this material.

To learn more, visit us at:
www.sompo-intl.com

Training Young Workers: The Value of Mentorship and Improved Communication

Regan Phillips, ASP, Risk Control Specialist, rphillips@sompo-intl.com and Beth Kersey, A.R.M., Casualty Specialist, bkersey@sompo-intl.com, Sompo Global Risk Solutions

According to the Centers for Disease Control (CDC), young workers ages 16 to 25 are treated in emergency rooms at a rate 1.25 times greater than that of workers 25 years of age and older.¹ Young employees in the workplace generally have less job experience, often do not receive proper job training, and hesitate to ask questions about safety or other vital aspects of the job that can keep them safe. These factors all contribute to higher rates of injury for this demographic and can have an impact on your company's financial and reputational well-being.

Mentorship

Developing and providing a mentorship program for young workers can help them establish good work habits and communications skills. Mentors should be selected based on their job expertise, communication abilities, trustworthiness, and willingness to provide caring but honest and direct feedback. It's essential that mentors have the time to coach younger workers and that they are appropriately matched up.

The use of Safety Dojos is an example of a practical and safety focused mentorship. Safety Dojos utilize a unique training approach where young/new employee, as well as existing employees, are taught the correct way to perform a job and then demonstrate their knowledge of the task in a controlled, supervised manner. The advantage of the Safety Dojo is that it allows an employee to practice the task in a controlled environment without the pressure of meeting job performance standards. Another advantage is the instant and direct feedback that is available from the Dojo (often the mentor) and fellow employees. This method is well-suited to companies that may not have the budget for other forms of training.

Communication

Safety training and education is a vital form of communication; how young and newer employees are communicated with is important, especially as employees' learning styles can vary. Honed by technology-enabled improvements in the classroom, for example, young workers may be as comfortable learning via video and interactive games as they are through classroom lectures and reading material. Providing learning materials in a variety of formats will ensure inexperienced employees are given and receive the information in the way they learn best. Companies can use technical apps that are strong training adjuncts on a variety of subjects such as fall protection, ladder safety, lifting safety, and many others. Classroom, on-demand video, and, of course, on-the-job training can be used in conjunction with the technical apps to enhance their overall safety program.

Providing regular assessments for young or inexperienced employees regarding their work habits and progress in the training program is a powerful tool. Advantages of regular assessments can include helping them correct unsafe practices and better understand how others perceive their performance. Feedback can also be very motivating and energizing. It has strong links to employee retention, job satisfaction, and productivity by helping these employees identify with an organization's goals, thereby assuring a company's training efforts are maximized.

Finally, young employees want to be heard. Ask them for feedback on what can be changed to improve the mentorship program and safety-related communications. By making changes based upon their experience and suggestions, companies show they value young employees' opinions, increasing their satisfaction and safety program engagement.

As an employer, you are responsible for providing a safe workplace for all employees. Young, inexperienced workers who have been trained on safety protocols and processes and who have also been mentored, are more likely to have positive job experiences and are less likely to be injured. Remember today's young workers are tomorrow's leaders.

Please reach out to your Sompo International Risk Control Specialist at GRSRiskControlQuestions@sompo-intl.com for more information on Young Worker Safety Programs for your organization.

¹ Centers for Disease Control: <https://www.cdc.gov/niosh/topics/youth/default.html#:~:text=In%202017%2C%20the%20rate%20of%20age%20and%20older4.>

Risk A/T® Work

(Riesgo en el trabajo)

“Una onza de prevención vale una libra de curación.” Benjamín Franklin 1736



Nos complace presentar la siguiente edición de **Risk A/T® Work**, un foro dedicado a compartir consejos de control de pérdidas y seguridad con nuestros corredores de seguro y asegurados. **Risk A/T®** es nuestro enfoque patentado de gestión de riesgos que promueve el análisis informado de riesgos con base en dos factores conductuales: la **aptitud** y **tolerancia**.

ACERCA DE NOSOTROS

Sompo International Insurance trabaja a través de una red de distribución mundial de corredores de seguro minoristas y mayoristas y agentes gestores de seguros (MGUs) para proporcionar servicios efectivos y de alta calidad a una amplia gama de clientes, desde grandes multinacionales hasta pequeñas empresas. Ofrecemos diversas capacidades especializadas en una amplia gama de productos y sectores verticales industriales.

Si desea suscribirse a **Risk A/T® Work**, comuníquese con Víctor Sordillo al correo vsordillo@sompo-intl.com

Descargo de responsabilidad: Las recomendaciones y el contenido de este material se proporcionan sólo con fines informativos. Se ofrecen únicamente como un recurso a ser usado junto con su asesor de seguro profesional en el mantenimiento de un programa de control de pérdidas. Sompo International no asume ninguna responsabilidad a causa de la información que contiene este documento.

Para obtener más información, visítenos en:
www.sompo-intl.com

Cómo capacitar a trabajadores jóvenes: El valor de la mentoría y mejor comunicación

Regan Phillips, ASP, Especialista en Control de Riesgos, rphillips@sompo-intl.com y Beth Kersey, A.R.M., Especialista en Pérdidas, bkersey@sompo-intl.com, Sompo Global Risk Solutions

Según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), los trabajadores jóvenes entre 16 y 25 años de edad son tratados en las salas de urgencias 1.25 veces más que los trabajadores de 25 años de edad en adelante.¹ Generalmente, los empleados jóvenes tienen menos experiencia laboral en el lugar de trabajo, a menudo no reciben la capacitación laboral adecuada y dudan en hacer preguntas sobre la seguridad u otros aspectos vitales del trabajo para no correr peligro. Todos estos factores contribuyen a mayores índices de lesiones para este grupo demográfico y pueden afectar el bienestar financiero y la reputación de su empresa.

Mentoría

Elaborar y proporcionar un programa de mentoría para trabajadores jóvenes puede ayudarles a tener buenas costumbres laborales y habilidades comunicativas. Los mentores deberían ser seleccionados en base a su pericia laboral así como a sus habilidades comunicativas, fiabilidad y disposición para dar una opinión no solo comprensiva sino también sincera y directa. Es esencial que los mentores tengan el tiempo para preparar a los trabajadores más jóvenes y que sean acoplados adecuadamente.

La utilización de Dojos de Seguridad (áreas de capacitación y práctica de seguridad) es un ejemplo de una mentoría práctica enfocada en la seguridad. Los Dojos de Seguridad utilizan una estrategia de capacitación única en la cual se les enseña a los empleados nuevos o jóvenes y a los empleados existentes la manera correcta de desempeñar un trabajo para que luego demuestren sus conocimientos de la tarea de un modo controlado y supervisado. La ventaja del Dojo de Seguridad es que le permite al empleado practicar la tarea en un entorno controlado sin la presión de cumplir con las normas del desempeño laboral. Otra ventaja es la opinión instantánea y directa que da el Dojo (a menudo el mentor) y los compañeros de trabajo. Este método es apropiado para las empresas que posiblemente no tengan el presupuesto para otras formas de capacitación.

Comunicación

La capacitación e instrucción sobre seguridad es una forma vital de comunicación; es importante cómo se comunica uno con los empleados jóvenes y nuevos, especialmente debido a que pueden variar sus estilos de aprendizaje. Gracias a las mejoras basadas en la tecnología que se utilizan en el salón de clases, por ejemplo, los trabajadores jóvenes podrían aprender tan a gusto mediante video y juegos interactivos como mediante clases tradicionales y materiales de lectura. Dándoles materiales a los empleados sin experiencia en una variedad de formatos asegurará que reciban la información en la manera como aprenden óptimamente. Las empresas pueden usar aplicaciones técnicas que son grandes auxiliares de capacitación en una variedad de temas como protección contra caídas, cómo subir y bajar escaleras sin peligro, cómo levantar objetos sin peligro y muchas más. El salón de clases, el video bajo demanda y desde luego, la capacitación en el lugar de trabajo pueden utilizarse junto con las aplicaciones técnicas para mejorar el programa general de seguridad.

Evaluar a los empleados jóvenes o sin experiencia con regularidad en cuanto a sus costumbres laborales y el avance logrado en el programa de capacitación es una técnica poderosa. Las ventajas de evaluaciones realizadas con regularidad pueden incluir ayudarles a corregir prácticas inseguras y entender mejor cómo los otros perciben su desempeño. Las opiniones también pueden ser muy motivadoras y vigorizantes. Están fuertemente relacionadas con retención de empleados, satisfacción laboral y productividad, ayudando así a estos empleados a identificarse con las metas empresariales. De esa manera, se aprovechan al máximo los esfuerzos de capacitación de una empresa.

Finalmente, los empleados jóvenes quieren ser escuchados. Pregúnteles sus opiniones sobre lo que puede cambiarse para mejorar el programa de mentoría y comunicaciones relacionadas con la seguridad. Al realizar cambios en base a su experiencia y sugerencias, las empresas demuestran que valoran las opiniones de los empleados jóvenes, incrementando su satisfacción y compromiso con el programa de seguridad.

Como empleador, usted es responsable de brindarles a todos los empleados un lugar de trabajo seguro. Los trabajadores jóvenes sin experiencia que han sido capacitados en los protocolos y procesos de seguridad y que también han sido guiados y aconsejados por un mentor tienden a tener buenas experiencias laborales y menos lesiones. Recuerde que los trabajadores jóvenes de hoy son los líderes del mañana.

No dude en dirigirse a un Especialista en Control de Riesgos de Sompo International en GRSRiskControlQuestions@sompo-intl.com para más información sobre los programas de seguridad para trabajadores jóvenes que hay para su empresa.

¹ Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades: <https://www.cdc.gov/niosh/topics/youth/default.html#:~:text=In%202017%2C%20the%20rate%20of,%20of%20age%20and%20older4.>