

PRZYWÓDZTWO W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I ZDROWIA W PRACY

CEMEX Polska Sp. z o.o.

www.cemex.pl

PROBLEM

CEMEX prowadzi działalność w wielu sektorach gospodarczych (przemysł cementowy, beton towarowy, kopalnie kruszyw). Produkcja cementu, betonu i kruszyw wiąże się z występowaniem wielu zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz podwykonawców takich jak: upadek z wysokości, poparzenie gorącą mąką piecową, pochwycenie przez wirujące elementy maszyn i urządzeń, hałas, zapylenie, kolizje drogowe oraz wieloma innymi.

PODJĘTE DZIAŁANIA

CEMEX Polska Sp. z o.o. opracował program pod nazwą „Przywództwo w zakresie bezpieczeństwa pracy”. Jego głównym filarem jest odczuwalne i silne przywództwo w zakresie bezpieczeństwa pracy, wykazywane przez liderów na każdym szczeblu organizacji. Stałym obowiązkiem kadry menedżerskiej z najwyższego szczebla są wizyty w poszczególnych zakładach produkcyjnych, które poświęca się wyłącznie na sprawy BHP. Dodatkowo wprowadzono szkolenie z zakresu wzmacniania cech przywódczych oraz zmiany zachowań w pracy. Wprowadzono również system kart zdarzeń potencjalnie wypadkowych/zagrożeń, które zostały skierowane w głównej mierze do pracowników, jako osób odgrywających w procesie produkcji największą rolę. Program musiał również objąć kierowców pojazdów transportujących cement, beton oraz kruszywa. Zorganizowano obowiązkowe spotkania członków najwyższego kierownictwa z kierowcami w celu rozpoznania warunków pracy i występujących problemów, ale również okazania wagi, jaką firma przywiązuje do bezpieczeństwa pracy. Wprowadzono szkolenia kierowców samochodów ciężarowych i osobowych, audyty kierowców, sprawdza się stan techniczny pojazdów i posiadane kwalifikacje. Ponadto oznaczono na pojazdach przewożących cement numer telefonu, pod który mogą zadzwonić inni użytkownicy dróg, widząc bezpieczne, jak również niebezpieczne zachowanie na drodze kierowcy, „jadę bezpiecznie – zadzwoń”. Do Programu zalicza się również zarządzanie i współpracę z podwykonawcami. Firmy, które stosują się do zasad bezpieczeństwa pracy umieszczone są na liście kwalifikowanych dostawców.

REZULTAT

Wzrosło zaangażowanie pracowników w działania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Poprawiła się jakość kultury bezpieczeństwa pracy, co przejawia się mniejszą liczbą nakazów i decyzji wydawanych przez zewnętrzne organy nadzoru nad warunkami pracy. Dzięki zaangażowaniu pracowników i systematycznemu usuwaniu zdarzeń potencjalnie wypadkowych zgłaszanych na kartach odnotowano spadek wypadków z powodu poślizgnięć i potknięć. Odnotowano również znaczący spadek liczby wypadków przy pracy podwykonawców.

Współpraca, komunikacja, edukacja - młodzi i starzejący się pracownicy

Iławskie Przedsiębiorstwo Budowlane „IPB” Sp. z o.o.

www.ipbilawa.com.pl

PROBLEM

IPB jest firmą budowlaną, zatrudniającą powyżej 100 pracowników. W okresie swojej działalności pod marką „IPB” od 1966 roku wybudowało tysiące mieszkań, obiektów dla oświaty i służby zdrowia, banków, kilka oczyszczalni ścieków, hydroforni, oraz hal przemysłowych. Głównym zagrożeniem dla bezpieczeństwa pracowników są prace murarsko-tynkarskie, malarskie, dekarские, ciesielskie wykonywane głównie na wysokości.

PODJĘTE DZIAŁANIA

Podczas okresowych badań lekarskich starsi pracownicy z uwagi na stan zdrowia, nie otrzymali zgody lekarza na wykonywanie pracy na wysokości. Przeprowadzono konsultacje z brygadzystami w sprawie dalszego zatrudnienia pracowników, którzy mieli przeciwwskazania do wykonywania pracy na wysokości. Na wniosek członków zarządu firmy, zespół w składzie pracownik Zespołu ds. Pracowniczych oraz Pracownik Służby BHP, przeprowadził konsultację ze wszystkimi brygadzystami w zakresie zatrudnienia pracowników z przeciwwskazaniami lekarza. Brygadziści zadeklarowali na piśmie, że znajdują w obszarze wykonywania swoich prac w brygadzie, takie prace dla tych pracowników, które uwzględnia wymagania orzeczeń lekarskich.

Drugi problem dotyczył spraw związanych z komunikacją pomiędzy pracownikami. Po zatrudnieniu młodych pracowników do brygad zaistniał konflikt pomiędzy młodymi pracownikami a starszymi od nich brygadzystami. Członkowie zarządu firmy osobiście zainteresowali się problemem i przeprowadzili rozmowy z zainteresowanymi, tj. młodymi pracownikami i brygadzystami. Do rozmów zaangażowani byli kierownicy budów oraz służba BHP. Dodatkowo zarząd Spółki zaplanował szkolenia „miękkie” nt. zarządzania zasobami ludzkimi, w którym uwzględniono wszystkich pracowników kadry kierowniczej, w tym brygadzystów. Przeprowadzono również szkolenie dla brygadzystów nt. „Kultury bezpieczeństwa pracy”. Szkolenia miękkie uwzględniane są w każdym planie szkoleń i realizowane sukcesywnie, obejmując coraz to większą grupę pracowników.

REZULTAT

Wzrósł wzajemny szacunek wśród pracowników – problem może dotknąć każdego z brygady. Zapewnienie zaleceń lekarskich zapobiega wypadkom przy pracy. Brygady zasilane są nowymi, młodymi pracownikami, którzy mają szanse podjęcia pracy i doskonalenia swoich umiejętności zawodowych.

Edukacja pracowników na rzecz bezpieczeństwa

Autostrada Eksploatacja S.A.

www.aesa.pl/pl

PROBLEM

Zatrudniająca kilkaset osób Autostrada Eksploatacja jest operatorem Autostrady Wielkopolskiej, tj. płatnego odcinka autostrady A2. Jej głównym zadaniem jest zapewnienie bezpieczeństwa, zarządzanie ruchem oraz pobór opłat. Prowadzenie bieżących prac eksploatacyjnych na autostradzie, zawsze wiąże się z podwyższonym ryzykiem wypadku przy pracy. Zasadniczy problem polegał jednak na tym, że nawet przy zastosowaniu najbardziej zaawansowanych rozwiązań, do wypadków wciąż dochodziło. Ich analiza wskazywała na to, że przyczyną większości z nich była rutyna i brak wyobraźni, a nie brak rozwiązań technicznych.

PODJĘTE DZIAŁANIA

Dzięki skrupulatnie prowadzonym rejestrům wypadków, spółka jest w stanie dokonać dogłębnej analizy ich przyczyn. Postanowiono podjąć dodatkowe działania edukacyjne, które wpłynęłyby na realne zachowania pracowników, a w konsekwencji na wypadkowość. Firma postanowiła opracować i wydać specjalną, bardzo prostą, przypominającą komiks broszurę. Zawartość broszury została zdefiniowana wspólnie przez specjalistę ds. BHP, ekspertów od komunikacji, dział personalny oraz, co kluczowe, przez kierowników poszczególnych pionów obwodów utrzymania autostrad i punktów poboru opłat. Dzięki temu materiał nie odnosił się do teoretycznych sytuacji, lecz do tych spotykanych w codziennej pracy na drodze.

REZULTAT

W efekcie publikacji broszur liczba wypadków spadła. W 2009 roku odnotowano 12 wypadków w pracy, w 2010 aż o 50% mniej. Liczba dni nieobecności w pracy z powodu wypadków przy pracy zmalała o 80%. Tym samym spadły też znacząco koszty (o ponad 100 tys. zł), jakie firma ponosiła z powodu nieobecności pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich.

W badaniu satysfakcji przeprowadzonym w połowie 2010 r. aż 93% ankietowanych oceniło stan poziomu BHP na bardzo dobry.

Działania zmierzające do poprawy bezpieczeństwa wśród nowozatrudnionych pracowników kopalń

Konsorcjum Przedsiębiorstw Robót Górniczych i Budowy Szybów S.A.

www.kprgibsz.com.pl

PROBLEM

KPRGiBSz S.A. zatrudnia ok. 1 tys. pracowników i jest specjalistyczną firmą budownictwa podziemnego. Podczas drążenia wyrobisk techniką górniczą występuje szereg zagrożeń, które można podzielić na naturalne, techniczne i organizacyjne. W ostatnich latach liczba wypadków w górnictwie niestety utrzymuje się na podobnym poziomie, dodatkowo niechlubne opinie o braku bezpieczeństwa w podziemnych zakładach górniczych, które ukazują się w prasie i na portalach internetowych powodują, że nawet przy trudnej sytuacji na rynku pracy górnictwo nie przyciąga młodych ludzi. Stanowi to poważny problem, gdyż w niedługim okresie może wystąpić tzw. „luka pokoleniowa”, która może spowodować problem z uzupełnieniem stanu załogi.

duży problem pod względem przyczyn wypadków stanowi upadek osób z wysokości, obsunięcie lub oberwanie brył skalnych ze stropu i ociosów, a także nadmierny wysiłek.

PODJĘTE DZIAŁANIA

Głównym celem jaki firma sobie postawiła, było zapewnienie bezpieczeństwa pracy przy utrzymaniu wysokiej wydajności produkcji. Krokiem na drodze do poprawy jakości i bezpieczeństwa pracy było wdrożenie w 2009 roku zakładowego programu adaptacji zawodowej, pomagającego pracownikom odnaleźć się w nowym środowisku. Program ten, skierowany do pracowników nowozatrudnionych, trwa 3 miesiące i obejmuje okres szkolenia wstępnego. W tym czasie nowozatrudnieni pracownicy zapoznawani są z pracą w zakładzie górniczym, integrują się z pracownikami oraz zdobywają niezbędną wiedzę potrzebną do dalszej pracy pod ziemią.

Duże znaczenie w propagowaniu bezpieczeństwa wśród załogi odgrywa zakładowy konkurs wiedzy z zakresu BHP w górnictwie. Konkurs ten został podzielony na dwa etapy. Pierwszy etap obejmuje całoroczne współzawodnictwo wszystkich pracowników. Drugim etapem rywalizacji jest indywidualny konkurs wiedzy z zakresu BHP, który odbywa się końcem listopada każdego roku. Pracownicy wyróżniający się w pracy bezpiecznym wykonywaniem swoich obowiązków rywalizują między sobą, przystępując do egzaminu pisemnego sprawdzającego wiedzę teoretyczną z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgłoszone w trakcie trwania konkursu zdarzenia potencjalnie wypadkowe są analizowane przez dział BHP firmy w celu lepszego poznania aktualnie panujących warunków i problemów w pracy. Dodatkowo informacje te są przedstawiane komisji ds. oceny ryzyka zawodowego i brane również pod uwagę przy jego ocenie. Informacje te również są przedstawiane działowi energomaszynowemu firmy i dzięki temu można w odpowiedni sposób zaplanować system mechanizacji i automatyzacji w wyrobiskach.

REZULTAT

Najlepszym miernikiem ww. zadań i pomysłów jakie wdrożyła firma na przełomie tych kilku lat jest zmniejszenie wypadkowości wśród załogi. Dzięki procedurom oraz stawianym sobie celom BHP firma zaczęła w umiejętny sposób planować wspólnie wydatki oraz koszty związane z poprawą warunków BHP. Zwiększono nakłady finansowe na poprawę warunków pracy. Dzięki współzawodnictwu w konkursie pracownicy zaczęli współpracować z kierownictwem na płaszczyźnie BHP. Organizowane kursy, szkolenia oraz finansowanie stypendiów pracownikom pozwoliło na zwiększanie kwalifikacji załogi. Poprawiła się

ergonomia pracy i zmniejszyło się narażenie na czynniki wywołujące choroby zawodowe dzięki wprowadzonym maszynom i urządzeniom. Wykorzystano zdarzenia potencjalnie wypadkowe zgłaszane przez pracowników do oceny ryzyka zawodowego.