

Varnost za vse

Predstavljamo sistem varnosti in zdravja pri delu v podjetju Otis (sistem ravnanja, standardne prakse), vloga vodstva pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu (primeri dobrih praks) ter koncept varnostna dilema, ki pripomore k zmanjševanju nesreč in poškodb pri delu.



Uvod

Podjetje Otis lift, d. o. o., je leta 2011 prejelo evropsko priznanje za prakso na področju varnosti pri delu po zmagi na slovenskem natečaju za dobro prakso s področja varnosti pri delu, ki ga je organiziralo ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Nekdanji minister za delo dr. Ivan Svetlik je o praksi podjetja Otis lift povedal: »Uspeh podjetja OTIS lift, d. o. o., je v teh razmerah toliko večji. Majhnemu podjetju, ki ima samo 27 zaposlenih, je uspelo uvesti inovativne rešitve na področju organizacije dela in usposabljanja, ki dajejo odlične rezultate. (...) Potrebna pa je močna zavezanost menedžmenta varnosti in zdravja pri delu ter dobro sodelovanje z zaposlenimi, da bi uvajanje sprememb v organizacijo dela steklo brez večjih težav.« In prav močna zavezanost vodstva in sodelovanje z zaposlenimi je tema tega članka.

Otis podjetje

Otis lift, d. o. o., je del multinacionalke Otis, ki je del holdinga UTC (United Technologies Company). Ta po vsem svetu zaposluje okoli 250 tisoč ljudi. V Sloveniji je trenutno zaposlenih 22 ljudi, od tega 12 terenskih zaposlenih.

V Otisu predstavljajo ključ za uspešno delovanje trije t. i. absoluti, ki so:

- varnost pri delu,
- etika,
- notranje kontrole.

Absoluti so ključne vrednote, pri katerih se ne uporablja bližnjic. Absolutov se ne sme kršiti, četudi bi lahko prinesli kratkoročni poslovni uspeh.

Sistem varnosti pri delu podjetja Otis lift

Sistem varnosti pri delu temelji na dveh ključnih sistemih:

- sistem ravnanja z varnostjo pri delu,
- sistem standardnih praks s področja varnosti pri delu.

Sistem ravnanja z varnostjo pri delu je imenovan tudi prva standardna praksa in je obenem najpomembnejša. V tem sistemu ravnanja se opredelijo načini izpolnjevanja načel v okviru zaščite okolja, zdravja in varnosti pri delu. Z uporabo sistema ravnanja se zagotovijo vse zahteve po zaščiti okolja, zdravja in varnosti pri delu. V sistemu so ugotovljeni elementi odgovornosti vsakega posameznika kot tudi sistem komunikacije in medsebojnih odnosov.

Sistem ravnanja vključuje 12 elementov, ki so:

- element I.: politika podjetja
- element II.: organizacija
- element III.: načrtovanje
- element IV.: odgovornost

Avtor:

mag. Matej Drašček,
direktor za kadre in varnost pri delu

Otis lift, d. o. o.
Motnica 5
1236 Trzin



- element V.: analiza, preventiva in kontrola ogroženosti
- element VI.: izobraževanje in usposabljanje
- element VII.: komunikacija
- element VIII.: pravila in navodila
- element IX.: preverjanje in nadzor
- element X.: analiza nesreč
- element XI.: dokumentacija in evidenca
- element XII.: ocenjevanje

Pri tem se vsak element nato dodatno opredeli, npr. tako mora politika podjetja vključevati:

- Pisno politiko, ki jo podpiše vodstvo. Politika je pregledana, po potrebi ponovno izdana in sporočena na vse ravni podjetja. Politika je na voljo tudi javnosti.
- Vodstvo mora politiko vključevati v svoje odločitve.
- Vodstvo mora sodelovati pri aktivnosti iz varnosti pri delu (tudi z vključevanjem svojih podrejenih).
- Vodstvo mora učinkovito komunicirati s sodelavci, predvsem kaj so njihove odgovornosti pri ocenjevanju in zmanjševanju tveganj.
- Vodstvo mora zagotavljati tako kulturo, kjer zaposleni mislijo in upoštevajo varnostna navodila tako v službi kot doma.
- Vzpostaviti se mora učinkovit

proces, ki spodbuja vodstvo, da sodelujejo v zunanji aktivnosti podjetja, ki lahko koristijo podjetju na področju varnosti pri delu.

- Obstajati mora pisni dokument, ki opredeli, kako se bodo zahteve sistema ravnanja vpeljale v prakso.
- Obstajati mora dokumentacija, ki dokazuje, da vsa potrebna dokumentacija, postopki, načrti, poročila in druga dokazala obstajajo in so se učinkovito vpeljali.

Poleg glavnega sistema ravnanja obstaja tudi sistem standardnih praks, ki bolj natančno opredelijo zahteve s področij varnosti pri delu in okolja, ki so za podjetje pomembni. Znotraj vsake standardne prakse se opredelijo odgovornosti, cilji, določila, dokumentacije itd.

Tako imamo 18 standardnih praks (prva je sistem ravnanja, opis zgoraj):

- SP 002: prevzemi in združitve
- SP 003: organizacija nadomestil za primere poškodb in bolniške oziroma odsotnosti z dela
- SP 004: organizacija industrijske higijene
- SP 005: ravnanja z zakonskim in regulativnim skladjem
- SP 006: pregled in nadzor onesnaženosti zraka
- SP 007: organizacija ergonomije
- SP 008: zaščita strojev in opreme

- SP 009: preventiva in kontrola onesnaženosti voda
- SP 010: program ugovorov s področja varnosti pri delu
- SP 011: ravnanje z odpadki
- SP 012: varnostni program za motorna vozila
- SP 013: nadzor nevarnih energij
- SP 014: električna varnost
- SP 015: delo na višini
- SP 016: zaprti prostori
- SP 017: zmanjševanje energije in toplogrednih plinov
- SP 018: varnostni program dela z industrijskimi vozili

Vodstvo je tesno vpeto v varnost pri delu

Čeprav so vsi zaposleni zavezani k uresničevanju strategije na področju varnosti pri delu, vodstvo pri tem igra ključno vlogo.

Tako ima vodstvo naslednje odgovornosti oziroma izvaja naslednje aktivnosti:

- Vodstvo vsako leto podpiše politiko podjetja na področju varnosti pri delu, ki je nato javno objavljena v poslovnih prostorih podjetja.
- V podjetju se vsako četrtoletje izvajajo obsežni sestanki na temo varnosti pri delu, pri čemer sodeluje celo vodstvo in tudi predstavniki delavcev.
- Vodstvo mora vsaj dvakrat letno opraviti obisk na terenu, kjer preverjajo uspešnost izvajanja strategije varnosti pri delu. Pri tem morajo imeti popolno varnostno opremo. S tem dokazujejo, da ni pomembno samo govorjenje, ampak tudi dejanja.
- Vodstvo ima vezano nagraje-



- vanje na rezultate iz kontrole korporacije na področju varnosti pri delu. V primeru slabega rezultata na področju varnosti pri delu (četudi poslovni rezultati presegajo plane) vodstvo ne dobi nagrade za uspešnost.
- Generalni direktor dvakrat letno pošlje vsem zaposlenim pismo o pomembnosti varnosti pri delu. V primeru »posebnega jubileja« (nič nesreč v 5, 10 letih) pošlje tudi osebno pismo in zahvalo zaposlenemu.
 - Vsako usposabljanje zaposlenih s področja varnosti pri delu (štirikrat letno) se začne z govorom generalnega direktorja o pomembnosti varnosti pri delu.
 - Vodstvo na četrtnetni ravni podeli posebne denarne nagrade zaposlenim, ki izkazujejo predanost varnosti pri delu.
 - Vodstvo pošilja redna SMS-obvestila o temah varnosti pri delu vsem zaposlenim na terenu.
 - Vodstvo se tudi usposablja na področju varnosti pri delu, predvsem s področja vodenja sodelavcev.
 - Vodstvo aktivno podpira korporativna etična programa Ombudsman/Dialog za preprečevanje mobinga. Vodstvo pošilja redna obvestila o pomembnosti teh programov in pomembnosti prijav vsake vrste mobinga.
 - Pri letni anketi zadovoljstva zaposlenih je pomembna točka tudi, ali vodstvo skrbi za varnost pri delu. Otis Slovenija je v tej kategoriji v celi korporaciji dosegel najboljši rezultat.
 - Pri anketi zadovoljstva na področju varnosti pri delu zaposleni ocenjujejo med drugim tudi

vlogo vodstva pri zagotavljanju varnega okolja in ali je ta vloga zadostna/primerna.

- Vodstvo na podlagi internih izračunov napravi tudi posamične ocene tveganja za posamezne zaposlene. Pri tem se uporabljajo različni kriteriji (delovna doba, osebno prepričanje, rezultati testov itd.), ki opredelijo, katere zaposlene mora vodstvo bolj spodbujati k varnosti pri delu.
 - Vse globalne nesreče v Otisu se sporočijo vodstvu, ti se nato pogovorijo s svojimi zaposlenimi o nesreči in potrebnih ukrepih na njihovem delovnem mestu.
 - V primeru nesreč vodstvo sodeluje pri raziskavi. Pri tem je vpeto v vse postopke preiskave (pogovori s ponesrečencem, raziskave, obisk kraja itd.).
 - Vodstvo kljub slabim poslovnim rezultatom ne sme zmanjšati sredstev za varstvo pri delu (v obliki izobraževanj in pri nakupu dodatne varnostne opreme).
- Zadnje leto se je vodstvo intenzivno vključilo tudi v projekt varnostna dilema.

Varnostna dilema

Velikokrat se zgodi, da vodstvo pritiska na zaposlene, ki so »prisiljeni« ubrati bližnjice pri varnosti pri delu. Pri tem se velikokrat ne zgodi nič, vendar se pa tudi mnogokrat zgodi tudi preveč. Glavno



sporočilo varnostne dileme je: zaposleni naj kljub pritiskom različnih udeležencev nikoli ne uberejo bližnjic pri varnosti pri delu.

Vodstvo podjetja zaposlene spodbuja (in tudi denarno nagraduje), da naj v primeru, ko se ne čutijo sposobne oziroma usposobljene za delovno aktivnost, slednjo prekinajo. Pri tem naj vedno pokličejo svojega vodjo ali direktorja za varnost pri delu in se o dilemi pogovorijo. Dilema lahko vključuje: neznanje glede varnega postopka dela, novo tveganje, neprimerna oprema, pritisk kupcev, psihična nepripravljenost itd.

Z varnostno dilemo hoče vodstvo zagotoviti, da so zaposleni (predvsem na terenu) vedno ne samo fizično, ampak tudi psihično pripravljeni na delo. Interne raziskave so namreč pokazale, da prav psihična pripravljenost na delo velikokrat vpliva na nesreče. Vodstvo mora program tudi vidno podpirati, in sicer s spraševanjem zaposlenih na terenu o varnosti pri delu in tudi s spodbujanjem zaposlenih, da poročajo in se pogovarjajo o varnosti pri delu.

Rezultati na globalni ravni so odlični, saj smo kljub ekonomskim pritiskom od uvedbe varnostne dileme zmanjšali število nesreč in poškodb.

Zaključek

Varnost pri delu v podjetju Otis je in bo ostala ena izmed najpomembnejših vrednot. Iskanje bližnjic pri varnosti pri delu v Otisu ne sme biti, češar se zaveda tudi vodstvo. Vodstvo mora ne samo z besedami, ampak z dejanji pokazati pomembnost varnosti pri delu. Pri tem je varnostna dilema eno izmed boljših orodij.