



mgr AGNIESZKA SZCZYGIELSKA
Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

Działalność Forum Liderów w 2010 roku

Forum Liderów Bezpiecznej Pracy istnieje od 1998 r. W artykule przedstawiono pokrótce działalność niektórych członków Forum Liderów w 2010 roku. Wielu członków Forum prowadzi stałe akcje na rzecz poprawy bezpieczeństwa nie tylko w swoich zakładach, ale też wśród kooperantów, współpracowników, firm outsourcingowych. Coraz częściej podejmowane są także działania z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu.

The activity of the Safe Work Leaders' Forum in 2010

The Safe Work Leaders' Forum has existed since 1998. The article presents brief summaries of some of its members' activity in 2010. Many members of the Forum have their own agendas focused on improving occupational safety, not only in their own facilities but also among their subcontractors, associates and outsourcing companies. The issue of corporate social responsibility has become an increasingly common topic.



Fot. Paulus Rusyanto/Bigstockphoto

Forum Liderów Bezpiecznej Pracy (FL), powołane przy CIOP-PIB w 1998 r., skupia przedsiębiorstwa, które wykorzystują w praktyce osiągnięcia nauki i techniki w kształtowaniu warunków pracy, zgodnie z wymaganiami prawa polskiego oraz Wspólnot Europejskich.

W roku 2010 członkowie Forum Liderów koncentrowali się na upowszechnianiu dobrych praktyk z zakresu bezpieczeństwa pracy podczas konferencji i seminariów, a także innych działaniach mających na celu promowanie bezpieczeństwa pracy nie tylko wśród pracowników i kierownictwa przedsiębiorstw, ale również wśród współpracowników, podwykonawców oraz klientów.

Dobre praktyki nowych członków FL

Coroczna konferencja Forum Liderów Bezpiecznej Pracy jest okazją do wymiany doświadczeń, także w zakresie dobrych praktyk. Na ostatnim październikowym spotkaniu w Katowicach (relację z niego zamieściliśmy w „Bezpieczeństwie Pracy” nr 11/2010) przedstawiciele dwóch nowo przyjętych do grona Forum Liderów przedsiębiorstw przedstawili przykłady działań, które miały na celu budowanie zdrowych i bezpiecznych warunków pracy w ich firmach. Oto krótkie charakterystyki nowych Liderów:

ABB – koncern z sektora energetyki i automatyki; zaangażowany w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu. Obecnie firmy Grupy ABB pracują w ok. 100 krajach, zatrudniają łącznie ponad 110 tys. osób. W Polsce firma rozpoczęła swoją działalność w 1990 r., dziś zatrudnia ok. 2400 osób. Koncern dba o rozwój zaplecza produkcyjnego, inwestując nie tylko w środki produkcji, ale także w najnowocześniejsze systemy wspierające zarządzanie produkcją, bezpieczeństwo stanowisk pracy oraz zmniejszanie niekorzystnego wpływu na środowisko naturalne. W swojej działalności projektowej, badawczo-rozwojowej oraz produkcyjnej kładzie nacisk na takie obszary, jak etyka, środowisko, przedsięwzięcia na rzecz lokalnej społeczności.

ABB dąży do tego, aby zapewnić bezpieczne i zdrowe środowisko pracy we wszystkich zakładach, jakie działają w ramach koncernu. Po-

dejmuje starania, aby skutecznie zapobiegać wypadkom i obrażeniom powstającym podczas wykonywania pracy, minimalizując lub wręcz eliminując przyczyny zagrożeń występujących w środowisku pracy w takim stopniu, w jakim jest to możliwe.

W ciągu ostatniego roku w ABB Sp. z o.o. zostały podjęte intensywne działania, mające na celu poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy. Na uwagę zasługuje aktywność firmy w zakresie promowania bezpieczeństwa pracy wśród pracowników i ich rodzin, jak również współpracowników i podwykonawców. Przykładem tego typu przedsięwzięć są kampanie bhp realizowane m.in. z wykorzystaniem gazety zakładowej „Flesz”, która dociera do każdego pracownika. W tym roku tematem takiej kampanii był zdrowy kręgosłup. W jej ramach organizowano spotkania z pracownikami pod hasłem: „Zdrowy kręgosłup – jak radzić sobie z bólami kręgosłupa, teoria i praktyka”. Przeprowadzono także kampanię dotyczącą zagrożeń utraty słuchu oraz ogólną kampanię na rzecz bezpieczeństwa pracy, wykorzystując do tego celu plakaty, na których znalazły się hasła zgłoszone przez pracowników.

Ciekawa wydaje się także inicjatywa użycia elementów wizualnych do przekazu informacji z zakresu bezpieczeństwa pracy. Zainstalowano tablice informacyjne dotyczące stosowanych środków ochrony indywidualnej i wymagań na stanowisku pracy, tablice do rozwiązywania problemów bhp, tablice bhp z informacjami na temat systemu zarządzania bezpieczeństwem, monitory ekranowe pokazujące statystyki wypadkowe, manekiny demonstrujące stosowane środki ochrony indywidualnej oraz potencjalne urazy, a także tablice informacyjne o liczbie dni bez wypadku. Efektem prowadzonych działań było zmniejszenie wskaźnika liczby zwolnień przypadających na jeden wypadek oraz zmniejszenie liczby wypadków przy pracy (przy porównaniu rok do roku). W ostatnich latach nie było w ABB Sp. z o.o. wypadków ciężkich ani śmiertelnych.

Pilkington Automotive – producent szyb samochodowych. Firma posiada 33 fabryki w 27 krajach i dostarcza szkło oraz systemy przeszklenia głównie do nowo produkowanych pojazdów renomowanych marek, a także na rynek części zamiennych. Zaopatruje czołowych producentów samochodów osobowych, ciężarowych oraz autobusów.

Pilkington Automotive Poland powstał w 1997 r., obecnie zatrudnia ponad 1000 pracowników i produkuje 5,6 mln szyb rocznie. Wysoka jakość produktów potwierdzona jest wdrożeniami w zakładzie systemami zarządzania jakością: ISO 9002, QS 9000, ISO/TS 16949:2002 i środowiskiem – ISO 14001. W firmie obowiązuje systemowe podejście do bezpieczeństwa pracy. W skali całej Grupy funkcjonują systemy służące poprawie bezpieczeństwa pracy, m.in. system obserwacji STOP (*Safety Training Observation Program*) oraz analiza 5 Whys. W ramach systemu STOP wszyscy przedstawiciele dozoru, od najniższego do najwyższego szczebla, prowadzą system obserwacji bezpieczeństwa pracy. Każdy z nich codziennie powinien prowadzić obserwacje pracy różnych pracowników i sporządzać raporty. Obserwacje dokonywane są dwutorowo: przez pracowników nadzoru i pracowników bhp. Inspektorzy bhp kontrolują codziennie cały zakład i sprawdzają, czy nadzór zauważa nieprawidłowości, m.in. po to, by kierownicy na danym wydziale nie chcieli „poprawiać” statystyk przez „przymykanie oczu” na uchybienia. Dane zebrane podczas obserwacji wykorzystywane są m.in. do doboru środków ochrony indywidualnej oraz narzędzi. Na ich podstawie podejmuje się też decyzje o przeprowadzeniu dodatkowych szkoleń.

Analiza 5 Whys jest jedną z metod pozwalających na wykrywanie przyczyn problemów. Zadawanie kilku pytań „Dlaczego?” pozwala dojść do źródła zakłóceń, gruntownie zbadać ich przyczynę i skupić się na ich skutecznym rozwiązywaniu. Dzięki zadawaniu pytań problem staje się bardziej zrozumiały – w efekcie podstawowa przyczyna jego powstania jest łatwiejsza do zidentyfikowania i wyeliminowania. Analiza 5 Whys pozwala odpowiedzieć na pytania: Dlaczego powstał problem? Dlaczego go nie zauważyliśmy? Jak go rozwiązać?

Zespoły tematyczne

W związku z udziałem członków Forum Liderów w zadaniu pn.: „Dokształcenie metod promocji bezpiecznych zachowań w wybranych środowiskach pracowniczych”, a także w ramach rozszerzenia działalności Forum, w 2008 r. powołano Prezydium oraz 6 Zespołów Tematycznych (ZT): ZT Przemysł Chemiczny, ZT Przemysł Ciężki, ZT Przemysł Lekki, ZT Energetyka, ZT Budownictwo oraz ZT Usługi.

Pierwsze spotkanie zespołu tematycznego (ZT Budownictwo) odbyło się w 2009 r., a jego uczestnicy zaproponowali wówczas przedstawianie „dobrych praktyk” z zakresu bezpieczeństwa pracy podczas spotkań z innymi firmami budowlanymi. Tak narodził się pomysł zorganizowania w 2010 r. w Gdańsku, w siedzibie firmy Stabilator Sp. z o.o. (członek Forum Liderów, obecnie wyróżniony Złotą Kartką Lidera Bezpiecznej Pracy), seminarium pt. „Upowszechnianie dobrych praktyk eliminujących nieprawidłowości i zagrożenia na budowach” (fot. 1.).



Fot. 1. Gospodarzem gdańskiego seminarium była należąca do Forum Liderów firma Stabilator Sp. z o.o.

Photo 1. Stabilator Ltd., a member of the Safe Work Leaders' Forum, hosted the seminar in Gdańsk

Autorska inicjatywa gdańskiej firmy Stabilator Sp. z o.o. spotkała się z bardzo dużym zainteresowaniem przedstawicieli firm budowlanych i pokazała, jak silna jest potrzeba organizowania tego typu przedsięwzięć przez przedsiębiorstwa budowlane dla swoich współpracowników i podwykonawców. W ramach seminarium omówiono m.in. dobre praktyki firmy Stabilator Sp. z o.o. z zakresu bhp oraz zasady bezpieczeństwa pracy na budowach, obowiązujące w Hławskim Przedsiębiorstwie Budowlanym IPB Sp. z o.o. Zaprezentowano poza tym działalność CIOP-PIB na rzecz bezpieczeństwa pracy w budownictwie oraz zagrożenia występujące podczas pracy na wysokości. Uczestnicy seminarium wspólnie starali się znaleźć odpowiedź na pytanie, czym są dobre praktyki bhp.

Na początku 2010 r. odbyło się także pierwsze spotkanie połączonego zespołu tematycznego – ZT Przemysł Lekki/Usługi, podczas którego omówiono zadania i przyjęto cele zespołu, omówiono jego formy pracy, a także zdefiniowano główne problemy bhp dotyczące zakładów usługowych i przemysłu lekkiego (fot. 2.). W wyniku spotkania przygotowano propozycje działań z zakresu profilaktyki do wdrożenia w poszczególnych przedsiębiorstwach, a także opracowano zestaw działań prewencyjnych, dostosowanych do specyfiki odbiorców docelowych.



Fot. 2. Uczestnicy spotkania ZT Przemysł Lekki/Usługi – przedstawiciele LOT Catering Sp. z o.o., Samodzielnego Niepublicznego ZOZ z Makowa Maz., Schenker Sp. z o.o., MPK Łódź zwiedzili także laboratoria CIOP-PIB

Photo 2. Meeting participants of the TG Light Industry/Services attended by representatives LOT Catering Sp. Ltd., ZOZ in Maków Mazowiecki, Schenker Sp. z o.o., MPK Łódź and CIOP-PIB visited laboratories of the Institute

Drugie spotkanie tej grupy przedsiębiorstw, poświęcone prewencji zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy, odbyło się pod koniec listopada br. w siedzibie Lot Catering Sp. z o.o. Warszawie. Uczestnicy spotkania wymieniali się doświadczeniami i dyskutowali na temat skuteczności wybranych działań (m.in. dni promocji zdrowia, porad psychologa itp.). Ustalony został także zakres prac do zrealizowania w I połowie 2011 r., dotyczących m.in. zorganizowania ogólnopolskiej konferencji na temat prewencji zagrożeń psychospołecznych oraz przygotowania poradnika zawierającego przykłady dobrych praktyk członków Forum Liderów Bezpiecznej Pracy z tego zakresu.

Promowanie bezpiecznych zachowań

Co roku członkowie Forum Liderów organizują również wiele innych przedsięwzięć mających na celu upowszechnianie zagadnień związanych z bezpieczeństwem. Realizacją autorskiej inicjatywy w tym roku może pochwalić się np. Browar w Elblągu, należący do Grupy Żywiec S.A. W siedzibie Browaru odbyło się seminarium pt. „Zdrowe i przyjazne miejsce pracy”, w którym uczestniczyła kadra kierownicza średniego szczebla oraz przedstawiciele podwykonawców. Podczas seminarium omówiono m.in. tematykę tegorocznej kampanii europejskiej „Bezie-

czeństwo eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków”, wprowadzone w Browarze systemy 5S oraz TMP, służące doskonaleniu organizacji miejsca pracy, a także rozwiązania organizacyjne i techniczne systemu ratownictwa wewnątrzzakładowego. Podczas wizyty technicznej w Browarze zaprezentowano elementy systemu pierwszej pomocy oraz przykłady praktycznego wdrożenia systemów 5S oraz TPM (fot. 3.).



Fot. 3. W seminarium na terenie Browaru w Elblągu uczestniczyła średnia kadra kierownicza browaru oraz przedstawiciele podwykonawców w łącznej liczbie 60 osób

Photo 3. 60 people participated in the seminar at the Brewery in Elbląg – middle management of the Brewery and representatives of subcontractors

5S jest systemem wizualnego utrzymania porządku, czystości i dobrej organizacji w miejscu pracy. Nazwa pochodzi od pięciu japońskich słów: *seiri, seiton, seiso, seiketsu* oraz *shitsuke*. Wyrażenia te w jęz. polskim oznaczają: sortowanie, systematykę, sprzątnięcie, standaryzację oraz samodoskonalenie. Stosowanie 5S polega na usuwaniu nieprzydatnych przedmiotów z miejsca pracy (1S), umieszczaniu wszystkich potrzebnych rzeczy na swoim miejscu (2S) oraz utrzymaniu zakładu pracy w nienaganniej czystości (3S). Poprzez standaryzację wykonywania tych czynności (4S), dyscyplinę oraz ciągłe usprawnianie metod pracy (5S), tworzony jest trwały system zapewniający ład i porządek.

Stosowanie 5S pozwala na zwiększenie wydajności pracy, zmniejszenie awaryjności maszyn, poprawę jakości produktów, obniżenie kosztów produkcji, a także podniesienie kwalifikacji całej załogi. Umożliwia ciągłe doskonalenie systemów produkcji i jest podstawą wprowadzania dalszych narzędzi Lean Manufacturing, takich jak np. TPM, czyli *Total Productive Maintenance* (dosłownie: „całościowe utrzymanie ruchu”). Celem tego systemu jest włączenie wszystkich pracowników przedsiębiorstwa w działania usprawniające funkcjonowanie parku maszynowego, aby osiągnąć „zero” usterek maszyn, „zero” wad produkcji oraz „zero” wypadków przy pracy.

Na początku 2011 r. w Browarze odbędzie się kolejne seminarium poświęcone propagowaniu bezpiecznych warunków pracy.

Motywowanie do bezpiecznych zachowań

Członkowie Forum Liderów prowadzili też inne działania, w tym programy i kampanie informacyjne dla swoich pracowników, czego przykładem jest np. kampania „Zero wypadków” w ZAK S.A., program działań wprowadzony w Polimex-Mostostal S.A, czy program „Tydzień bezpieczeństwa” pod hasłem „Pracuję bezpiecznie dla...”, zrealizowany w Cadbury Sp. z o.o. w Bielanych Wrocławskich. Dodatkowo Liderzy włączali się w kampanie realizowane i koordynowane przez Instytut (kampania europejska „Bezpieczeństwo eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków” oraz ogólnopolska kampania „Ryzyko zawodowe w przetwórstwie przemysłowym”).

Poprzez zachęcanie do udziału w konkursach Liderzy motywowali swoich pracowników do podnoszenia poziomu wiedzy z zakresu bhp oraz doskonalenia umiejętności związanych z bezpieczeństwem pracy. Przykładem tego typu działań są: konkursy ZAK S.A. – „Lider Bezpieczeństwa”, „Mistrz-organizator bezpiecznej pracy”, „Wydział bezpiecznej pracy”, konkurs Mazowieckiej Spółki Gazownictwa dla monterów z zakresu bhp i p.poż., zorganizowany przez Związek Rzemiosła Polskiego „Ogólnopolski konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów zawodu zatrudnionych w rzemiośle w celu nauki zawodu”, czy zorganizowany przez Fiat Auto Poland S.A. konkurs „Bezpieczna praca w bezpiecznym środowisku”. Na uwagę zasługuje także konkurs „Lider bezpiecznej pracy”, przeprowadzony przez Fiat Auto Poland S.A. wraz z CIOP-PIB w ramach kampanii „Ryzyko zawodowe w przetwórstwie przemysłowym”, którego celem było wyróżnienie najlepszych pomysłów na poprawę bezpieczeństwa, zgłoszonych przez pracowników wydziałów: spawalni, lakierni i montażu (więcej na temat tego konkursu napiszemy w kolejnym numerze „Bezpieczeństwa Pracy”).

Należy także zauważyć, iż efekty aktywności przedstawicieli Forum Liderów na polu poprawy bezpieczeństwa pracy są doceniane nie tylko wewnątrz tych przedsiębiorstw, ale również w szerszym kręgu odbiorców. Opracowane i wdrożone do praktyki rozwiązania służące poprawie warunków pracy znajdują również uznanie w oczach członków jury konkursów organizowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz CIOP-PIB.

W tegorocznej edycji Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy nagrodzone i wyróżnione zostały m.in. rozwiązania opracowane przez: Skanska S.A., Pilkington Automotive Poland Sp. z o.o., PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna SA – Oddział Elektrownia Bełchatów PGE oraz Stabilator Sp. z o.o. W polskiej edycji Konkursu na Dobrą Praktykę nagrodę otrzymał Pilkington Automotive Polska Sp. z o.o.

Podsumowanie

W artykule przedstawiono jedynie przykładowe formy działalności Forum Liderów oraz jego wybranych członków. Forum zostało powołane w odpowiedzi na potrzebę wdrażania, upowszechniania i promowania osiągnięć nauki i techniki z zakresu bezpieczeństwa pracy, ochrony zdrowia i życia człowieka w środowisku pracy. Aktywność tej elitarniej grupy przedsiębiorstw jest więc blisko związana z działalnością CIOP-PIB, który z jednej strony wspiera Liderów dostarczając im najnowszych wyników badań oraz prac naukowych i rozwojowych z obszaru bezpieczeństwa pracy, a z drugiej – korzysta z ich wsparcia i praktycznego doświadczenia.

Przedsiębiorstwa te, jako nieliczne w kraju, mogą stale wykorzystywać w praktyce efekty pracy Instytutu i dzięki temu budować swoją przewagę konkurencyjną na rynku – z punktu widzenia ekonomiki przedsiębiorstwa korzyści wynikające z podwyższania poziomu bezpieczeństwa pracy przeważają bowiem nad kosztami ponoszonymi. Dla Instytutu członkowie Forum Liderów to nie tylko partnerzy, którzy dzielą się doświadczeniami i uwagami, wpływając w ten sposób na ustalanie tematyki podejmowanych projektów naukowo-badawczych; są także partnerami, którzy przenoszą wyniki pracy Instytutu na „podwórka” swoje i swoich podwykonawców – niejednokrotnie małych i średnich przedsiębiorstw, wspierając ich w podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa pracy.

Więcej informacji na temat funkcjonowania Forum znaleźć można na stronie www.ciop.pl/FL.

Publikacja opracowana na podstawie wyników 3 etapu zadania 5.S.13 uzyskanych w ramach I etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” dofinansowywanego w latach 2008-2010 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.