

PROJEKT PREMGOVNIKA VELENJE: ALI DELAM DOVOLJ VARNO

Varno delo je v Premogovniku Velenje na prvem mestu

Premogovnik Velenje je delniška družba v večinski lasti Holdinga Slovenske elektrarne. Osnovna dejavnost družbe je pridobivanje premoga. Letna količina nakopanega lignita, okrog 4 milijone ton, se v celoti uporabi v Termoelektrarni Šoštanj za pridobivanje električne in toplotne energije. Premogovnik je pomemben in zanesljiv člen v oskrbi Slovenije z električno energijo. Od skupno 2050 zaposlenih jih 1500 dela pod zemljo. To so večinoma rudarji, električarji in strojniki. Delo v velenjski jami, čeprav sodi med najsodobnejše v Evropi, je zahtevno, tako s tehnološkega kot tudi z organizacijskega, in še posebej varnostnega vidika. Varnost je v rudarski dejavnosti obravnavana prioriteto, ureja jo tudi posebna zakonodaja. Skrb za varno in humano delo je eden izmed štirih strateških ciljev Premogovnika Velenje.

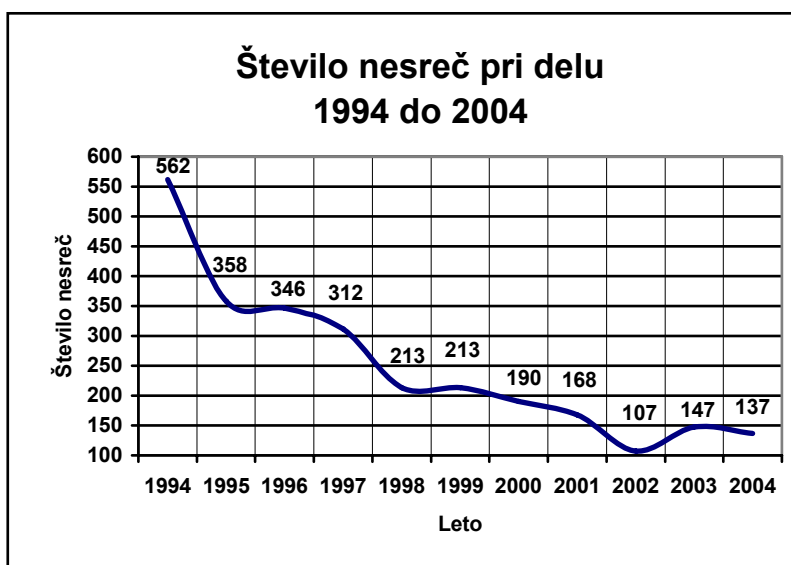
Delovno okolje v premogovniku je potencialno nevarno, predvsem zaradi posebnih delovnih razmer, kot so jamska klima, zahtevne naravne razmere v jami, delovne razmere pod zemljo in delovna sredstva. Zaradi potencialnih nevarnosti, ki se pojavljajo v tej panogi, se Premogovnik Velenje že dolga leta načrtno in intenzivno ukvarja z njihovim preprečevanjem in odpravljanjem. Aktivnosti, ki so bile izvedene oz. se na tem področju stalno izvajajo, so zelo obširne:

- VTIS – varnostni tehnološki informacijski sistem za spremljanje procesov dela in potencialnih nevarnosti – zagotavlja 24-urno računalniško spremljanje ključnih parametrov dogajanj v jami,
- ažurni načrti obrambe in reševanja s simulacijami potencialnih nevarnosti,
- redno izvajanje poskusnih umikov,
- usposobljena reševalna četa za reševanje v jami,
- investicije v opremo, ki zagotavlja tudi večjo varnost,
- redni pregledi objektov in delovne opreme,
- zagotavljanje ustreznih zaščitnih sredstev,
- redno preverjanje znanja nadzorno-tehničnega kadra in drugih delavcev,
- izobraževanje zaposlenih s področja varnosti in zdravja pri delu,
- redni in usmerjeni zdravniški pregledi,
- ogrevanje jamskega zraka v zimskem času,
- analiza vseh nevarnih pojavov,

- obravnava in analiza poškodb – skupaj z zaposlenimi,
- skozi oceno tveganja so prepoznane vse ključne nevarnosti delovnega okolja,
- obravnava navodil za delo z vidika varnosti,
- industrijsko gasilsko društvo in požarni red,
- različne preventivne zdravstvene aktivnosti,
- organizacija športnih aktivnosti,
- športno društvo in ugodnosti športnega društva,
- že deveto leto rubrika “Zdravje” v internem glasilu,
- aktivnosti v okviru projekta Skrb za zdravega delavca,
- stalno informiranje zaposlenih o varovanju in zdravju pri delu.

Vse te aktivnosti so precej zmanjšale število nesreč pri delu, saj so omogočile obvladovanje nevarnosti delovnega okolja. Vendar pa smo v Premogovniku Velenje želeli odstotek nesreč pri delu še zmanjšati.

Analiza vzrokov nesreč pri delu v letih 1998 do 2004 je pokazala, da je tudi do 70% vzrokov za nesreče takšnih, kjer je ključnega pomena človeški faktor. Gre za vzroke, kot so: nepravilna uporaba pripomočkov, nepazljivo delo, organizacija dela v skupini, utrujenost, pomanjkanje izkušenj, neupoštevanje varnosti in predpisov, nedoslednost, nepravilno delo, nezbranost pri delu, podcenjevanje nevarnosti. Vodstvo družbe je ocenilo, da lahko te vzroke nesreč pri delu omejimo oz. zmanjšamo s sodelovanjem tistih sodelavcev, ki imajo znanja in kompetence s področja varstva pri delu, organizacije, nagrajevanja, izobraževanja, informiranja, pravnega svetovanja in drugih sistemov ravnanja z ljudmi pri delu.



K reševanju problema smo pristopili projektno in uprava je imenovala projektni tim, ki ga sestavljajo vodje podprojektov. Projektni tim vodi tehnični direktor, njegov namestnik je direktor za kadrovsko-splošno področje. Vodje podprojektnih timov so vodje služb oz. strokovni sodelavci posameznih področij. V vsakem podprojektu sodelujeta predstavnika sindikata in sveta delavcev.



Razlaga grafa:

VEČ RAZLOGOV:

Vzrok za nezgodo je sestavljen iz več razlogov. Te razloge v več kot 50 % sestavlja tudi nepazljivo delo (osebni faktor).

OSTALI RAZLOGI:

Za nekatere nesreče ne moreš takoj določiti vzroka, ampak je potrebno proučiti material ali drug vzrok.

Projekt ima dva osnovna cilja: imeti v podjetju zdrave delavce in

posledično zmanjšati stroške, povezane z bolniško odsotnostjo in odškodninami.

Generalni operativni cilj krovnega projekta se glasi: »Znižati število nezgod za 3% do leta 2006 (v primerjavi z desetletnim povprečjem).«

S projektom želimo tudi:

- povečati odgovornosti za varno delo,
- izboljšati varnost delovnega okolja,
- izboljšati organizacijo dela z vidika varnosti,
- povečati motiviranost zaposlenih za varno delo,
- povečati znanja – kako delati in živeti varno,
- promovirati zdrav življenjski slog.

Projekt smo začeli aprila 2004 in ga bomo predvidoma zaključili aprila 2007.

Opis poteka projekta

1. Analiza stanja

Najprej smo analizirali gibanje nesreč pri delu v zadnjih desetih letih. Upoštevali smo število nezgod, vzroke zanje, število in stroške izgubljenih dni zaradi nezgod, analizirali smo stroške izplačanih odškodnin zaradi nezgod. Analizirali smo tudi vse disciplinske obravnave kršitev delovnih obveznosti iz naslova varstva pri delu. Pregledali smo vse ukrepe, ki jih v podjetju izvajamo za varno delo

2. Predstavitev ugotovitev analiz in zamisli o projektu

Ugotovitve analize stanja na področju delovnih nezgod smo predstavili širšemu vodstvu družbe, svetu delavcev in vodstvu sindikata. Poročilo o varstvu pri delu ti organi sicer obravnavajo vsako leto. Tokrat pa smo ponudili za zmanjšanje števila nezgod projektni pristop. Predlog je naletel na dober odziv in podporo. Sindikat in svet delavcev sta imenovala v podprojektne skupine svoje predstavnike.

3. Oblikovanje krovne skupine in krovnega projekta ter oblikovanje podprojektnih skupin in podprojektov

Uprava je imenovala projektno skupino za izvedbo projekta »Ali delam dovolj varno«, člani projektne skupine so vodje podprojektov:

- Organizacija dela, tehnični ukrepi in varstvo pri delu;
- Promocija, izobraževanje, informiranje,
- Promocija zdravja,
- Stimuliranje varnega dela,
- Odškodnine in odškodninska odgovornost,
- Inovacijska dejavnost.

4. Začetek in potek dela pri projektu

Vsaka podprojektna skupina je na osnovi ugotovitev analize pripravila svoj program dela. Izoblikovala je svoje cilje za doseganje generalnega cilja projekta.

Skupine imajo redna srečanja, praviloma enkrat mesečno, kjer si člani razdelijo tekoče naloge in poročajo o napredku.

Krovna projektna skupina se sestaja mesečno. Vodje podprojektnih skupin poročajo o svojem delu in z drugimi člani projektne skupine razpravljajo o svojih aktivnostih in predlogih. Predlagane rešitve osvetlijo z različnih vidikov. Zaključki so sprejeti soglasno. Projekt uspešno poteka, saj so podskupine zelo aktivne, tako da je bilo uresničenih že kar nekaj zamisli:

➤ Organizacija dela, tehnični ukrepi in varstvo pri delu:

- ➡ prenova navodil za varno delo,
- ➡ organizacijske spremembe,
- ➡ sprememba delovnih postopkov,
- ➡ stalno preverjanje znanja s področja varnega dela na delovnem mestu,
- ➡ začetek aktivnosti za pridobitev standarda varnosti in zdravja pri delu OHSAS 18001– certificiranje sistema jeseni 2005.

➤ Promocija, izobraževanje, informiranje:

- ➡ promocija projekta in varnega dela prek različnih medijev: interno glasilo



OČKA, VRNI SE ZDRAV DOMOV!

o platno,
ta, vrni se zdrav domov!«, ki se
projektom,

- ➡ objava člankov s področja varnosti in zdravja v internem glasilu Rudar,

- ☉ izdelava opozorilnih tabel za označevanje pohodnih poti znotraj in izven jame,
 - ☉ vsebine s področja varnega dela so bile natisnjene v delovodniku, ki ga prejmejo odgovorni vodje v jami v začetku leta,
 - ☉ izobraževanja za različne ciljne skupine,
 - ☉ izvajanje izobraževanj po načrtu,
 - ☉ raziskavi organizacijske klime smo dodali tudi vprašanja s področja varnosti in zdravja pri delu.
- Promocija zdravja:
 - ☉ razgovor med vodjo in sodelavcem po bolniški odsotnosti,
 - ☉ evalvacija razgovorov po bolniški odsotnosti,
 - ☉ preizkus hoje na 2 km (fizična kondicija, sladkor, holesterol,..),
 - ☉ izvedba šole za hujšanje,
 - ☉ predavanje zdrav način življenja za 250 nadzornikov,
 - ☉ razgovor z zdravniki.
 - Stimuliranje varnega dela:
 - ☉ delo brez nezgode kot kriterij za mesečno nagrajevanje,
 - ☉ razpis za delovno skupino brez nezgod – nematerialna nagrada.
 - Odškodnine in odškodninska odgovornost:
 - ☉ postavitve novih izhodišč za dogovarjanje z zavarovalnico,
 - ☉ poglobljena obravnava nezgod z vidika odškodnin in ostalih stroškov.
 - Inovacijska dejavnost:
 - ☉ razpis za zbiranje koristnih predlogov za izboljšanje varnosti na delovnih mestih,
 - ☉ povišanje nagrad za koristne predloge v zvezi z zdravjem.
 - ☉

5. Zaključek projekta:

V aprilu 2007 pričakujemo zaključek projekta.

6. Evalvacija projekta:

Ppregled doseganja zastavljenih ciljev krovnega projekta in podprojektov.

7. Postavljanje izhodišč za nove projekte:

Zaključek tega projekta ne pomeni prenehanje ukvarjanja z zdravjem zaposlenih in varnim delom, ampak je odlična prilika za analizo stanja in zastavljanja novih projektov.

Metode dela

V začetni fazi projekta smo uporabili metodo deskripcije (posnetek stanja) in kumulacije (zbiranje obstoječih podatkov o nezgodah pri delu). Zelo priročne so bile različne metode analize zbranih podatkov od različnih statističnih metod do grafičnih prikazov.

Pri projektne delu smo tako v krovni skupini kot podskupinah uporabljali metodi konstruktivne diskusije in ustvarjalnega razmišljanja (brainstorming,...). Prav tako smo uporabili metodo planiranja za načrtovanje poteka projektov.

Pričakovani rezultati

Pričakovani objektivno merljivi rezultat je zmanjšanje števila nesreč pri delu v podjetju za odstotek, ki je bil zastavljen v generalnem cilju. Tako nameravamo zmanjšati posledice poškodb pri zaposlenih, znižati stroške dela v podjetju in izboljšati poslovni rezultat podjetja. Večje rezultate pa pričakujemo predvsem pri povečanju odgovornosti samega delavca za svojo varnost in zdravje. Pričakujemo večjo motivacijo delavcev za varno delo. Prav tako želimo izboljšati znanje o varnem delu in kvaliteti življenja.

Predvsem želimo izboljšati kvaliteto življenja zaposlenih tako v delovnem kot domačem okolju.

Učinki in uporabnost v praksi

S projektom v podjetju promoviramo zdravje kot vrednoto. Zdravja ne ločujemo na zdravje pri delu in zdravje izven dela. Največ lahko za lastno zdravje naredi človek sam, če se vrednote zdravja zaveda takrat, ko je zdrav. Zdravje zaposlenih je področje, kjer se kažejo največji učinki tega projekta. Ne samo, da se večja ozaveščenost zaposlenih za varno delo v podjetju, ampak skrb za zdravje postaja način življenja. Delavci prevzemajo vedno večjo odgovornost za svoje zdravje, kar pomeni, da so bolj previdni na poti v službo, pri delu doma, svoji prehrani in preživljanju prostega časa. Zmanjšuje se število nezgod na poti v službo in pri delu doma. Zdravi delavci so bolj zadovoljni, kar pozitivno vpliva na odnose v podjetju in izboljšuje organizacijsko klimo. Tako se vzpostavi pozitivna povratna zanka, saj imajo zadovoljni delavci boljše družinsko življenje, kar zopet vpliva na boljše delo v službi. Vse to pa izboljšuje učinkovitost delavcev in poslovni rezultat podjetja. Poleg tega vpliva na zmanjšanje stroškov dela tudi zmanjšanje nezgod pri delu in obolelosti, kar pomeni manj bolniških odsotnosti in velik prihranek podjetja.

V sklopu raziskave organizacijske klime smo ugotovili, da projekt 38% zaposlenih zelo dobro pozna, 52 % nekaj ve o njem in da 10% zanj še ni slišalo. Zaposleni so tudi navedli številne predloge za izboljšanje varnosti pri delu. Zanimalo nas je tudi, ali zaposleni živijo zdravo oz. kaj storijo za lastno zdravje. Enkrat do dvakrat na teden se rekreira 68% vprašanih, tri do štirikrat 25%, le 2% sploh nič in 5% petkrat in več na teden. Kadilcev je 30%. Glede zdrave prehrane pa so zaposleni odgovorili takole: 14% se jih vedno prehranjuje zdravo, 81% se jih poskuša zdravo prehranjevati in le 5% jih sploh ne pazi na zdravo prehrano, Rezultate raziskave bomo uporabili za nadaljnje aktivnosti.

Širša uporabnost projekta (izven organizacije)

Pozitivni učinki projekta so lahko tudi širši. Zdrav način življenja zaposlenih daje dober zgled tudi njihovim družinskim članom in ostalim članom družbe, s katerimi se srečujejo v privatnem življenju. To vpliva tudi na dvig kvalitete življenja širše skupnosti in posledično s tem tudi zmanjšanje stroškov zdravstvenega varstva.

Ponosni smo tudi na zasnovo projekta, ki je zelo velik zalogaj za podjetje, saj je zaradi velikega števila sodelujočih pri projektu potrebno delo zelo dobro organizirati. Potrebno je izpostaviti celovitost pristopa do problematike. Informiranje in motiviranje delavcev na različnih področjih nismo omejevali samo na delo v podjetju, ampak je zajelo celotno življenje zaposlenega. Zelo pomemben premik, ki sta ga naredila projektna skupina in vodstvo podjetja, je pogled na zaposlenega. Zaposleni ni več le oseba, ki osem ur dela in po končanem delu neha obstajati, ampak je celostno bitje, katerega način življenja in vrednote močno vplivajo tudi na delo v podjetju. Prav ta celostni pristop bi bilo potrebno vpeljati tudi v ostale HRM projekte, saj se le tako pokažejo večji učinki, ki pripomorejo k uspešnosti projektov. Sistematičnost pri vodenju projekta in vključevanje vseh zaposlenih omogočata tudi večjo uspešnost projektov. Zelo pa je pomembna kontinuiteta ukvarjanja s problematiko, ki pa ni ponavljanje vedno istih stvari, ampak išče vedno nove in ustvarjalne pristope. Poudariti je treba še en vidik projektnega dela. Gre za sodelovanje med različnimi organizacijskimi področji in službami v podjetju, predvsem med tehničnim in kadrovskim. Sodelovanje poteka tudi sicer, vendar ne na enako kvalitetnem nivoju. Gre za to, da znanje in izkušnje kompetentnih zaposlenih usmerjamo k skupnemu cilju. Pomembno je, da delo poteka kontinuirano, da ne zastaja, da se motivacija v primeru, ko rezultati niso vidni takoj, ne zmanjša. Gre namreč za spreminjanje organizacijske kulture, za

spremembe obnašanja in navad. Tega spreminjanja pa ni mogoče doseči čez noč, je kot mozaik, in kamenček, ki manjka, najbolj bode v oči.

Povzetek

Varno delo je v Premogovniku Velenje ključnega pomena. Zahtevne pogoje dela poskušamo omiliti s številnimi tehničnimi in organizacijskimi ukrepi. Toda nezgode se še vedno dogajajo. Ko smo analizirali vzroke zanje, smo ugotovili, da je več kot dve tretjini vzrokov subjektivne narave, da izvirajo iz organizacije in iz človeka. S projektom Ali delam dovolj varno smo se lotili zmanjševanja teh nezgod. V krovno projektno skupino in v podprojektne skupine smo vključili vse, ki s svojim znanjem in kompetencami lahko prispevajo predloge za zmanjševanje števila nezgod. Operativni cilj projekta je do leta 2006 znižati število nezgod za 3%. S projektom želimo v podjetju promovirati zdravje kot vrednoto, za katero je odgovoren vsak posameznik, pa tudi podjetje.

Že v prvem letu daje projekt pozitivne rezultate.

Božena Steiner

Katja Rak