

MODERNÍ PROVOZ

Bezpečnost, čistota a ekologie v souvislostech
02/2019

BOZP 4.0

ABY NOVÉ
TECHNOLOGIE BYLY
DOBRÝM SLUHOU,
NIKOLI ZLÝM
PÁNEM



ISO 45001

NORMA, DÍKY KTERÉ BY
BOZP NEMĚLO ZŮSTÁVAT
JEN NA PAPÍŘE

str. 18

PRODUKTOVÉ NOVINKY

- Bezpečnostní nože
- Ochranné masky
- Extrémně odolné podlahové pásy
- Ochranné zábrany

HAPPY END

OBSAH

3/ Hlavní téma:
BOZP 4.0: Aby nové technologie byly dobrým sluhou, nikoli zlým pánem

7/ Hlavní téma:
ISO 45001: Norma, díky které by BOZP nemělo zůstat jen na papíře

9/ Rozhovor:
„Zapojit zaměstnance do BOZP? V tom mají výhodu malé firmy,“ říká Kate Field z BSI

11/ Rozhovor:
„V BOZP měříme všem stejným metrem,“ říká Jiří Michálek z ArcelorMittal Ostrava

14/ Rozhovor:
Jan Soumar: umění povzbuzuje ke kreativě i v kanceláři

15/ Poradna:
Co na to odborníci?

16/ Z praxe:
Dvakrát měřte, jednou řežte: A to i při výběru bezpečnostních nožů

18/ **Novinky a produktová nabídka**

23/ **Zajímavosti**

Milí čtenáři,

někdo mluví o zavádění nových technologií a pokročilé robotizaci, jiný pro to samé používá módní výraz Průmysl 4.0. Nicméně všichni máme velká očekávání: Že poroste produktivita, ziskovost, sníží se počet chyb... Dá se předpokládat, že se díky moderní technice sníží počty pracovních úrazů i nemocí z povolání. A moderní technologie se dají skvěle využít i pro zvýšení bezpečnosti práce. Výborným nástrojem pro nácvik BOZP je třeba virtuální realita (VR). Příkladem může být společnost Siemens, která VR pro školení zaměstnanců už používá.

Jsou tu ale i oprávněné obavy a varování před prudkým rozvojem technologií a tlakem, který na nás vyvíjejí. Vznikají nové typy pracovních rizik a zdravotních ohrožení. Patří mezi ně i psychosociální rizika. V České republice je moc nesledujeme. Asi máme pocit, že zmizí, když o nich nebudeme mluvit... A přitom absence na pracovištích z důvodů psychických poruch nezděritelně přibývají.

Může vůbec BOZP zajistit, aby nám moderní technologie dobře sloužily? Může, ale... Když mluvíme o Průmyslu 4.0, pak musíme také hovořit o BOZP 4.0. Odpověď na to, co si pod tímto pojmem představit, budeme společně hledat v tomto čísle.

Seznámíme vás i s tím, proč je dobré používat bezpečnostní nože. Také vám řekneme víc o zajímavých produktových novinkách.

A nakonec je tu obvyklá hádanka. Kdo jsou Rudí škorpióni z FBI a co mají společného s kvalitou bezpečnosti práce externích dodavatelů? Odpověď a mnoho dalších zajímavých informací najdete v rozhovoru s Jiřím Michálkem, ředitelem pro bezpečnost a zdraví společnosti ArcelorMittal. Tak si ho nenechte ujít.

Přeji vám příjemné čtení a hezký začátek jara.

Mgr. Markéta Reedová, MPA
šéfredaktorka





OD PRŮMYSLU 4.0 K BOZP 4.0: **ABY NOVÉ TECHNOLOGIE BYLY DOBRÝM SLUHOU, NIKOLI ZLÝM PÁNEM**

Plně automatizovaný průmyslový provoz, který řídí sofistikovaný počítačový systém. To není scéna ze sci-fi filmu, ale realita. To, co odborníci na začátku 3. tisíciletí opatrně prezentovali jako nástup čtvrté průmyslové revoluce, dnes už patří k běžné praxi. Vývoj umělé inteligence dokonce znepokojuje některé vědce a byznysmeny. Elon Musk, Bill Gates nebo nedávno zesnulý Stephen Hawking. Ti všichni považují extrémně rychlý vývoj za případné ohrožení. Jak může BOZP přispět k tomu, aby byly moderní technologie dobrým sluhou, nikoli zlým pánem? A jak se dají využít pro bezpečnost práce a ochranu zdraví?

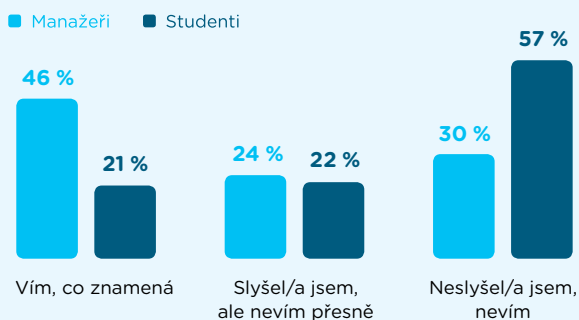
»

Digitalizace a automatizace výroby zvyšují efektivitu a produktivitu práce. Lidé už díky „chytrým“ strojům nemusí dělat náročné nebo monotónní činnosti. Nicméně jako každá radikální změna, i tato vyžaduje komplexní úpravy na všech úrovních našeho života. A nejsou to jen změny technologické. Změny musí nastat i v našich myšlenkách, názorech a postojích. A právě tyto hluboké a významné změny potřebují svůj čas a především kvalitní přípravu.

Průmysl 4.0: Chybí kvalifikace a podceňují se rizika

Vezměme si jako příklad současnou Českou republiku: Nezaměstnanost je nízká, v technických oborech je ale nedostatek kvalifikovaných lidí. Vysoké školy jsou navíc odtržené od každodenní praxe, což jako problém vnímají jak studenti, tak strojírenské podniky. To ostatně dokládá i průzkum společnosti BDO Advisory. Podle něj 79 % studentů technických oborů nedokáže vysvětlit termín Průmysl 4.0.

Znalost Průmyslu 4.0



Podle tohoto průzkumu sice manažeři vědí o Průmyslu 4.0 více než studenti, jejich představy jsou ale zjednodušené a podceňují celkové dopady zaváděných změn a jejich rizik. „Zavedení moderních digitálních technologií, potřebné IT infrastruktury a strojového vybavení je komplexní proces, který vyžaduje důkladné analýzy a strategický postup,“ vysvětluje Jiří Kabelka, partner společnosti BDO.

Třeba kyberbezpečnost čeští podnikatelé podceňují. A přitom je patrné, že s rozvojem technologií dochází také k častějšímu zneužívání dat, vykrádání databází, hackerským útokům a k následnému narušení výroby. Kromě toho jsou tu i další rizika: zdravotní a psychosociální.

Úspěch Průmyslu 4.0 tedy nezávisí jen na investicích do technologií a inovací, ale i na vybudování kvalitního vzdělávacího systému a zajištění bezpečnosti. Zatímco na přeměně vzdělávacího systému by se měl aktivně podílet zejména stát, bezpečnost a ochrana zdraví jsou společným zájmem všech. Ať už jsou to politici, podnikatelé, manažeři, zaměstnanci, odbory nebo profesní organizace.

BOZP jako společný zájem a hodnota

Má-li být BOZP jedním z pilířů Průmyslu 4.0, pak nesmí být jen ve vleku změn a na vzniklé problémy reagovat se zpožděním. Naopak. Proto je potřeba změnit způsob, jakým tuto oblast vnímáme: Tedy jako oblast, za kterou zodpovídá pouze bezpečák a která se v mnoha firmách stále řeší jen na formální úrovni. Dá se tento zakořeněný přístup změnit? Nebo musíme počkat až na další generaci?

Na nástup další generace opravdu čekat nemusíme: Vždyť náš mozek se dokáže naučit a přijmout za své nové věci i v průběhu života. Záleží jen na našem postoji. Tak jako jsme před lety přijali za své, že je normální na kole jezdit s přilbou, nikoli bez ní. Stejně tak můžeme přijmout za své, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci by měly být nedílnou součástí firemní kultury. Důraz na bezpečnost a ochranu zdraví je také cestou, jak dosáhnout vyšší efektivity, ziskovosti a produktivity.

To, že to lze dobře propojit, ostatně dokazuje svým přístupem Zero Harm Culture například společnost Siemens, která ve 190 zemích světa zaměstnává 360 000 zaměstnanců.

Má-li BOZP fungovat jako jeden z pilířů Průmyslu 4.0, pak je potřeba, aby byla proaktivní, nikoli reaktivní: Aby i u moderních technologií předvídala potenciální rizika, připravovala se na ně. Zároveň se do BOZP musejí zapojit všichni – akcionáři, management, odbory i řadoví zaměstnanci a externí dodavatelé. Ostatně na spolupráci a zapojení všech klade důraz i nová norma ISO 45001, o které v tomto vydání také píšeme.

Pracovní úrazy a nemoci z povolání: Připravme se na nová rizika

Zpráva EU-OSHA ke sledování a identifikaci onemocnění, která souvisí s prací, říká, že nové a nově vznikající

Siemens a přístup Zero Harm Culture

Ve zkratce jde o firemní kulturu, která stojí na nulové toleranci úrazovosti a v praxi pak na třech jednoduchých principech:

1. Nulová úrazovost je dosažitelný cíl a stojí za to o něj usilovat.
2. V případě BOZP neděláme kompromis (ani v případě tlaku na výrobu či produktivitu).
3. Všímáme si jeden druhého a nebojíme se upozornit druhé, když se dopouští nebezpečného jednání. Uvědomujeme si, že svým chováním ovlivňujeme nejen sebe, ale i své okolí. Každý si zaslouží bezpečné a zdravé pracovní prostředí.

Aplikace VR od firmy Atos pomáhá firmám i při nácviku BOZP



technologie, jako jsou nanotechnologie a pokročilá robotizace, přinášejí nová rizika. Patří mezi ně doposud jen zřídka se vyskytující nebo zcela neznámá duševní onemocnění, muskuloskeletální poruchy a některé typy rakoviny. Z analýzy navíc vyplývá, že monitoring a vyhodnocování těchto nemocí neprobíháji v Evropě rovnoměrně a dostatečně.

Ostatně je to patrné třeba na přístupu ČR k chorobám bederní páteře. Zatímco na Slovensku a v Německu tyto choroby zařadili na seznam nemocí z povolání (a k žádnému razantnímu nárůstu ohlášených onemocnění nedošlo), v Česku stále váháme. Zákonná úprava přitom už delší dobu leží na stole.

Navíc to vypadá, že přehlízíme i psychický stav: V oblasti sledování psychosociálních rizik jsme na tom nejhůř z celé Evropské unie. Přitom jenom v loňském roce kvůli psychickým problémům strávili lidé v pracovní neschopnosti 3 728 212 dní a duševní choroby jsou druhým nejčastějším důvodem pro přiznání invalidního důchodu. Kromě toho pracovní stres má být podle Světové zdravotnické organizace (WHO) po roce 2020 hlavní příčinou nepřítomnosti na pracovištích.

Rozvoj nových technologií a digitalizace na jedné straně psychosociální rizika zvyšují, na straně druhé ale mohou ke zvýšení bezpečnosti a ochraně zdraví přispět. Stačí „jen“ využít jejich pozitivních vlastností i v oblasti BOZP.

Moderní technologie pro bezpečnější a zdravější pracoviště

Chytrá mobilní aplikace, která přenese informace z terénu, umožní jejich vyhodnocení, konzultaci

V ČR má podle průzkumů profesora Rabocha a docenta Ptáčka z 1. lékařské fakulty Univerzity Karlovy lehké depresivní potíže asi třetina praceschopné populace. Pak už vlastně ani nepřekvapí, že v letech 2002–2012 vzrostla spotřeba antidepresiv o 95 % (podle údajů SÚKL).

a zpětnou vazbu. Tohle není sci-fi, ale realita, kdy dochází k auditu nejen v reálném čase, ale i prostředí.

Existují už i systémy, které zaměstnance upozorní na nebezpečí a zároveň přivolají pomoc. Pomalu končí i doba papírových nástěnek, které stejně málokdo čte – nahrazují je digitální komunikační kanály.

A je jen otázkou času, kdy se i v BOZP začne používat „internet věcí“, díky kterému „bezpečák“ na dálku zkontroluje třeba to, jestli není v lékárnice léčivo po expiraci.

Také ochranné pracovní prostředky dnes poskytují nejen perfektní ochranu zdraví, ale zaměstnanci se v nich i dobře cítí. A možná se za pár let dočkáme i toho, že „chytré“ pracovní oblečení dá vědět, že zaměstnanec přetěžuje konkrétní část těla.

BOZP reálně i virtuálně

Virtuální realita (VR) dnes nachází uplatnění v mnoha oborech. V lékařství, sportu, letectví, vesmírném výcviku... A své místo má i v BOZP. Pomáhá s přípravou na riziko požáru, exploze, úniku nebezpečných látek.



Využívá se při nácviku vyvážnutí ze stísněných prostor nebo prevenci pádů z výšky.

Virtuální realita dokáže věrně nasimulovat reálné prostředí, a ochránit tak třeba drahou technologii, se kterou by nebylo možné běžný nácvik absolvovat. A pokud pracujete v nepřetržitém provozu, umožní vám proškolení zaměstnance bez přerušení prací. Pravdou ale je, že podniků, které virtuální realitu k BOZP aktivitám používají, mnoho není. Jedním z průkopníků je společnost Siemens.

Jak vůbec možnost „virtuálního tréninku“ hodnotí sami zaměstnanci? „Ze zkušenosti našich zákazníků vyplývá, že zhruba 50 % lidí přijímá možnost výcviku pomocí virtuální reality zcela pozitivně,“ říká Igor Štverka ze společnosti Atos, která vyvíjí aplikaci VR přímo na míru společnosti Siemens, a dodává: „Asi 30 % se k této možnosti staví neutrálně a pouze 20 % ji odmítá. Ale věříme, že se toto procento bude postupně snižovat, jak budou mít lidé více zkušeností a odbourá se určitá nedůvěra, která pramení z neznalosti této technologie.“

Oproti 3D videím je virtuální realita interaktivnější. Lidé musejí reagovat na změny v prostředí a velmi rychle se rozhodovat. Ostatně stejně jako v reálné situaci. Účastník je navíc maximálně vtažen do děje, projevují se u něj emoce a díky nim si vše lépe zapamatuje.

Typickým nácvikem je chování při požáru: Člověk se v modelové situaci musí rozhodnout, který hasicí přístroj použije. Pokud sáhne po správném, požár uhasí. Když ale zvolí špatný typ, požár zesílí. Tak jako ve skutečnosti. Aplikace vám sice dává možnost uniknout, ale jen řádnou unikovou cestou. Pokud ji nenajdete, narazíte na zamčené dveře a... konec je jasný.

Aby virtuální realita opravdu plnila svůj účel, je naprosto zásadní stanovit si dopředu jasná pravidla.

Jaké výzvy před nás staví BOZP 4.0?

- V oblasti rizik je nutné předvídat a vidět takzvané „za roh“.
- Bezpečnost a ochrana zdraví se musí stát součástí firemní kultury a společnou hodnotou všech – od vlastníků přes nižší, střední a vrcholný management a odbory až po zaměstnance a externí spolupracovníky.

Kdy bude naše firemní kultura BOZP na správné úrovni?

V okamžiku, kdy budou všichni dodržovat pravidla bezpečnosti bez toho, aby jim někdo stál za zády. Kvalitní firemní kultura BOZP znamená, že pro

Základní zásady použití VR

- Zvažte a posuďte případné psychologické bariéry, které by školené osobě mohly bránit v používání aplikace.
- Nikdy pracovníky do používání virtuální reality nenutíte. Mohlo by dojít k traumatizaci. Týká se to především simulace citlivějších situací, jako jsou třeba pád z výšky nebo únik ze stísněných prostor.
- Nikdy nemíchejte virtuální realitu se skutečností. Vždy musí být jasné, že jde o nácvik, a vědět to musí i uživatel.
- Je naprosto vyloučené, aby měl uživatel pocit, že má několik životů a může se svým životem nebo životem ostatních hazardovat třeba tak jako v počítačové hře.
- Aplikace musí mít čistě edukativní charakter.

A pak už snad bude jen otázkou času, kdy se tato technologie stane široce dostupnou a k průkopníkům ze Siemensu se připojí další firmy.

BOZP, nebo BOZP 4.0?

Podtrženo sečteno: Pokud má tedy BOZP držet krok s Průmyslem 4.0 a přijmout výzvy, které jsou s jeho zavedením spojené, musí se přinejmenším vyvíjet stejným tempem, nebo být dokonce o krůček vpředu. Aktivně předvídat, nikoli reagovat se zpožděním, potenciální rizika hledat, nikoli je řešit až v okamžiku, kdy se projeví.

Jestliže se podaří tyto kroky naplňovat, pak můžeme hovořit o BOZP 4.0, tedy o přístupu, který zajistí, že moderní technologie budou při řešení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dobrým sluhou, nikoli zlým pánem.

zaměstnance bude dodržování pravidel stejně přirozené jako zapnutí pásu v autě nebo používání helmy na kole.

Moderní technologie hrají důležitou roli v novém přístupu k BOZP

Zvyšují bezpečnost, zjednodušují a usnadňují práci, mění přístup k BOZP (pokud se správně používají):

- Chytré mobilní aplikace a cloudová řešení pro bezpečnostní audity, řešení rizikových situací, monitorování a předávání informací z terénu.
- Digitalizace obsahu BOZP, jeho propojení a sdílení pomocí moderních komunikačních kanálů.
- Používání 3D a virtuální reality při školení BOZP atd.



ISO 45001: NORMA, DÍKY KTERÉ BY BOZP NEMĚLO ZŮSTÁVAT JEN NA PAPIŘE

Cesta k bezpečnějšímu pracovišti nevede skrze reaktivní přístup a slepé dodržování pravidel vymyšlených od stolu. Naopak: Základem pro efektivní řízení rizik a příležitostí v oblasti BOZP musí být intenzivní komunikace, zapojení zaměstnanců na všech úrovních a firemní kultura, ve které je silně zakořeněná chuť kontinuálně zlepšovat pracovní podmínky každého jednotlivce. Alespoň tak k managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přistupuje ISO 45001.

Na jejím vzniku se podíleli odborníci z více než 70 zemí světa. Schválena byla na začátku roku 2018 a je navržena tak, aby byla v souladu s dalšími normami systémů managementu (ISO 9001 a ISO 14001). Seznamte se s mezinárodní normou ISO 45001.

Nikoli reakce, ale prevence

Mezinárodní organizace práce (ILO) eviduje každý den zhruba 7 700 smrtelných pracovních úrazů nebo úmrtí v důsledku nemocí z povolání. Což je jen pro zajímavost

zhruba stejný počet lidí, jaký žije v městečku Stříbro. A nová norma má ambici to změnit: Jejím cílem je poskytnout pevný rámec pro vznik preventivních opatření, která vážným a smrtelným pracovním úrazům aktivně předcházejí. A nikoli jen reagují na události, které už se staly.

ISO norma nahrazuje starší dokument OHSAS 18001. Firmy, které jsou certifikovány podle OHSAS 18001, pak mají tři roky na dosažení požadavků, které norma ISO 45001 ukládá. Ta z předešlé normy přirozeně vychází. Zároveň

»

ale klade důraz na ty oblasti, které předchází norma opomíjela a jež jsou v dnešní době pro efektivní BOZP nezbytné.

Více odpovědnosti, více komunikace

Norma klade mnohem větší důraz na spoluúčast zaměstnanců na všech úrovních a funkcích v organizaci.

Parkerův & Hudsonův žebříček přístupu k bezpečnosti práce

Podle tohoto rozdělení existují na trhu firmy s různým přístupem k problematice BOZP. A jedním z cílů ISO 45001 je posouvat firmy na tomto žebříčku „výš“, tedy z kategorie firem patologických k firmám generativním. Zkuste sami zhodnotit, na které příčce je v přístupu k bezpečnosti práce i vaše firma...



A to včetně vrcholného vedení, které by mělo aktivně vyvíjet, posouvat a propagovat aktivní přístup BOZP v rámci firmy. BOZP by tak neměla ležet na bedrech jednoho „bezpečáka“, který jednou za pár měsíců oběhne firmu s formulářem k podepsání, ale měla by být přirozenou součástí všech firemních procesů.

Z toho logicky vyplývá, že norma klade také výrazně vyšší důraz na komunikaci. Všechny procesy v rámci BOZP by měly být probrány nejen s vedením, ale i s řadovými zaměstnanci. A ti by také měli mít možnost se na naplňování a vylepšování BOZP aktivně podílet. Celý proces by neměl končit tím, že se nové postupy lidově řečeno „zalijí do betonu“ a více se o nich nebude diskutovat.

Naopak cílem je jejich efektivitu průběžně vyhodnocovat a aktivně hledat další způsoby, jak BOZP posouvat a snižovat rizika až na absolutní minimum.

Sama norma pak celý proces zasazuje do rámce Plan-Do-Check-Act (PDCA). Firma by tedy aktivně měla:

- Plánovat: Stanovovat si rizika, příležitosti, následně cíle a procesy, které k cílům povedou.
- Dělat: Navržené procesy zavádět do firmy tak, jak je zaměstnanci společně naplánovali.
- Kontrolovat: Neustále monitorovat a měřit, jestli vše postupuje správným směrem a dochází ke snižování počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání.
- Jednat: Neustrnout na místě a nespokojit se s částečným snížením počtu pracovních úrazů. ISO vlastně říká, že pořád existuje prostor, kam se posouvat a co zlepšovat.

Od reaktivity k proaktivitě a ještě dál

„Základní chybou mnoha firem je, že zavedou systém řízení bezpečnosti. Ale ten, jen sepsaný na papíře a bez podpory z vnitřku firmy, vlastně k ničemu není,“ popisuje Kate Field, mezinárodně uznávaná odbornice na BOZP. „ISO 45001 by měla pomoci tento problém řešit. Důrazem na komunikaci, důrazem na zapojení všech, od řadových dělníků až po nejvyšší vedení, důrazem na průběžné monitorování a vyhodnocování.“

Přirozeným důsledkem by pak měla být vyšší informovanost, důvěra, zodpovědnost a logicky i chuť všech lidí ve firmě problematiku BOZP posouvat dál. „A v praxi by mělo ubývat firem s takzvaným patologickým přístupem k BOZP, tedy těch, kde BOZP neřeší, dokud je příslušné úřady nepřistihnou. A naopak by měl růst počet společností s proaktivním přístupem. Takových, ve kterých je management otevřený změnám a kultura BOZP je vysoká.“

O tom, pro které firmy je jednodušší zapojit zaměstnance a ve kterých oborech je důraz na BOZP větší, se Kate zmínila i v rozhovoru, který jsme s ní vedli a který najdete na dalších stranách.

ZAPOJIT ZAMĚŠTNANCE DO BOZP? V TOM MAJÍ VÝHODU MALÉ FIRMY, ŘÍKÁ KATE FIELD

Když se řekne bezpečnost práce nebo BOZP, není mnoho expertů, kteří by toho věděli více než Kate Field z British Standard Institution (BSI). Problematikou BOZP se zabývá už dvě dekády, publikuje, přednáší a nám odpověděla na otázky, které se týkají nejen žebříčku kultury bezpečnosti, ale i nové normy ISO 45001.

Kate, ve své prezentaci hovoříte o žebříčku kultury bezpečnosti (pozn. redakce: Více se o něm dočtete v článku o ISO 45001), dá se říci, kde se na tomto žebříčku v tuto chvíli pohybuje většina firem na trhu?

Tohle se zobecnit nedá, nicméně v řadě případů pozorují, že se kultura bezpečnosti vyvíjí a posouvá směrem vzhůru.

A lze tedy alespoň nastínit, které druhy a typy firem jsou v přístupu k BOZP spíše proaktivní a generativní, tedy na žebříčku nahoře, a které na ně naopak koukají zespodu z pozice firem s reaktivním až patologickým přístupem k bezpečnosti?

Malým a středním podnikům často k aktivnímu řízení BOZP chybí zdroje a know-how. To ale neznamená, že se nestarají o BOZP svých zaměstnanců. Ale vzhledem k omezeným zdrojům pro ně nejsou BOZP, lidské zdroje nebo technologická infrastruktura prioritní. Tyto firmy obvykle věnují pozornost jen tomu, aby dodržovaly zákony o bezpečnosti práce.

Samozřejmě že vždy existují výjimky. Třeba ve stavebnictví mají i malé firmy aktivnější přístup k BOZP. Rizika související s bezpečností práce jsou tu vyšší. Navíc klienti a hlavní dodavatelé často požadují, aby i malé firmy, které se chtějí ucházet o zakázky, měly systémy řízení bezpečnosti práce. Tuto konkurenční výhodu pozorujeme i v jiných, zejména v technologických odvětvích.

Přestože se na žebříčku kultury bezpečnosti mohou všechny typy firem, bez ohledu na jejich velikost, posouvat nahoru a dosáhnout vrcholu, nejčastěji

tuto tendenci pozorujeme u firem působících v rizikových odvětvích. Například v hornictví, letectví nebo v oblasti bezpečnosti procesů. Případně v odvětvích, kde je klíčová kvalita strojní výroby, tedy například v automobilovém průmyslu. V těchto odvětvích by měla vážná nehoda negativní dopad na pověst firmy.

Aby firma podpořila angažovanost svých pracovníků v problematice BOZP, musí si získat jejich důvěru.

V souvislosti s ISO 45001 také hovoříte o větším zapojení samotných zaměstnanců. Zaměstnanci mají sami aktivně přispívat k rozvoji bezpečnosti. Jak konkrétně by je k tomu měly firmy motivovat?

Aby firma podpořila angažovanost svých pracovníků v problematice BOZP, musí si získat jejich důvěru. Zaměstnanci by se neměli obávat postihu v případě, že nahlásí problémy týkající se BOZP. Pokud pracovník navrhne zlepšení BOZP, musí vidět, že se jeho návrh bere vážně a že se opravdu podniknou příslušná opatření. Zpočátku mohou velmi dobře fungovat metody anonymních kartiček s podněty nebo schránky, do kterých se budou házet lístky s různými nápady nebo stížnostmi. V další fázi se zaměstnanci zapojí formálněji, a to prostřednictvím zástupců pro BOZP vybraných z jejich řad.

Které firmy přistupují k BOZP takto „odspodu“ a funguje jim to?

V tomto mají výhodu malé firmy. Je mnohem snazší

»

Kate Field

Kate Field (CMIOSH) z British Standard Institution (BSI) je mezinárodní odbornicí na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Působí jako expertka a vyslankyně pro otázky BOZP a v této oblasti poskytuje špičkové poradenství a know-how ve 193 zemích, kde BSI působí.



Kate se problematikou BOZP zabývá už dvě dekády, což z ní činí velkou odbornicí na BOZP – vytváří regulační a technické předpisy, v řadě publikací uveřejňuje články na toto téma. Přednáší a moderuje na mezinárodních fórech.

zapojit do problematiky pracovníky a získat si jejich důvěru, pokud je oslovíte přímo. Velké firmy musí vytvořit procesy, které zajistí angažovanost pracovníků a sdílení informací v celé firmě všemi směry – a to může být na začátku velmi náročný úkol.

ISO hovoří o naplňování normy v rámci modelu Plan-Do-Check-Act. Která z těchto fází je podle vás pro firmy nejnáročnější?

Důležité jsou procesy, které se soustředí na neustálé zlepšování – tedy na prvek „Act“. A hlavně na začátku

ISO 45001 nejde cestou hromadění písemných plánů a postupů. Tato norma není o papírování.

pak může být náročné najít podporu pro model PDCA v kontextu firmy, vůdcovství a angažovanosti zaměstnanců. Systém řízení BOZP se musí přizpůsobit strategickému směřování a hodnotám celé firmy.

Pro naplnění normy je potřeba archivovat záznamy o průběhu, změnách a procesech v rámci BOZP, zdrojích, zainteresovaných osobách apod. Na první pohled se zdá, že na firmy čeká spousta administrativy...

ISO 45001 nejde cestou hromadění písemných plánů a postupů. Namísto toho zmiňuje takzvané „zdokumentované informace“. Tím se myslí, že informace nemusí být v papírové podobě. Můžou být elektronické, můžou to být videa, obrázky... A mají sloužit jen k tomu, aby se samotné firmy ujistily, že vše funguje, jak má. Ve skutečnosti se v příloze této normy uvádí, že „je důležité zdokumentované informace maximálně zjednodušit, aby byly účinné, efektivní a srozumitelné“. Takže tato norma není o papírování.

Rozhovor vedla Lucie Hrdinová



ISO 45001 nepřináší BOZP zbytečnou byrokracii, ale spolupráci.



V BOZP MĚŘÍME VŠEM STEJNÝM METREM,

ŘÍKÁ JIŘÍ MICHÁLEK, ŘEDITEL PRO BEZPEČNOST A ZDRAVÍ SPOLEČNOSTI ARCELORMITTAL OSTRAVA

Podstatnou část práce dnes ve výrobních podnicích odvádí externí dodavatelé. Málokdo už ale řeší, jaký je jejich přístup k BOZP. Čestnou výjimkou je společnost ArcelorMittal Ostrava a.s., pro kterou jsou vysoké standardy v bezpečnosti práce důležité nejen u zaměstnanců, ale také u externích dodavatelů. Svědčí o tom i propracovaný systém školení, hodnocení, dohledu i penalizací, který vůči externistům uplatňuje. O tom, jak to všechno funguje v praxi a kdo jsou Rudí škorpióni z FBI, jsme hovořili s ředitelem pro bezpečnost a zdraví Ing. Jiřím Michálkem, MBA.

Výrobní podniky dnes musí na velkou část činnosti najímat externí dodavatele. Jaký podíl to představuje ve vašem případě?

U nás na externí dodavatele připadá zhruba třetina celkově odpracovaných hodin.

Jaký druh prací u vás většinou tito dodavatelé vykonávají?

Dá se říct, že odvádějí práci ve čtyřech základních oblastech: V non-core výrobních technologiích, logistice, servisu/údržbě a na investičních projektech. V technologii výroby jde hlavně o předpřípravu a zpracování vstupních surovin a zpracování vedlejších

hutních produktů. To je specifická činnost, kterou vybraný dodavatel většinou vykonává ve více firmách, protože má potřebné specifické know-how. U investičních projektů jsou to dodávky nových výrobních a ekologických technologií.

Předpokládám, že s velkou částí dodavatelů spolupracujete dlouhodobě...

Máme dodavatele pro různé typy činností. A s částí z nich spolupracujeme na dlouhodobé bázi. Specializují se a stabilně u nás vykonávají činnosti, které nepatří k našemu core byznysu. Ti dobře znají naše prostředí, nároky a podmínky.

»

A pak tu jsou dodavatelé u zmíněných investičních celků. To jsou většinou mnohamilionové i miliardové projektové zakázky na omezený čas. Tito dodavatelé neznají tak dobře všechna specifika oboru a zejména pracovní podmínky. A riziko závažných porušení bezpečnostních pravidel nebo pracovních úrazů je u nich vyšší než u prvního typu dodavatelů, kde fungují dlouhodobé vztahy a zkušenosti.

Mezi bezpečností a kvalitou práce totiž existuje přímá souvislost. Práce těch, kdo dbají na bezpečnost, bývá kvalitnější.

Podniků, které řeší, jaké standardy mají v oblasti BOZP jejich dodavatelé, není zase tolik. Přístup, že se „jich to netýká“, spíše převažuje. Váš přístup je ale jiný. Proč?

Jedním z důvodů je, že naše společnost má v této oblasti vysoké nároky sama na sebe. Proto očekáváme, že i dodavatelé budou splňovat určité standardy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. To, jak se staví k dodržování bezpečnosti, vypovídá také o jejich prioritách a odpovědnosti jako takové. Mezi bezpečností a kvalitou práce totiž existuje přímá souvislost. Práce těch, kdo dbají na bezpečnost, bývá kvalitnější.

Dalším důvodem, který s tím úzce souvisí, je ochrana našeho dobrého jména. V minulosti někteří méně kvalitní dodavatelé naše dobré jméno poškodili. Byť to byli externí dodavatelé, jejich nezodpovědné chování mnozí spojovali s námi. A v neposlední řadě platí, že externí dodavatelé, kteří se nechovají podle našich standardů, jsou špatným příkladem pro naše vlastní zaměstnance. A my musíme měřit stejným metrem. Když něco vyžadujeme po našich

zaměstnancích, logicky musíme chtít to samé po lidech, kteří přicházejí zvenčí.

Jak jste při řešení BOZP u externích dodavatelů postupovali?

Nejdříve jsme situaci důkladně analyzovali, abychom nedělali obecné závěry, ale měli v ruce jasná fakta. Po vstupní analýze jsme si stanovili priority: Kde jsou největší rizika a na koho se zaměřit. Následně jsme vybrali vhodné nástroje a ty hned aplikovali.

Jaké konkrétní nástroje máte na mysli?

V první řadě jsme zavedli „politiku otevřené komunikace“. Tedy jasně stanovená pravidla: Co se může, co se nesmí, komu a jakým způsobem informace předávat. Je to i pro zlepšení našeho systému důležitá zpětná vazba tam, kde se pořád objevují nové nedostatky. Ty se snažíme řešit ne ad hoc, ale standardizovat je do našich pravidel.

Vždy vyžadujeme to, na čem jsme se dohodli. Protože jsme partneři. A pokud se tak neděje, nastupují další opatření a sankce. Pak mluvíme o takzvaném consequence managementu. Je také důležité si uvědomit, že nejde o anonymní masu nějakých firem, ale že za vším stojí konkrétní lidé.

Co dalšího kromě politiky otevřené komunikace vám ve vztahu k externistům a sladění přístupu k bezpečnosti práce funguje?

Velký důraz klademe na důkladné seznámení s našimi pravidly a standardy v oblasti BOZP a také na pravidelná školení. S externími dodavateli také sdílíme naše bezpečnostní know-how. Dbáme na to, aby naše vztahy byly jasné a řádně smluvně upravené. Dodržování dohodnutých podmínek pak kontrolujeme a vymáháme. Kontroly probíhají standardně na pracovišti nebo pomocí techniky. A zároveň máme i takzvané Rudé škorpióny. To je asi pro naši firmu specifické.

Velký důraz klademe na důkladné seznámení s našimi pravidly a standardy v oblasti BOZP a také na pravidelná školení.

Rudí škorpióny? To zní jako z akčního filmu. Navíc jsem v souvislosti s nimi viděla i zkratku „FBI“. O co se jedná?

Vysvětlení není zas tak dramatické. FBI je zkratka Fakulty bezpečnostního inženýrství na Vysoké škole báňské. Projekt našel podporu u vedení fakulty a je o něj také zájem mezi studenty.

Hledali jsme způsob, jak posílit bezpečnostní dohled na velkých projektech. Zvažovali jsme různé technické systémy, ale zjistili jsme, že ani s nimi všechno nepokryjeme. Název a koncept Rudí škorpióny vznikl v jiné jednotce ArcelorMittal v Jižní Africe a my jsme si jej upravili na naše podmínky. Vzniklo řešení spolupráce s univerzitou a zapojení studentů, kteří získají praktické



Ing. Jiří Michálek, MBA,
ředitel pro bezpečnost a zdraví
společnosti ArcelorMittal Ostrava

Nám projekt přináší vyšší bezpečnost a studentům praktické zkušenosti.

zkušenosti, přivydělají si a jsou to pro nás také potenciální noví zaměstnanci.

V praxi na stavbě to vypadá tak, že když zjistí chybu, hned se jí snaží na místě řešit a odstranit. Není to tedy jen pasivní zdokumentování stavu, ale aktivní přístup a jednání. Jsou naší prodlouženou rukou. A v tomto směru je intenzivně školíme, aby přesně věděli, jaké jsou naše představy a standardy, a mohli tak s dodavateli jednat přímo na místě. Zkracujeme zpětnou vazbu a to je vždy pro nápravu věcí neúčinnější.

Kolik Rudých škorpiónů u vás teď na praxi působí?

Program jsme nastartovali v roce 2013 a v plném rozsahu probíhá od roku 2014. Za tu dobu prošlo programem 40 studentů. V tuto chvíli je u nás na praxi 12 studentů. A jak už jsem říkal: Nám projekt přináší vyšší bezpečnost a studentům praktické zkušenosti. Navíc jim dává šanci získat po škole práci v oboru, a jak jsme si ověřili, tato praxe jim hodně pomáhá a v CV je výhodou.

Ještě bych se vrátila ke školením dodavatelů. Školení bezpečnosti práce nejsou vždycky efektivní. Jak vypadají ta vaše, aby to ve vašem případě bylo jinak?

Máme několikastupňové školení, které se osvědčilo i v případě našich zaměstnanců. Začíná základním vstupním testem. Potom probíhá zaškolení pro konkrétní činnost a místo. Při školení základních bezpečnostních rizik používáme instruktážní program s následným testem a dále jej chceme vylepšovat.

Co externí dodavatelé porušují nejčastěji? A co nejčastěji penalizujete?

Je důležité říci, že penalizaci uplatňujeme až tehdy, když pohovor, domluva nebo opakované školení nestačí. Nebo když jde o závažná porušení, jako jsou požití drog, alkoholu, překračování rychlosti, nepoužívání OOPP při práci ve výšce nebo nenošení detektorů tam, kde se může vyskytovat oxid uhelnatý nebo jiné nebezpečné látky. Za závažné porušení považujeme i špatné parkování v místech, kde může dojít k vážnému ohrožení bezpečnosti dopravy. Tedy třeba v kolejišti, na přejezdu... To jsou situace, kde moc prostoru pro toleranci už není a nastupují sankce.

Domluva pak obvykle stačí u nedostatků ve vybavení ochranných pracovních prostředků. Třeba helmu dnes už nosí každý, ale s používáním podbradních pásek je to už horší.

Za závažná porušení smluvních pravidel v oblasti BOZP hrozí i peněžité sankce. K čemu využíváte peníze, které z těchto penalizací získáte?

Peníze jdou zpět do oblasti bezpečnosti na preventivní opatření. Třeba jimi kvartálně odměníme zaměstnance, kteří mají nejlepší bezpečnostní audity.



Studenti VŠB jako „Rudí škorpióni“ pomáhají s dohledem i prevencí BOZP

A také máme systém PSIF (Potential Serious Injuries or Fatality). V rámci tohoto programu pracovníci identifikují potenciální rizika smrtelného zranění. V minulém roce vytipovali přes 80 případů. Připraví zprávu, podrobnou analýzu, návrh opatření a za to je odměněni. Opět je to projekt z oblasti prevence. Je zásadní, aby zaměstnanci věděli, že si jejich aktivity vážíme. Potěší nejen s tím spojené ocenění, ale je to i příležitost pro krátké setkání s vedením a poděkování.

A dál se peníze z represe používají na osvětu. Vznikají krátká videa, vizualizace úrazů formou kreslených příběhů, postery... Peníze jdou na prevenci a podporu správných návyků.

A nakonec mi dovolte trochu obecnější otázku. Jak by se podle vás měl posunout přístup k bezpečnosti práce, aby ji lidé vnímali jako něco skutečně užitečného, a nikoli jen jako zbytečnou zátěž a formalitu?

Je to o postojích a trendech. Lidé dnes daleko více řeší svoje zdraví a to musí vnímat i zaměstnavatelé. Firmy musí BOZP zahrnout do svých priorit. Pokud chtějí být na trhu práce konkurenceschopné, musí tyto hodnoty aktivně prosazovat i ve své firemní kultuře. Jsem přesvědčený, že se vnímání bezpečnosti posunulo dopředu. Uvědomil jsem si to i z takové maličkosti, jakou je reklama na elektrická kola s Jaromírem Jágre. On v ní jezdí na kole bez helmy. A ačkoliv si ho pro všechno, co dokázal, vážím, vadilo mi to. Přitom ještě před deseti lety by to nevadilo nikomu z nás. A podobné je to i na pracovištích.

Osobní ochranné pracovní prostředky jsou dnes nejen bezpečné, ale také pěkné a moderní. To dříve také nebývalo. A věřím, že pomáhá i to, že máme možnost cestovat po světě a porovnávat.

Rozhovor vedla Markéta Reedová

JAN SOUMAR:

UMĚNÍ POVZBUZUJE KE KREATIVITĚ I V KANCELÁŘI

Jak už jsme avizovali v minulém čísle Moderního provozu, HAPPY END se rozhodl podpořit mladé talentované umělce, a zároveň si tak nechal zkrášlit bílé kancelářské stěny osobitým výtvarným uměním. A právě o tom, proč je taková spolupráce oboustranně výhodná a jak nás umění ovlivňuje, jsme si povídali s Janem Soumarem, studentem AVU, který jako první oživil barevnými malbami a kolážemi naše pracovní prostory.

Co vás napadlo v souvislosti s možností vystavovat své obrazy v kancelářských prostorách HAPPY ENDu? Přišlo vám to jako dobrý nápad?

Ale ano, přišlo mi to jako dobrý nápad, propojit firemní prostory HAPPY ENDu v rozvíjejících se Holešovicích s mými pracemi. Spojit odlišné prostory, jako jsou kanceláře, s něčím, co vzniká volně pod jinou střechou, je pro mě zajímavé a jsem velmi otevřený podobným „experimentům“.

Předpokládám, že ideálním místem pro výstavu uměleckých děl je galerie. Ale má i tento netradiční prostor nějaké výhody?

Při vystavování mimo galerii se člověk naučí přizpůsobovat prostředí a pracovat s ním. To zahrnuje třeba i instalaci obrazů. Takže jsem se zase něco nového přiučil a to je pro mě velmi podstatné. Navíc si myslím, že do budoucna se umění bude stále více přesouvat do netradičních prostor. Například v Londýně se občas stane, že člověk na první pohled nepozná, jestli jde kolem nějaké moderní galerie, nebo kolem firemních prostor. Myslím

si, že je dobré propojovat tyto dva na první pohled rozdílné světy a vytvářet symbiózu.

Podle ergonomických studií k dobré pohodě a výkonnosti přispívá i vhodné barevné řešení pracoviště. Myslíte si, že obrazy na stěnách mohou lidi pozitivně ovlivňovat i po pracovní stránce?

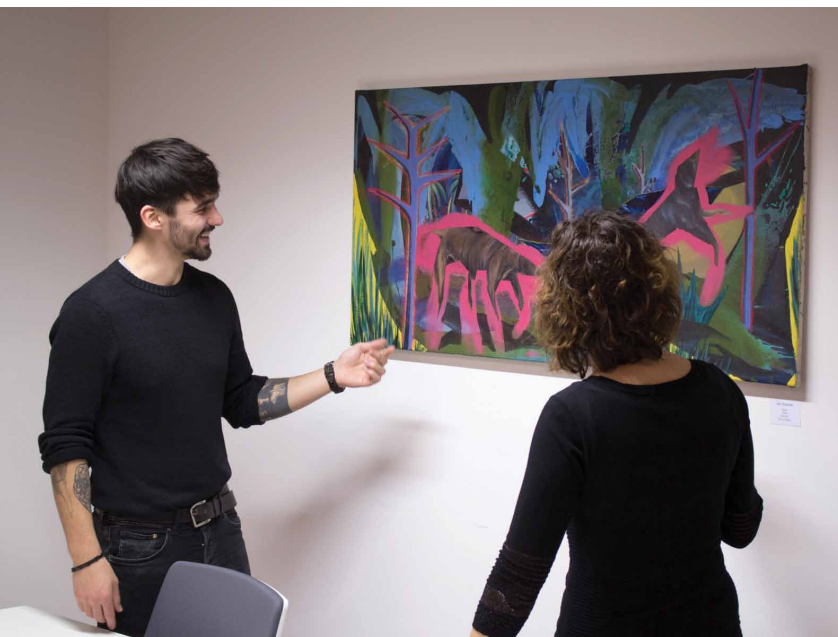
Doufám, že ano a že moje obrazy přinesou do prostor HAPPY ENDu dobrou atmosféru nebo k ní alespoň budou napomáhat. Jakýkoliv dialog mezi obrazem a divákem určitě dává podněty k přemýšlení a impulzy pro naše vědomí. Umění povzbuzuje ke kreativitě i v kanceláři.

Žijeme v době převratných technologických změn, které na jedné straně přinášejí mnoho dobrého, na straně druhé ale odborníci varují, že jejich neuvážené používání nás může přivést do značných problémů. Už teď se potýkáme s nárůstem stresu a duševních poruch. Myslíte si, že umění nám může v tomto směru nějak pomoci?

V dnešní zrychlené době se všechno řeší za pochodu a je to dáno i technologiemi, které zasahují nejen do našeho pracovního života, ale i soukromého. Zdá se, že jsme pořád on-line a pod časovým tlakem. Třeba relax zóny jsou určitě dobrý tah, ale „relax zóny“, kde se přemýšlí nad prací, nejsou relax zóny. Proto je dobré do těchto prostor dávat věci, které budou podněcovat i jiné myšlenky. A to výtvarná díla představují. Pomáhají zastavit se, dát si oddech a restartovat mysl.

Nakolik nové technologie ovlivňují současné moderní umění? Cení si lidé autorskou malbu, nebo si spíše koupí nějaké levné reprodukcce či plakáty?

Někteří umělci se přesunuli směrem k počítačové grafice a užitému umění. Hodně se zapojují do designu a produktového umění. Na druhé straně je mnoho umělců, kteří nechtějí dělat kompromis a zůstávají u klasické malby. Nakonec: Ať už děláte cokoli, vždycky vyjde najevo skutečný talent a originalita. Je to podobné jako u falešného zpěvu.



I když zpěv upraví v hudebním studiu, hvězdu typu Arethy Franklin z toho neudělají. Něco tomu bude chybět. Osobitost, charisma... Bude to jen další tuctová komerčně upravená nahrávka. Věřím, že lidé dokážou ocenit i kvalitní obrazy.

A jaké jsou vaše plány do budoucnosti? Co teď máte před sebou?

V současné době je to odborná stáž ve Skotsku a následně se chystám na Tchaj-wan. Je to skvělá příležitost nejen po tvůrčí stránce, ale také možnost poznat, jak tvoří moji kolegové v různých částech světa, a navázat kontakty. Jinak samozřejmě mým hlavním cílem je dokončit školu a rád bych u malby zůstal.

Rozhovor vedla Markéta Reedová

Jan Soumar

AVU, Ateliér malířství III.
3. ročník



Odborné stáže:

Skotsko, Aberdeen Robert Gordon University / Grays school 2019

Výstavy:

32/36 v Kasárna Karlín 2018, Landscape festival 2018
Ex Post Praha speed art dating 2019, Beyond the lines Aberdeen 2019



Honza Soumar



honzasoumar

CO NA TO ODBORNÍCI?

Mám dotaz ohledně zatížení podlahy regálovou soustavou. Plánujeme do haly, která má podlahu o nosnosti 3 000 kg/m², soustavu, která bude generovat zatížení na patku 37,9 kN. Rozměr patky bude 120 x 130 mm. Je to z hlediska BOZP v pořádku, nebo překračujeme nějaký limit?

Vaše otázka neobsahuje všechny potřebné údaje, proto na ni nelze odpovědět zcela vyčerpávajícím způsobem. Jednoznačnou odpověď vám navíc může dát pouze váš dodavatel regálové techniky ve spolupráci se statikem, ale i oni budou potřebovat ještě další údaje.

Pokusím se ale tuto problematiku alespoň trochu objasnit, abyste pochopil její složitost.

1. Je nutné znát tloušťku a kvalitu podkladového betonu. Standardně se v takovém případě vyžaduje beton jakosti minimálně C20/25 a tloušťka podkladové vrstvy minimálně 150 mm, optimálně 200 mm. V případě, že jakost a sílu betonové vrstvy neznáte, nezbyvá nic jiného než udělat ve skladu v místech, kde budou stát regály, zkušební vrty, které prověří jak sílu podkladové vrstvy, tak její jakost.
2. Pro skutečně jednoznačnou odpověď je třeba znát přesné bodové zatížení, kterým bude regálová stojka působit na podkladový beton. Tuto hodnotu ovlivňují celkem tři parametry. Rozměry patky (dnešní trend jsou patky o rozměrech 140 x 140 mm), kromě rozměrů patky je třeba znát i tloušťku podkladové patky (čím je síla materiálu větší, k o to lepšímu rozložení bodového zatížení dochází). Posledním parametrem je potom přesný průřez regálové stojky, která přenáší celkové zatížení regálu na podkladovou patku (například stojka o šířce 85 mm působí při stejném zatížení o 30 % vyšším tlakem než stojka o šířce 120 mm).

3. Důležitým faktorem je i to, zda je sklad v přízemí, nebo v patře. V případě patra se musí vzít v úvahu ještě i specifické namáhání stropní konstrukce, která je v takovém případě namáhána ohybem. To už je pak opravdu otázka pouze pro statika stavebních konstrukcí.

Jak je z uvedeného patrné, na základě sdělených údajů není možné vyčerpávajícím způsobem na vaši otázku odpovědět. Na základě svých zkušeností snad ještě dodám toto: Nově postavené sklady většinou uvádí nosnost podlah v rozmezí 15 000–30 000 kg/m². Tedy 5x až 10x vyšší hodnotu, než jste uvedl vy. Ta bývá obvyklá ve skladech umístěných ve vyšších nadzemních podlažích budov. V každém případě nemohu jinak než vám doporučit opravdu pečlivou konzultaci se statikem, protože jako problém se nemusí ukázat jenom regály, ale například také manipulační vozík, zvláště pokud by se jednalo o tříkolové provedení. V takovém případě může být problematické i bodové zatížení pod jednotlivými koly.

František Boška, specialista na revize a kontroly skladovací techniky

Máte nějaké otázky týkající se BOZP nebo podnikové ekologie? Pošlete je na adresu poradna@happyend.cz. Ve spolupráci s vydavatelstvím Verlag Dashöfer odpoví na vaše dotazy zkušení odborníci.

DVAKRÁT MĚŘTE, JEDNOU ŘEŽTE: A TO I PŘI VÝBĚRU BEZPEČNOSTNÍCH NOŽŮ

Když se kuchař uchází o místo, jsou jeho vizitkou nože. Dorazí-li bez nich, je téměř bez šance. A nože jsou svým způsobem vizitkou i u spousty jiných firem. Pokud velká logistická firma nechá své zaměstnance pracovat s těmi nejlevnějšími (a nejméně bezpečnými) lámacími noži, svědčí to o jejím minimálně laxním přístupu k BOZP a prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Proč mít k opasku připnutý bezpečnostní nůž za několik set korun, když tu samou službu zvládne odlamovací nožík za pár kaček? Taky už vám hlavou někdy proběhla podobná myšlenka? Pak vězte, že o peníze ušetřené na bezpečnostních nožích přicházíte jinde. Jen ne tak viditelně: Častěji řešíte drobné i větší pracovní úrazy, nemoci z povolání, ale výrazně nižší je i produktivita práce. A ano, na vině může být i tak zdánlivá drobnost, jakou je nůž.

Porezáni patří k nejčastějším pracovním úrazům

Logistické firmy, sklady, ale třeba i potravinářské provozy nebo stavebnictví. To všechno jsou obory, ve kterých dochází k drobným nebo vážnějším porezáním. Ostatně právě poranění řezným nástrojem patří k vůbec nejčastějším pracovním úrazům v Česku. Logicky v tomto případě převažují úrazy v horní polovině těla, ale ani porezáni na nohou není tak výjimečné, jak by



se mohlo zdát. Stačí, když vám z pracovní plochy spadne nůž, který nemá žádné bezpečnostní prvky. A bizarní úraz je na světě.

Pokud by vám takto spadl ze stolu bezpečnostní nůž, k úrazu by nedošlo. Čepel takového nože se buď sama automaticky zasune, nebo je zcela zakrytá. Tak jako je tomu třeba u nožů značky Martor. U jejich řady Secunorm čepel zajede, když nadzvednete po dokončení řezu palec. Řada Secupro už má plně automatizované zasunutí čepel – ta sama zajede okamžitě po dokončení řezu. Nejvyšší a úplně nejbezpečnější řada Secumax má čepel zcela zakrytou. V bezpečí tak jsou nejen prsty zaměstnance, ale i zboží uvnitř krabice nebo fólie.

Ukaž mi svůj nůž a já ti řeknu, co tě bolí

Prevence pracovních úrazů ale není to jediné, s čím kvalitní bezpečnostní nože pomáhají. Druhou rovinou je prevence nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání. Pokud totiž nůž používáte intenzivně každý den, velmi záleží na jeho ergonomii. Musí vám perfektně padnout do ruky, musí být lehký, nesmí se v ruce smýkat a používat byste ho měli co nejpřirozeněji. To znamená, že nůž by se měl přizpůsobit vašim pohybům, nikoli vy jeho konstrukci.

A důležité je samozřejmě i to, jestli je určen pro praváky, nebo leváky. Mimochodem leváků žije v populaci zhruba deset procent, velká část zaměstnavatelů na ně a jejich potřeby ale příliš nemyslí.

Pokud není ergonomie nože optimální, může to skončit až nemocí z povolání. Tou vůbec nejčastější je v České republice syndrom karpálního tunelu, který velmi často vzniká právě vlivem přetěžování a špatné ergonomie. Vůbec nejčastěji pak postihuje zaměstnance v oboru „výroba motorových vozidel, přívěsů a návěsů“.

Dvakrát měř a jednou řež...

... i při výběru bezpečnostního nože. Na rozdíl od obyčejných lámacích nožů je u kvalitních bezpečnostních nožů velmi důležité správně vybrat konkrétní typ. V použití totiž nejsou tak univerzální jako obyčejné nože. Pokud ale výběru věnujete dostatek pozornosti (a vybraný nůž ještě před nákupem pro celou firmu pečlivě otestujete v reálných podmínkách), bude práce s ním výrazně efektivnější a rychlejší.

K mání jsou bezpečnostní nože speciálně určené na řezání až 4vrstvých kartonů, fólií, pěnových hmot, polystyrenu, koberců, kůže, ale třeba i provazů nebo bezpečnostních pásů. Ty nechybějí ve výbavě profesionálních hasičů.



Nejčastější nemoc z povolání v ČR – syndrom karpálního tunelu

Častěji postihuje ženy, vzniká útlakem nervu v zápěstním kanálu a ze začátku se projevuje brněním a mravenčením. Seznamte se, syndrom karpálního tunelu. Potýkají se s ním lidé, kteří denně sedí u počítače, ale i manuálně pracující. Spouštěčem je dlouhodobé přetěžování zápěstí, třeba v podobě stále stejných pohybů. Řešením je často zklidnění, změna pohybové rutiny, v nejzazších případech je ale nezbytné problém řešit operativně.

Bezpečnostní nůž? Na co? Nikdy jsem se nepořezal

„Minulost není garance bezpečnosti,“ říká Antonín Ržounek, odborník na bezpečnostní nože z firmy Martor. To, že jste u vás ve firmě ještě neřešili vážnější pracovní úraz způsobený pořezáním, není argument proti investici do bezpečnostních nožů. Cílem BOZP je prevence a minimalizace vážných úrazů – a pořízení bezpečnostních nožů určité prevencí je.

A vyšší cena? Tady odborníci, tak jako u jiných preventivních opatření, která zvyšují bezpečnost práce, říkají: „Jakékoli výdaje na prevenci jsou vysoké a drahé jen do okamžiku, než se něco stane,“ vysvětluje Antonín Ržounek a pokračuje: „Když si následně spočítáte náklady, ušlý zisk, chybějící pracovní sílu i zapracování nového člověka v případě pracovního úrazu, dostanete se na částku, která původní investici do bezpečnějšího řešení mnohonásobně převyšuje.“



SECUNORM 500 NOVÝ VYSUNOVACÍ BEZPEČNOSTNÍ NŮŽ

SECUNORM 500 je nový, vylepšený design nože SECUNORM PROFI osvědčeného již po čtyři desetiletí.

- **ergonomický design s pogumovaným posuvníkem**
- automatické zatahování čepele po dořezání
- **lehké hliníkové tělo s vysokou odolností**
- příjemně se drží pravákům i levákům
- dvojnásobně použitelná čepel
- velice snadná výměna čepele
- nůž je možné zakoupit pro různé hloubky řezu a typy čepelí

SECUMAX 320 BEZPEČNOSTNÍ ROZŘEZÁVAČ NA FÓLIE

SECUMAX 320 je rozřezávač na fólie, pásy a jiné obalové materiály. Díky speciálnímu zaoblenému nosu je nemožné se o čepel říznout či zranit, protože prst dospělého člověka se pod něj nedostane. To ale rozhodně nesnižuje jeho efektivitu při práci.

- **robustní ergonomická konstrukce**
- nos navádí na řezaný materiál
- rychlá a bezpečná výměna čepele
- integrovaný rozřezávač lepicích pásek s volitelnou hloubkou řezu
- **čtyřnásobně použitelná čepel**



Detailní informace a ceny na www.happyend.cz v produktové kategorii Bezpečnostní nože



CELOOBLIČEJOVÁ MASKA DRÄGER X-PLORE 5500

Celoobličejová maska s filtry ochrání nejen dýchací cesty, ale také obličej a oči před agresivními látkami.

- CE certifikát, odpovídá normě EN 136
- **široká škála využití dle správně vybraného filtru**
- ventilační systém s ochranou proti zamlžení
- vysoce odolný zorník se zorným polem 180°
- **rychlé a snadné nasazení a sejmутí masky bez zamotání vlasů**
- **univerzální velikost**



POLOMASKA DRÄGER X-PLORE 3300

Chrání dýchací cesty při práci a zároveň poskytuje vysoký komfort nošení za nízkou cenu.

- odpovídá normě ČSN EN 140
- **dýchání s malým odporem**
- možnost pohodlného nošení i s přilbou a ochrannými brýlemi
- nízké nároky na údržbu
- masku lze snadno sejmout směrem dolů ke krku
- **velikosti S, M, L**



NÁHRADNÍ BAJONETOVÉ FILTRY



- kompatibilní s celoobličejovou maskou i polomaskou Dräger
- CE certifikát, odpovídají normám EN 14387 a EN 143

Detailní informace a ceny na www.happyend.cz v produktové kategorii Osobní ochranné pomůcky



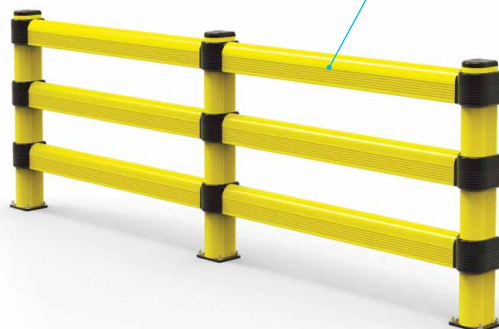
ADAPTABILNÍ SYSTÉM ZÁBRAN LINK S EXTRÉMNÍ ODOLNOSTÍ AŽ 36 900 JOULŮ

Nový adaptabilní systém zábran LINK umožňuje při montáži jednoduše nastavit výšku příčnic. Extrémní odolnost až 36 900 joulů zajistí maximální bezpečnost při nárazu manipulační techniky.

- snadno nastavitelná výška příčnic při montáži
- délka zábrany 2 m
- vysoce chemicky i mechanicky odolný polyvinylchlorid
- chrání stroje, zařízení a budovy před poškozením
- zvyšuje bezpečnost provozu manipulační techniky
- žlutá barva přispívá k dobré viditelnosti
- jednoduchá montáž

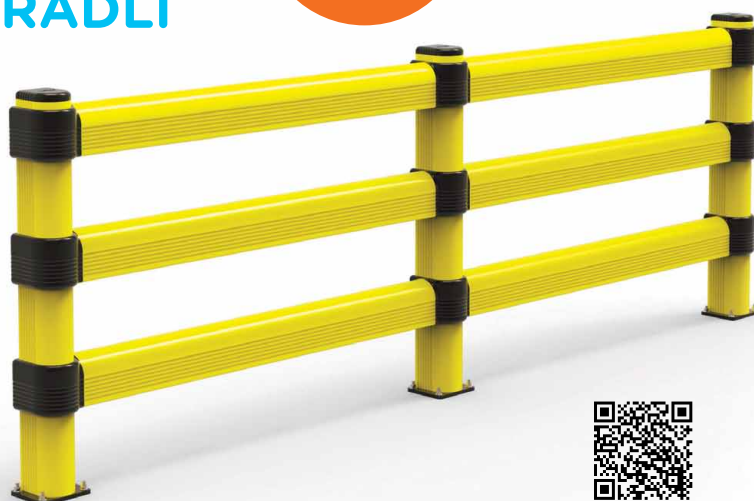


Odolnost při přímém
nárazu 36 900 joulů



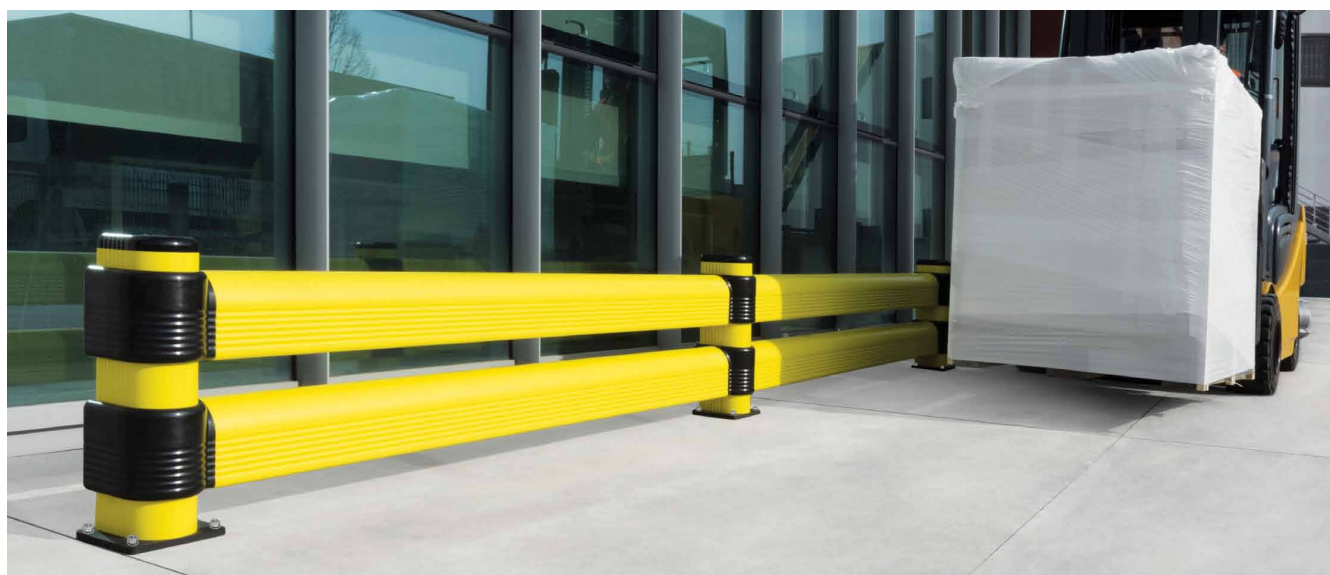
ADAPTABILNÍ ZÁBRADLÍ LINK S EXTRÉMNÍ ODOLNOSTÍ

- nastavitelné příčnice
- **nárazová odolnost 36 900 J**
- výška sloupků 115 cm
- možnost rohového modulu



ADAPTABILNÍ BARIÉRY LINK S EXTRÉMNÍ ODOLNOSTÍ

- nastavitelné příčnice
- **nárazová odolnost 24 600 J**
- výška sloupků 80 nebo 50 cm
- možnost rohového modulu



Detailní informace a ceny na www.happyend.cz v produktové kategorii Ochranné zábrany, nárazníky a profily



EXTRÉMNĚ ODOLNÉ VINYLOVÉ PÁSKY TOUGHSTRIPE MAX



Jedná se o vylepšené, velmi pevné podlahové pásky speciálně navržené pro průmyslové prostory s extrémně vysokou mechanickou zátěží. K vynikající přilnavosti, která je u pásek ToughStripe standardem, se přidává díky vinylu i vysoká pevnost. Pásky jsou tak extrémně odolné a vydrží přejíždění i otáčení plně naloženého VZV nebo těžké skladové techniky.

- tloušťka 1,3 mm zajišťuje vysokou odolnost proti poškrábání nebo roztržení
- snadná aplikace i odstranění – netrhá se
- Díky mírně zkoseným okrajům se dá páska bez problémů přejíždět
- různé barvy včetně bezpečnostní varianty černo-žlutá
- tři varianty šíře pásky 50, 75 a 100 mm

Detailní informace a ceny na www.happyend.cz v produktové kategorii Podlahové značení a protiskluzové prostředky



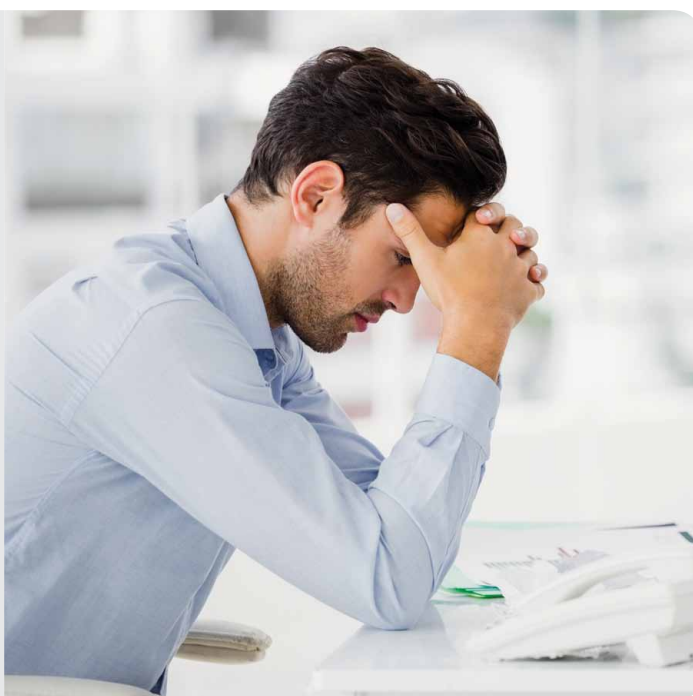
HAPPY END: PARTNER KONFERENCE CEE ENVIRONMENTAL HEALTH & SAFETY V PRAZE

V lednu uspořádala Britská obchodní komora v Praze mezinárodní konferenci, která se zabývala aktuálními trendy na poli bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovištích. Kromě odborných příspěvků a zkušeností od specialistů a manažerů z různých oborů, firem a institucí nechyběly ani ukázky technologických novinek, které byly vyvinuty speciálně pro BOZP. HAPPY END jako partner konference rozhodně nezůstal pozadu. Prezentoval SAFETY POINT – komplexní řešení pro ochranu zdraví a včasný zásah.

KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA 2018: PSYCHICKÁ NÁROČNOST PŘEVAŽUJE NAD FYZICKOU

Výzkumný ústav bezpečnosti práce a Centrum pro výzkum veřejného mínění provedly výzkum zaměřený na subjektivní hodnocení charakteru vykonávané práce. A to z pohledu fyzické a psychické náročnosti, pracovního tempa, jednotvárnosti a monotónnosti. Výsledky ukázaly, že povaha vykonávaných činností z pohledu pracovníků je náročná spíše psychicky než fyzicky: vyšším pracovním tempem a různorodým charakterem.

Zdá se, že výsledek výzkumu potvrzuje, že těžiště pracovních úrazů a nemocí z povolání se bude do budoucna měnit a posouvat – od úrazů a profesních chorob, které vznikají jako důsledek fyzické námahy, směrem k psychickým poruchám a muskuloskeletálním onemocněním.



HASIČI ZACHRÁNILI V MINULÉM ROCE TĚMĚŘ 85 000 LIDÍ

Hasiči v loňském roce zasahovali v 124 388 mimořádných případech, z toho 20 720 případů byly požáry. Ty si vyžádaly více lidských životů než v roce 2017. V plamenech zahynulo 100 lidí. Také zraněných hasičů bylo více, a to zejména v důsledku přehřátí organismu v horkých letních dnech. K jednomu z nejtragičtějších požárů došlo v pražském hotelu Eurostars David, při kterém zemřelo pět osob. Tento požár měl hned několik příčin. Šlo o nízkou průchodnost vnitřních evakuačních cest, nedodržování bezpečnostních pravidel, ale také o bezohledné parkování řidičů aut, kteří bránili zásahu záchranné výškové techniky. Celkově hasiči v minulém roce zachránili a evakuovali 84 990 lidí.

Výhradní dovozce pro Českou republiku **HAPPY END CZ, a.s.**

ALWAYS
THE BEST
**PROTECTION
PROFILES**



 **mpm**
PLASTIC PROTECTIONS

