

MODERNÍ PROVOZ

Bezpečnost, čistota a ekologie v souvislostech
04/2019

**KULTURA
BEZPEČNOSTI:
CO A JAK
DĚLÁTE, KDYŽ
SE NIKDO
NEDÍVÁ?**

**VF CORPORATION:
JEDEN KLÍČ KE VŠEM
DVEŘÍM**

str. 20

PRODUKTOVÉ NOVINKY

- Safety Point
- Výběr novinek z katalogu 2020

HAPPY END



OBSAH

- 3/ Hlavní téma:
Kultura bezpečnosti: Co a jak děláte, když se nikdo nedívá?
- 7/ Téma:
I-LED: Náš vnitřní varovný hlas
- 10/ Rozhovor:
Ladislav Vitoul: Zaměstnanci by měli vedení znát osobně, nikoli jen z nástěnky
- 12/ Z praxe:
VF Corporation: Jeden klíč ke všem dveřím
- 14/ Rozhovor:
Petr Kaňka: Člověk musí být empatický, nikoli bezpečnostní fanatik
- 16/ Z praxe:
Mobilní myčka vozíků je ekologická a přijede až k vám
- 18/ Poradna:
Co na to odborníci?
- 19/ Zajímavosti
- 20/ Novinky a produktová nabídka

Milí čtenáři,

co vás napadne, když se řekne „kultura“? Mně se vybaví slova z jedné hudební koláže: „Kultura je velmi složitý mechanismus.“ Nicméně my se v tomto vydání Moderního provozu nebudeme zaplétat do složitých pouček a podíváme se na kulturu bezpečnosti ve firmách jednoduše a prakticky.

Přinášíme vám rozhovor s Ladislavem Vitoulem, ředitelem a spolujednatel české rodinné firmy VÁPENKA VITOUL. O tom, že kultura bezpečnosti nestojí na filozofování a složitých mechanismech, ale na každodenní práci, důslednosti, osobním přístupu a odpovědnosti.

Zkušený konzultant BOZP Petr Kaňka popíše, co působí na naše chování a jestli je možné firemní kulturu školit. Také prozkoumáme, jak funguje tzv. I-LED neboli náš „vnitřní varovný hlas“. K čemu je nám prospěšný a jak ho můžeme využít ke zlepšení bezpečnosti práce. A přidáme i další zajímavé články z praxe a produktové novinky.

Na závěr pak nesmí chybět obvyklá hádanka: Co podle vás znamená zkratka WRAH?

Nebýt kapitálek a písmena W na začátku, mohlo by jít o označení pachatele nejtěžšího trestného činu. A vlastně to není tak daleko od pravdy... Zajímá vás víc? Mrkněte do naší pravidelné rubriky Zajímavosti.

Přeji vám pěkné čtení, a pokud máte děti školou povinné (nebo vy sami ještě studujete), tak úspěšný vstup do nového školního roku.

Mgr. Markéta Reedová, MPA
šéfredaktorka



MODERNÍ PROVOZ

Odborný časopis o bezpečnosti, čistotě a ekologii v souvislostech

04/19
Srpen 2019
Vychází 5x ročně
Neprintovatelný výtisk

Vydavatel:
HAPPY END CZ, a.s.
Argentinská 3
170 00 Praha 7
www.happyend.cz

Redakce:
redakce@moderniprov.cz

Redakční rada:
Ondřej Sobička
David Lošťák
Ing. Jan Hrdina
Mgr. Petr Kaňka
(konzultant BOZP)

Šéfredaktorka:
Mgr. Markéta Reedová, MPA

Redaktorka:
Mgr. Lucie Hrdinová

Jazyková korektura:
Proofreading.cz
www.proofreading.cz

Tisk:
Triangl, a.s.
www.trianglprint.cz

Grafická úprava:
Grafické studio Eternia
www.eternia.cz

MK ČR E 23625 ISSN 2571-4260

KULTURA BEZPEČNOSTI: CO A JAK DĚLÁTE, KDYŽ SE NIKDO NEDÍVÁ?



Safety Climate

Safety Culture

Safety Culture. Safety First! Tyto slogany znají nejen lidé z nadnárodních společností, ale dnes už i zaměstnanci českých firem. Nicméně není důležité, jakým jazykem o kultuře bezpečnosti hovoříte, zásadní je, zda se propisuje do běžného provozu firmy. Aby se z líbivých sloganů nestaly jen prázdné fráze, musíte poctivě sami sobě zodpovědět mnoho otázek. A my věříme, že náš článek vám pomůže najít odpovědi na ty nejpalčivější: Je vůbec „Safety First“ přístup slučitelný se ziskem? A je možné implementovat jednotný přístup bez ohledu na sociokulturní rozdíly?

Ruku na srdce: Byznys není charitativní bazar a primárním cílem firem je zisk, nikoli příjemné prostředí pro zaměstnance. A bezpečnost práce nebývá prioritou číslo jedna. Bohužel.

Nicméně třeba americký koncern Alcoa (Aluminum Company of America) právě důraz na bezpečnost práce zachránil před úpadkem. Když na konci 80. let nastoupil do stagnující společnosti nový ředitel Paul O'Neil, pochopil, že právě „Safety First“ přístup může nastartovat tolik potřebné změny. Bezpečnost a ochrana zdraví se staly společnou platformou pro další rozvoj.

Do procesu zapojil všechny zaměstnance, motivoval je ke společné práci, probudil v nich týmového ducha a pocít, že firmě na nich opravdu záleží. Proto pro ni byli ochotní udělat i něco navíc. A právě „něco navíc“ vede k úspěchu, k vyšší produktivitě, k zisku. Ostatně, výsledek snažení můžete sami posoudit na grafu.

Kultura bezpečnosti tedy firmám peníze nejen šetří, ale může i generovat zisk. Navíc je to hodnota, která lidi spojuje: Vždyť každý chce z prostředí, kde tráví většinu produktivního života, odcházet v pořádku a bez zdravotních obtíží.

Když pochopíte, proč dochází k úrazům, pochopíte, jak dochází k chybám... Správně odvedená práce je také prací bezpečnou.

Paul O'Neil

Za vším hledej člověka

„Zjednodušeně se dá říci, že za většinou pracovních úrazů stojí v menší či větší míře lidské selhání,“ říká mluvčí Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) Richard Kolibač.

A dokládá to i statistika pracovních úrazů. Téměř 80 % z nich se v ČR stane kvůli špatně nebo nedostatečně odhadnutému riziku.

„Člověk je tvor chybný,“ řekl kdysi římský filosof Seneca. V kultuře bezpečnosti práce ale mnohem více rezonují slova Cicera, dalšího velíkána: „... ale jen hlupák na svém omylu setrvává.“ Ve firmách, kde je silná kultura bezpečnosti, se silné stránky vyzdvihují, ty slabé potlačují. Cílem je vytvářet prostředí, které podporuje určité hodnoty, návyky a postoje, se kterými se ztotožňujeme a předáváme je dál.

Kultura bezpečnosti: Když lidé myslí nejen na sebe

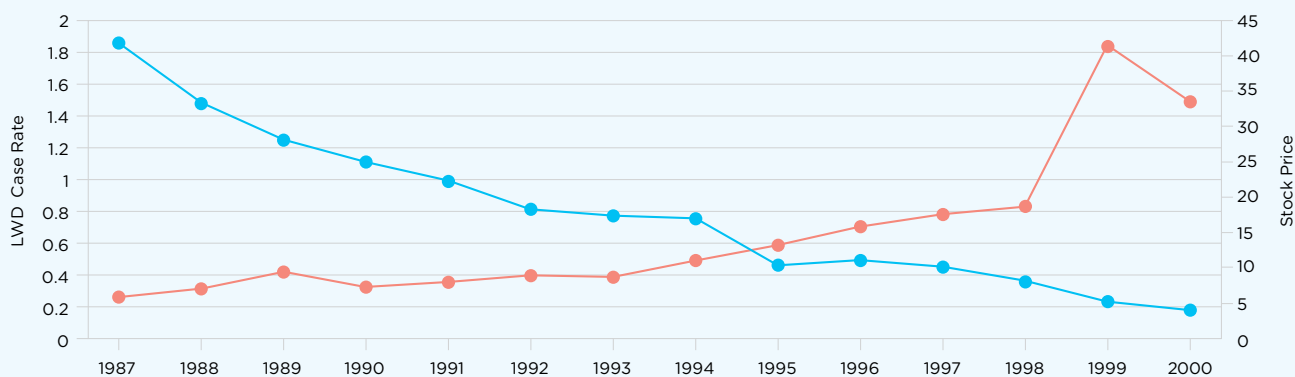
Jak se chovají zaměstnanci, když nemají šéfa za zády? Upozorní na potenciálně nebezpečnou situaci, která se jich přímo netýká, nebo mlčí a jdou si po svých? Kultura bezpečnosti je, zjednodušeně řečeno, naše chování a náš přístup k práci v okamžicích, kdy se nikdo nedívá a jediným svědkem našeho chování jsme my sami.

Kultura bezpečnosti zkrátka nejsou jen líbivá slova na papíru, ale odehrává se okolo nás na pracovišti každý den a my jsme její nedílnou součástí.

Jak kulturu bezpečnosti hodnotit? Existuje několik modelů, mezi nimi například: model IAEA (International Atomic Energy Agency), model DuPont: Bradleyho křivka, Hudsonův model a Kirschstein 7 Partner. Všechny se pak dají shrnout do hlavní teze: Vyspělá úroveň bezpečnosti ve firmách se projevuje intenzivní týmovou spoluprací a tím, že se zapojují všichni zaměstnanci, včetně vedoucích a manažerů.

Ve firmách, kde je kultura bezpečnosti vysoká, totiž není bezpečnost individuální záležitostí, ale stává

ALCOA: Safety Culture v číslech



LWD – Lost Working Days

Zdroj: Value Capture, LLC

Věděl jsem, že musím transformovat Alcoa. Ale lidem nemůžete přikázat, aby se změnili. Tak mozek nefunguje. Tak jsem se rozhodl, že se napřed zaměřím na jednu věc. Kdybych dokázal narušit zvyky okolo jedné věci, mohla by se změna rozšířit na celou společnost. Paul O'Neil

se společnou hodnotou, kterou všichni sdílí. A lidé tu při práci myslí nejen na svoji bezpečnost, ale i na bezpečnost ostatních. Opakem je pak přístup, kdy za všechno zodpovídá jen „bezpečák“ a na problémy se reaguje až v okamžiku, kdy nastanou.

Nulová úrazovost neznamená nulovou rizikovost

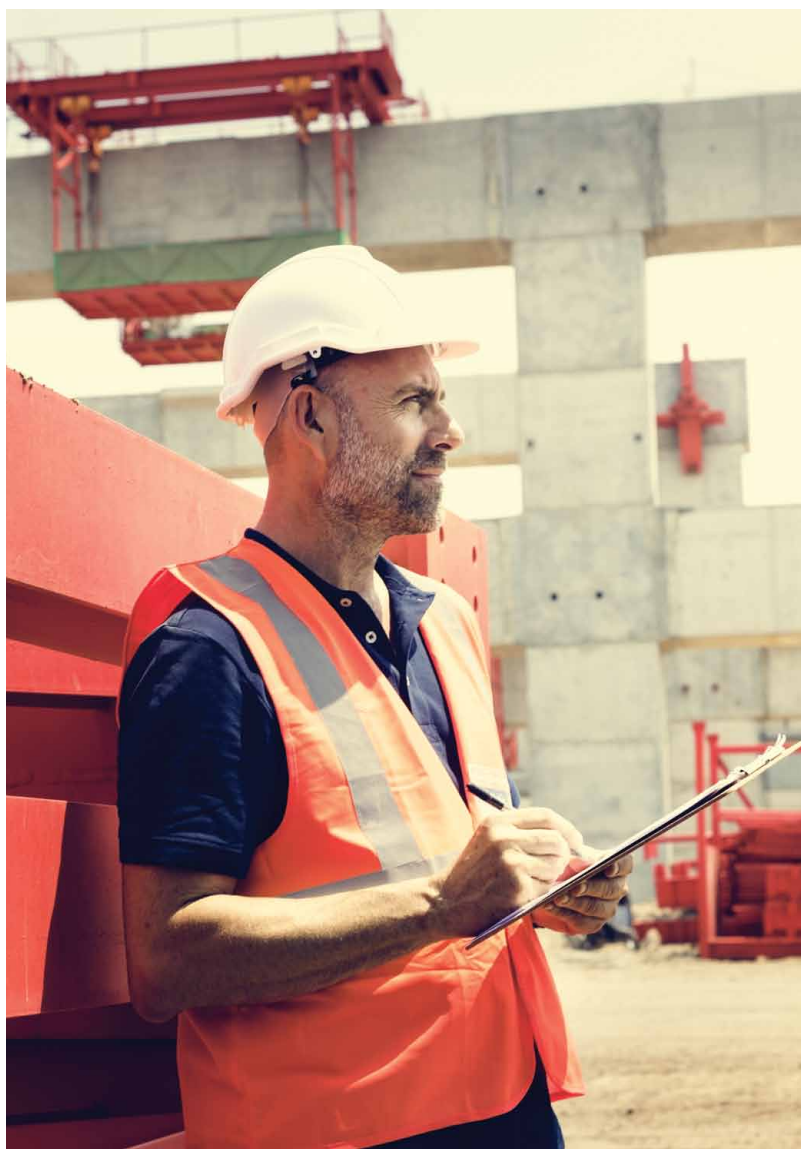
V byznysovém prostředí je zvykem vše měřit a porovnávat. Dá se vůbec měřit něco tak neuchopitelného, jako je kultura? Svým způsobem dá. Je ale nezbytné dobře stanovit indikátory a být důslední.

Pro poměrování kultury bezpečnosti se často používá počet pracovních úrazů s pracovní neschopností. Tato hodnota ale vždy neodráží skutečný stav ani nevypovídá o míře našeho snažení a úsilí, které vynakládáme. Ostatně, dobře to ukazují globální data.

Například počet pracovních úrazů s pracovní neschopností byl v letech 2011-15 mnohem nižší v Rumunsku a Bulharsku než v Německu a Finsku, tedy v zemích, kde očekáváme vyšší kulturu bezpečnosti. Statistika smrtelných pracovních úrazů je ale naprosto odlišná: Zdaleka nejvíce jich bylo právě v Rumunsku a Bulharsku, na opačném konci žebříčku se umístily Německo a Finsko. Každou z informací čteme jinak a každá může vést k neopodstatněné spokojenosti s úrovní bezpečnosti práce.

To, že stavět úroveň bezpečnosti na indikátorech tohoto typu není přesné, potvrzují i odborníci z vysoce rizikových provozů. Andrew Hopkins z Australian National University analyzoval explozi a požár v areálu společnosti Esso v australském Longfordu, při kterých zahynulo v roce 1998 několik lidí. Dospěl k tomu, že přílišné zaměření se na úrazy často odvádí pozornost od bezpečnosti procesů, odpovědnosti i zapojení managementu.

„Spoléhat se na údaje o počtech úrazů s pracovní neschopností ve vysoce rizikových odvětvích je riskantní,“ říká Andrew Hopkins. Protože i ve společnostech, kde je úrazů málo, se mohou stát závažné nehody.



Přes to všechno byste na sledování počtu pracovních úrazů neměli rezignovat. Je ale třeba používat vhodné indikátory a jejich kombinace. A také nesázet na korporátní vidění světa, kde se počet úrazů používá jen v rámci metody cukru a biče, ale už se nezkoumá, jak a proč k úrazu došlo a co se do budoucna dá dělat.

Zpátky ke kořenům

K tomu, aby se v knihách úrazů neobjevovalo obvyklé „nedostatečně nebo špatně odhadnuté riziko“, je tedy potřeba objasnit všechny relevantní, takzvané kořenové příčiny. A výsledky takového šetření by měly být podkladem pro analýzu, která všechna rizika zasadí do správného pořadí, kontextu a navrhne adekvátní a především účinná řešení.

„Viníky hledá policie. My hledáme příčiny a způsob, jak předejít dalším nehodám a úrazům v budoucnosti. Ze situace bychom se měli poučit, ne si udělat čárku za formální vyřešení úrazu,“ říká o analýze kořenových »

příčin pracovních nehod a úrazů konzultant BOZP Petr Kaňka a dodává: „Proto otázky, které nám odhalí skutečné příčiny nehody, musí zvážit všechna ‚co‘, ‚proč‘ a ‚jak‘.“

Lépe se tento přístup vysvětluje na konkrétním příkladu: Představte si, že zaměstnanec uklouzne na kaluži oleje na podlaze a spadne.

Tradiční vyšetřování pravděpodobně označí jako zdroj úrazu „pád na rovině“. V záznamu o úrazu podle nařízení vlády č. 201/2010 Sb. bude příčinou „nepředvídatelné riziko práce“. Vždyť tady olej ještě nikdy nebyl! Ale upřímně. Je to skutečná příčina, na jejímž základě dokážeme do budoucna situaci zlepšit nebo zamezit jejímu opakování?

Pravděpodobnější varianta je, že provedeme „opatření“, tedy olej odstraníme, a pracovníky „proškolíme“, aby

byli opatrnější. Přesně tak totiž vypadá šetření úrazu v nevyspělé společnosti, kde se plní jen základní předpisy. „Analýza kořenových příčin naproti tomu ukáže, že olej na podlaze je jen jeden z mnoha důsledků mnohem závažnějších problémů,“ vysvětluje Petr Kaňka. Tím může v tomto případě být třeba přílišné mechanické nebo tlakové namáhání hadic hydrauliky. Což analýza zaměřená jen na přímou příčinu neodhalí.

Častou „kořenovou“ příčinou je i chybějící nebo jen velmi malá kontrola ze strany vedoucích pracovníků. Mistr sedí v kanceláři, je zavalený byrokracií a nestíhá obchůzky na pracovišti. Příčinou může být i chyba v komunikaci nebo to, že zmiňovanou hadici kdysi někdo vyměnil za neschválený typ a nikdo tuto změnu nerozporoval... Nebo nekvalitní hadici údržbář koupil, aby ušetřil. A třeba olejovou skvrnu vidělo před úrazem několik lidí, ale nikdo její existenci nehlásil.

Právě dvě poslední příčiny úzce souvisejí s firemní kulturou bezpečnosti a se samotným stylem a politikou vedení firmy. A právě na tyto, na první pohled málo viditelné příčiny dokáže upozornit kořenová analýza.

Jiný kraj, jiný mrav: Kulturu bezpečnosti ovlivňují národní zvyklosti

Podle průzkumu EU-OSHA SESAME, který trval 3 roky a analyzoval podmínky a opatření v oblasti BOZP v malých a středních podnicích v EU, má na úroveň bezpečnosti vliv velikost firmy a její finanční možnosti. Praxe ale ukazuje, že nejde jen o finance.

Společnost Austin Powder vyrábí a dodává výbušniny do celého světa a díky tomu může porovnat přístupy k bezpečnosti práce napříč kontinenty. Firmy v Asii sice na jedné straně trpí nízkou odborností a často i nedostatkem financí, na straně druhé jsou ale otevřené pomoci a doporučením.

Severoamerické firmy jsou v mnohých ohledech daleko vpředu, což ale často vede k přílišné sebedůvěře. Zároveň se v tomto regionu klade větší důraz na hledání skutečných příčin a organizace jsou plně zodpovědné za případná selhání.

Evropa? Ta sice projevuje v mnoha směrech vysokou odbornost, ale některé ze zemí trpí přehnanou byrokracií a důrazem na formalismus. Skutečné příčiny a řešení se nehledají. Pro Evropany je také těžké nechat si poradit.

Je tedy zřejmé, že na kulturu bezpečnosti mají vliv i obecné sociokulturní podmínky dané země. Nikdo by se za ně ale neměl schovávat. Naopak. Lidé jsou schopni učit se nové věci prakticky celý život a dokážou přejímat nové názory a postoje. Záleží „jen“ na jejich motivaci.



Ražba tunelů „po našem“ a na severský způsob

Zatímco podle odborníků z Metrostavu v České republice a na Slovensku připadají na 1 kilometr nového tunelu 3 pracovní úrazy, v severských zemích (Norsko, Island, Finsko), kde je terén mnohdy mnohem těžší, je to jen 0,14 pracovního úrazu. I v případě smrtelných úrazů jsou na tom severské země lépe. Například v roce 2017 v ČR a SR došlo při ražbě k jednomu smrtelnému úrazu, v severských zemích k žádnému.

Čím to je? Legislativně a odbornými znalostmi jsme na tom stejně. Nám nicméně chybí srozumitelný, jednoduchý a praktický přístup. Zatímco školení požární ochrany a první pomoci je v severských zemích povinné pro každého a jde o praktické cvičení s odborníky, u nás ještě stále tato školení často proběhnou jen na papíře.

I-LED: NÁŠ VNITŘNÍ VAROVNÝ HLAS



Určitě to znáte – jakýsi „vnitřní varovný hlas“, který vás zvedne večer z postele, protože si vzpomenete, že jste nezamkli zadní dveře. Nebo vás ráno vrátí domů, abyste vypnuli rozpálenou žehličku... Odborníci tomuto vnitřnímu hlasu říkají „detekce latentních chyb jednotlivcem“ a ukrývají ho pod zkratku I-LED (Individual Latent Error Detection). A věnují se mu opravdu důkladně, protože kromě odhalení vcelku nedůležitých přešlapů může pomoci s objevením přehlédnutí, která by měla zničující dopad.

Nevinné chyby s katastrofálními následky

První průzkum, který identifikoval I-LED jako samostatný fenomén, byl proveden u Britského královského námořnictva. Byl zaměřený na činnost leteckých techniků na letadlových lodích i pozemních základnách. Člověk nemusí být zrovna expert, aby si představil, co v tomto prostředí může způsobit jen malá chyba. Mnohamilionové škody, poškození nebo úplné zničení drahých technologií, zranění, nebo dokonce smrt posádky či pozemního personálu.

Existuje mnoho dalších případů, kdy mohou mít „nevinné“ chyby katastrofální následky. Mezi častá „drobná“ opomenutí patří zapomenuté nářadí v opravovaných strojích a technologiích. A podle světových statistik zapomenou lékaři ve středně velké nemocnici jednou do roka v těle pacienta zdravotnický materiál (*pozn. redakce Moderního provozu*). Výjimkou není ani předepsání špatného léku nebo špatné dávky. Opět jde o zdánlivou drobnost, lehké

přehlédnutí, které může skončit, pokud si člověk včas na chybu nevzpomene, katastrofou.

To, jak zásadní roli sehrály prosté a drobné chyby (často vznikající ve vypjatých situacích a pod stresem), je možné vysledovat u některých nehod v petrochemii, plynárenství a dopravě. Třeba spuštění vybavení, ve kterém chyběly součástky, při katastrofě na plošině Piper Alpha. Nebo čerpání hořlavých kapalin do zaplněných tlakových nádob při výbuchu v rafinérii v Texasu. Případně vyplutí trajektu, který měl otevřená nebo nedostatečně zajištěná příďová vrata, jako při nehodách MS Herald of Free Enterprise nebo MS Estonia.

Za všemi výše zmíněnými případy stojí jediná prostá chyba jedné nebo dvou osob. Zároveň ale víme, že příčinu není možné schovat pod větu: „Operátor nebyl dost opatrný.“ Moderní myšlení nás nutí hledat zásadní systémové faktory, které buď chybu umožnily, nebo nedokázaly zastavit řetězec dalších událostí, na jehož konci byla katastrofa. »

I-LED: Heureka!

Výše zmíněné úvahy byly jedním z důvodů, proč se Justin Saward, letecký inženýr a velící důstojník Britského královského námořnictva, pustil do zkoumání fenoménu I-LED. Pomyslnou poslední kapkou pak byl telefonát jeho podřízeného, který už byl po službě, ale chtěl se ujistit, že správně provedl pracovní postup. Protože se u něj až doma ozval „vnitřní hlas“. Právě tehdy Saward rozpoznal vzorec „vzpomenutí si na možné chyby“ a začal se intenzivně věnovat tomu, jaký vliv může mít na bezpečnost.

„V námořnictvu hraje v náš prospěch mnoho faktorů. Jde o vojenské prostředí, ve kterém pracují trénovaní a disciplinovaní lidé. Ti navíc obvykle mají velmi vysoký stupeň uvědomění a povědomí o bezpečnosti. I přesto se



Explozivní dekomprese v letadle BAC 1-11: Zdánlivě drobné opomenutí při údržbě

Když letadlo BAC 1-11 na lince z Birminghamu do Malagy vystoupalo nad 5 200 metrů, tlak v kabině kokpitu vyrazil právě vyměněné levé přední okno. Kapitán letadla byl otvorem naplův sáť ven a posádka ho musela zatáhnout zpět do kabiny. Druhý pilot naštěstí bezpečně přistál v Southamptonu.

Hlavním důvodem problémů byl podle vyšetřovatelů fakt, že instalace nového skla byla výhradní odpovědností jediného člověka a že na ní pracoval sám a v noci. Než se letadlo vrátilo do provozu, nikdo neprovedl nezávislou zkoušku.

Kromě toho vyšetřovatelé identifikovali nedostatečnou pečlivost, špatné profesní praktiky, ignorování norem společnosti i použití nevhodného vybavení. O nehodě tak de facto rozhodovaly zdánlivě maličkosti a jejich řetězení. Třeba to, že průměr 84 z 90 zajišťovacích šroubů byl menší, než měl být.

i tady vyskytují opakující se chyby, které mnoha lidem způsobují starosti,“ popisuje Justin Saward.

Na základě těchto opakovaných a opakujících se případů Saward identifikoval fenomén I-LED – to, že si zpětně uvědomíme, že jsme nejspíš něco udělali špatně nebo na něco zapomněli. Na podrobnějším výzkumu tohoto principu pak pracoval společně s profesorem Nevillem Stantonem ze Southampton University. Výsledky společné práce se nejprve objevily v Sawardově disertační práci a poté je detailněji rozebral v knize Individual Latent Error Detection (I-LED): making systems safer.

Psychické procesy aneb co se odehrává v naší mysli

Podle profesora Stantonova používáme schémata, jakési „minimapy“ toho, jak věci děláme. Zároveň ale probíhá mentální proces, během kterého naše mysl porovnává to, co jsme dělali, s tím, co jsme podle „minimapy“ měli udělat. Vše probíhá na vědomé i podvědomé úrovni. Samotné obavy nicméně vychází z podvědomí a na vědomé úrovni se přihlašují jako ten nepříjemný pocit, že všechno není tak, jak by mělo být, nebo náhlé myšlenky, kdy si vzpomenete, že jste nezamkli dveře.

Bezpečnostní poradci uznávají, že to, jak lidé reagují na pravidla a postupy a upravují své chování, je pro bezpečnost klíčové. Jak říká Saward: „Systémový přístup, který podporuje bezpečné chování, jak na úrovni organizace, tak i mezi jednotlivci a týmy, je nezbytný. Nicméně si musíme uvědomit, že vysoce kvalifikovaní a zkušení pracovníci si přirozeně zvyknou na požadavky práce a přizpůsobí se jí.“

Stanton k tomu dále dodává: „Pro lidi je charakteristické, že při rutinní obsluze zařízení, údržbě a procesních úkonech si vyvinou polovědomé či podvědomé režimy kontroly chování.“

To, co tu hrozí, je, že si časem vypěstujeme menší citlivost vůči pracovním rizikům. Mnozí to navíc mylně považují za samolibost. Pravda je ale taková, že když si lidé zvyknou na své pracoviště, sklouznou k rutině a často si přestanou uvědomovat, co přesně dělají. A to i v odvětvích, jako jsou zdravotnictví, stavebnictví nebo jaderná energetika.

Toto chování se někdy označuje jako „nebezpečné chování bezpečnostních expertů“. V systému se začnou projevovat nevědomé chyby, a to především proto, že lidé kvůli rutině přehlížejí své vlastní nesprávné jednání. To pak často vede k dalším zásadnějším chybám, které systém nezachytí. Oslabuje se tak celková bezpečnost organizace a řetězec těchto několika zdánlivě drobných chyb může vyústit až ve velkou katastrofu.

Jak nám pochopení I-LED pomáhá v bezpečnosti práce

Výzkumníci také zkoumali, kdy je výskyt I-LED pravděpodobný, a zabývali se i tím, jestli a jak je možné tyto okamžiky „vzpomenutí si“ vyvolat. Právě to mohou být poznatky zajímavé pro bezpečnostní poradce a odborníky ve firmách.

Výzkum naznačuje, že zaměstnavatel by měl zajistit, aby existovaly podněty, které vyvolávají „vzpomenutí si“. Nevědomý či polovědomý režim chování u zkušených a seniorních pracovníků je potřeba převést zpátky na vědomou úroveň. Pocit „vzpomenutí si“ často pomůže vyvolat kontrolní seznam, kontrola procesu, hlášení po dokončení úkolu, parťák, který na úkolu také pracuje, nebo kontrolní dohled.

Výzkum I-LED přinesl i další důležité poznatky o faktorech, které mohou člověku chybu nebo nedostatek včas připomenout:

- Ke „vzpomenutí si“ nejspíš dojde do dvou hodin od původní chyby, proto před opětovným spuštěním klíčového procesu naplánujte časovou prodlevu.
- Podporujte přemýšlení během a po dokončení úkolu, například pomocí techniky „zastav se, podívej se a poslouchej“.
- Poměr „vzpomenutí si“ se zvyšuje při použití připomínek, jako jsou například kontrolní seznamy v pracovních dokumentech.
- Obzvláště účinné jsou vizuální připomínky – například fotografie toho, jak by mělo vypadat vybavení v bezpečném stavu. Může to být něco tak jednoduchého, jako je obrázek pera, který vyvolá otázku: „Vyplnil jsi dokumenty?“
- Mezi úkoly, které jsou pro bezpečnost zvláště důležité, zařadte přestávky. Máte tak čas k přemýšlení a můžete si „vzpomenout“ na případné chyby.
- Lidé jsou nejvíce ochotní mluvit o chybách, na které si vzpomněli, pokud firemní kultura připouští možnost zvednout ruku a říci: „Poslyšte, myslím, že jsem možná něco udělal špatně.“ A naopak, stigmatizace těch, kdo hlásí chyby, má negativní účinek.
- Rozhodující je také to, jak reagujete, když někdo vyjádří obavy. Svou reakcí můžete zaměstnance buď motivovat, nebo odradit od dalších oznámení v budoucnu. Je podstatné být pozitivní, ať už byla starost dané osoby opodstatněná, nebo ne.
- Další úroveň kontrol – například když někdo další jako supervizor kontroluje znovu veškerou práci – nemusí to být vždycky správné řešení. Nejenže tím roste pracovní vytížení, ale často se může odpovědnost za chyby přenášet jinam.



Ropný průmysl: Jak I-LED zachránilo životy při čištění nádrží

Zkušený zaměstnanec v těžbě ropy a zemního plynu popisuje zdánlivě drobné opomenutí, které mohlo skončit tragédií:

„Čištění nádrží je nejodpornější práce na světě! Vždyť jedna taková nádrž může mít rozlohu fotbalového hřiště a hloubku až 30 metrů. Podmínky uvnitř ani nedokážu popsat.

Než do nádrže vstoupíme, odvětráme ji. Pak se odstraní poklopy a pomocí detektorů plynů zkontrolujeme vzduch. A pak se poklopy o průměru až 2 metry vracejí na místo, aby do nádrže nikdo nespádl. Prostě jednoduchá rutina.

Nicméně při jedné noční směně se na pracovišti nečekaně objevil pracovník denní směny. Až doma si totiž náhle vzpomněl, že poklopy zapomněl zavřít. Dva lidé z noční směny v tu chvíli stáli jen pár metrů od otevřeného otvoru, který neviděli. A nebýt I-LED a denního pracovníka, který se vrátil, spadli by dovnitř.“

Cílem je robustní bezpečnostní systém, ne napravovat lidská selhání

Silnější bezpečnostní systém lépe ochrání před lidskou chybou a minimalizuje ztráty na zdraví, technologiích i životním prostředí. Zaměstnavatelé tak s větší pravděpodobností splní své právní, morální i finanční závazky a dosáhnou obchodních cílů, spíše než aby se pokoušeli napravovat lidská selhání.

Autor: Paul Smith

Tento článek vyšel v anglickém originále v srpnovém vydání IOSH Magazine – www.ioshmagazine.com – a je publikován s laskavým svolením vydavatele.

ZAMĚŠTNANCI BY MĚLI VEDENÍ ZNÁT OSOBNĚ, NIKOLI JEN Z NÁSTĚNKY, ŘÍKÁ LADISLAV VITOUL

Kultura bezpečnosti a dobré návyky se neodvíjejí od velikosti firmy ani finančních prostředků, ale především od přístupu lidí, kteří stojí v čele. Důkazem budiž česká rodinná firma VÁPENKA VITOUL. Ta do trvalého vlastnictví získala ocenění Zlatý Permon a pravidelně se umísťuje mezi 100 nejlepších firem v Česku. Její majitel a ředitel Ladislav Vitoul každý den ukazuje, jak by měl vypadat zodpovědný a poctivý přístup k bezpečnosti práce ze strany vedení firmy.

Jak se podle vás projevuje společnost s vyspělou kulturou bezpečnosti?

Už při vyslovení slova „kultura“ mám vždy na mysli něco pěkného, líbivého, příjemného a třeba i voňavého. Kultura bezpečnosti ve společnosti se nedá měřit metrem, stopkami či jiným měřicím aparátem. Je to „ovzduší“, které vládne na území, kde se organizace rozkládá. Dýchne na vás pořádkem, příjemnou náladou pracovníků, pohodou při výkonu práce a možná třeba i tou skutečnou vůní.

Mám-li být konkrétní: Začíná to zastřiženým trávníkem a zameteným továrním dvorem, pokračuje jednotně ustrojenými zaměstnanci, čistotou na toaletách a hlavně pořádkem na pracovním místě každého pracovníka. Dodržování bezpečnostních pravidel je v takové firmě

samozřejmostí a vychází z osobního přesvědčení každého zaměstnance.

Co je pro budování kultury bezpečnosti nejdůležitější?

Tady začnu analogií rčení „Ryba smrdí od hlavy“. Když je šéf společnosti sám přesvědčený, že jsou bezpečnost a pořádek na prvním místě, dokáže to přenést i na podřízené. S oblibou říkám, že výchova nového zaměstnance začíná už výchovou, kterou mu dali rodiče. Proto je důležité, aby každý pracovník sám ve své hlavě pochopil, že musí mít prilbu se sluchátky, boty s kovovou špicí, ochranný kryt na oči nebo pracovní rukavice. Za důležité považuji i mít pracovní nástroje vždy na stejném místě a ve funkčním stavu. Velkou roli hraje také přátelská atmosféra mezi spolupracovníky. Nadřízený by je měl trvale tmelit i mimopracovními aktivitami, aby všichni táhli za jeden provaz a hlavně správným směrem!

Čím měříte kulturu bezpečnosti ve vaší firmě?

Jak už jsem řekl: Osobním příkladem a kontaktem působím na zaměstnance. Denně jsem na všech pracovištích a mluvím s každým – o odborných problémech, způsobech, jak zlepšit jeho práci, ale třeba i o situaci v rodině. Uvědomuji si, že tuto metodu lze uplatňovat ve společnosti s menším počtem zaměstnanců. Ale i u větších firem by zaměstnanci měli znát vedoucí osobně, nikoli jen z nástěnky.

Také provádíme všechna nařízená školení a poctivě dodržujeme jejich program, včetně

Ing. Ladislav Vitoul

Ing. Ladislav Vitoul, bývalý voják a pozorovatel OSN v Iráku, využil svých zkušeností z velitelských pozic i ve vedení rodinné firmy, kterou od svého otce převzal v roce 1992. Při vytváření firemní kultury zavedl i slavnostní hornické uniformy, firemní Řád pracovní věrnosti, zástavu i hymnu. To vše posiluje sounáležitost, loajalitu i bezpečnost zaměstnanců.



Když je šéf společnosti sám přesvědčený, že jsou bezpečnost a pořádek na prvním místě, dokáže to přenést i na podřízené.

vedení dokumentace. I když jsme těžební a následně zpracovatelská společnost, která svou práci produkuje hluk, prach, a je zde riziko úrazu při obsluze velkých strojů, dbáme na všech úsecích na pořádek, čistotu a dodržování stanovených norem.

Dneska se hodně firem ohání sloganem „Safety First“, tedy bezpečnost na prvním místě, ale platí to i ve chvíli, kdy má firma omezené finanční prostředky?

Myslím si, že argument o chybějících financích je jen výmluva. Jestli se někdo rozhodne založit firmu a obstará si výrobní prostředky, tak ve vlastním zájmu chce vyrábět a prodávat. I kdyby pracoval sám, pak chce být v bezpečí a zabránit vzniku úrazu, a proto si na sebe vezme odpovídající ochranný prostředek. Rozumím tomu, že v takové firmě hned nebudou všichni zaměstnanci stejně oblečení, ale prioritou alespoň základně vzdělaného manažera by mělo být vštípení všech bezpečnostních zásad a dodržování pořádku na pracovišti.

Vaše firma získala už mnoho ocenění a vy patříte mezi úspěšné české podnikatele. Co je ale pro vás osobně největší odměnou a co vám přináší pocit uspokojení?

Je pravda, že nás naši nadřízení, tedy státní báňská správa a ministerstvo průmyslu, v posledních letech v oblasti BOZP hodnotí jako nejlepší. Třikrát v řadě jsme byli první, a proto jsme obdrželi sochu Zlatý Permon do trvalého užívání. V posledních 4 letech se také objevujeme v seznamu „100 NEJ firem v ČR“, který zveřejňuje panevropská společnost pro vědu, výzkum a průmysl COMENIUS. Loni jsme dokonce byli na 54. místě, a to jako nejlepší společnost z odvětví těžebního a zpracovatelského průmyslu v České republice.

Myslím, že to je můj největší pocit radosti a uspokojení. Za 27 let, co firmu řídím, jsme neměli jediný vážnější pracovní úraz, máme absolutně spokojené zaměstnance, kteří jsou hrdí na stálé pracovní místo a svojí loajalitou to dávají patřičně najevo. A já osobně se mohu podívat do zrcadla a říct si, že nedělám ostudu svému dědovi-zakladateli, otci-pokračovateli a ve 107leté tradici rodinné společnosti poctivě a čestně pokračuji, než ji předám svým rodinným příslušníkům.

Rozhovor vedla Markéta Reedová

Ladislav Vitoul jako šéf každý den osobně vyjíždí do provozu, aby byl v kontaktu se svými zaměstnanci



VF CORPORATION: JEDEN KLÍČ KE VŠEM DVEŘÍM

Představte si komplex s desítkami skladů a kanceláří, se stovkami zaměstnanců a 24hodinovým provozem. A teď si představte svazek klíčů, který by vás opravňoval ke vstupu do každého kouta. Do kapsy by se vám nevešel. I proto existuje systém generálního klíče. Díky tomuto řešení má každý ve firmě přístup přesně a jen tam, kam potřebuje. S jediným klíčem. Takové řešení HAPPY END navrhoval pro VF Corporation, respektive pro část jejich distribučního centra ve Zdíbech.

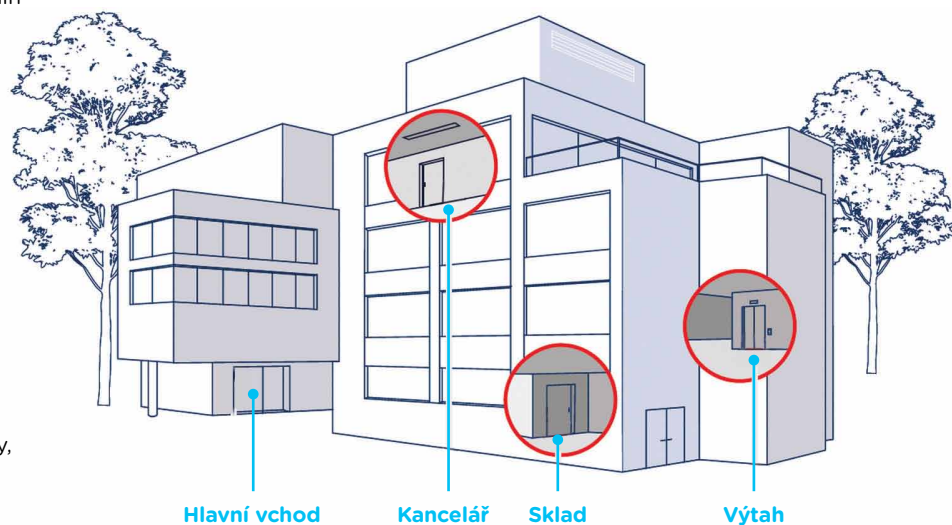
Čísla popisující celý komplex jsou ohromující: Téměř 60 000 m² skladové plochy, 4 300 m² kanceláří, až 540 zaměstnanců v rámci jedné směny a třísměnný provoz, který funguje 24 hodin denně a obvykle 6 dní v týdnu. Není divu, že komplex VF Corporation ve Zdíbech je jedním z největších distribučních center v Evropě. Starají se tady o příjem a rozesílání zboží slavných módních značek po celé Evropě. A my jsme se postarali o zavedení systému generálního klíče v části areálu.

Když se díky jednomu klíči (ne)dostanete všude

„Používali jsme čipovací přístupové karty, ale u nich stačí, když přestane fungovat čtečka, a problém je na světě,“ popisuje stav před zavedením generálního klíče Jaroslav Kerpl, Maintenance Supervisor společnosti VF Czech Services. „Samozřejmě jsme také měli klíčové hospodářství. A právě to systém generálního klíče zcela minimalizoval.“ Cílem také bylo zamezit přístupu nepovolaných osob do různých prostor, mít přehled o tom, kdo kam může vstupovat.

Po prvním osobním setkání na místě bylo jasné, že půjde o řešení velkého rozsahu. I proto na důkladné zmapování celého areálu přijel celý servisní technický tým, vyškolený přímo v německém sídle výrobce bezpečnostních systémů ABUS. Ten zrevidoval celý zámkový systém, připravil rozpis jednotlivých vstupů, včetně jejich místního pojmenování, a vysvětlil, jaké (ne)výhody mají jednotlivá technická řešení.

„V areálu jsme vydefinovali více než 150 dveřních vstupů, pro které jsme museli připravit dokumentaci, připravit systém preferovaných osob vzhledem k požadovanému



Systém generálního klíče ve zkratce

Jde o moderní zabezpečení prostoru. Díky jasné dané hierarchii přístupových práv a klíčů, které jim odpovídají, mají lidé přístup jen tam, kam je potřeba. Zároveň si všechny vstupy otevrou pomocí jediného klíče.

Jednoduše řečeno: Na vrcholu hierarchie je klíč, který pasuje do všech dveří ve firmě. Klíče na úrovních pod ním už mají různá omezení a „pasují“ jen do některých dveří.



Výhody systému generálního klíče

- Majitel, příslušný manažer, má přehled o tom, kdo a kam má přístup.
- Systém je možné kdykoli rozšířit, přeprogramovat, změnit preference.
- Generální klíč splňuje nejvyšší nároky na bezpečnost. A to i díky bezpečnostní kartě, bez které není možné klíče ani cylindrické vložky přidělat.
- Součástí systému může být až 10 000 cylindrických vložek. Uplatnitelný je tedy i ve velkých provozech.
- Součástí klíče může být zabudovaný elektronický čip, který například hlídá docházku.

řazení klíčování,” popisuje další kroky projektový manažer Jan Soumar, který měl za HAPPY END celý projekt na starost. „Laicky řečeno jsme připravili systém, který jednoznačně říkal, kdo a kam bude mít přístup.“

Jaroslav Kerpl z VF Czech Services přiznává, že právě to byla nejtěžší část celého projektu. „I když jsme jakousi mapku dveří měli k dispozici, museli jsme všechno s techniky projít a zaměřit,” popisuje. „Výměna jednotlivých zámků už pak byla rychlá a nevyskytla se žádná omezení.“

Vyrobeno v Německu. A s německou precizností

Díky tomu mohla vzniknout podrobná kalkulace celého řešení. K té projektový tým připravil i cenové porovnání dalších řešení na trhu. V okamžiku, kdy klient nabídku akceptoval, začala výroba zakázky přímo v německém závodě ABUS, který patří ke špičce v oboru. Součástí řešení byly cylindrické bezpečnostní vložky typu BRAVUS 2000, které jsou patentově chráněné, polotovary klíčů, jež nejsou k dostání v běžné obchodní síti, a také bezpečnostní karta, bez které není možné přidělat klíč ani cylindrickou vložku.

Aby samotná realizace v areálu byla co nejjednodušší, rychlá a jen minimálně omezila provoz, připravil tým přenosná plata. „Na nich byly připravené a pečlivě označené všechny sady bezpečnostních zámků s unikátními číselnými kódy, které byly vytištěny na platě a vygravírovány na zámku i na klíčích. Kromě toho jsme každému zámku přiřadili i označení, které pro něj klient používal předtím,” popisuje Jan Soumar z HAPPY ENDu.

Změny v průběhu zakázky

„U klienta jsme odinstalovali staré dveřní systémy. Ty navíc neskončily v odpadu, ale pečlivě jsme je označili a předali k dalšímu upotřebení,” pokračuje Jan Soumar. „Pokud to bylo potřeba, upravili a opravili jsme u dveří štítky, kování nebo zadlabávané zámky. Zároveň jsme pružně reagovali na další dodatečné požadavky ze strany klienta.“

Na zakázku se v Německu dodělávaly další klíče, měnily se preference v tom, kdo a kam bude mít přístup. „Předem si řádně rozmyslet, kolik master klíčů a kolik podgenerálních klíčů chtít, je jedna z nejdůležitějších věcí,” doplňuje Jaroslav Kerpl. „Myslím, že následné dodělávání bylo otravné pro obě strany.“

Nakonec se ale vše podařilo. Pak už stačilo „jen“ klienta zaškolit a vysvětlit mu hierarchii přístupových klíčů. „A s plastovými kartičkami a se svazky klíčů, které trhaly kapsy, mohl být konec,” říká s úsměvem Jan Soumar.

Máte zájem o zavedení generálního klíče i ve vaší firmě?

Neváhejte a obraťte se na nás. Více informací najdete www.happyend.cz/sluzby nebo volejte naši bezplatnou linku **800 156 944**



ČLOVĚK MUSÍ BÝT EMPATICKÝ, NIKOLI BEZPEČNOSTNÍ FANATIK, TVRDÍ PETR KAŇKA

„Přístup vedení k bezpečnosti práce a k firemní kultuře je zásadní,“ říká Petr Kaňka. Zároveň ale dodává, že mnoho úrazů vzniká i kvůli frustraci a nesoustředěnosti. „Jak se třeba soustředí na práci člověk s exekucí na mzdu?“ ptá se konzultant BOZP, který se zabývá i psychologií chyb a při své práci propojuje právě legislativu s psychologií.

Každý chce pracovat v příjemných a bezpečných podmínkách. Proč ale v praxi tak často ohrožujeme sami sebe i lidi kolem? Je to tlak okolí, přeceňování našich sil nebo jen nevědomky nedomýšlíme některé kroky?

Domýšlet věci do všech důsledků je velmi náročné. Zapojení hlubších systémů myšlení spotřebovává až dvojnásobek glukózy v mozku. A bez trénované vůle to běžně neděláme.

Častým viníkem je i tlak okolí. Vybavuji si několik vážných úrazů v provozech, kde byl velký tlak na výkon. A pak byla třeba zkrácena doba údržby a čištění a skončilo to výbuchem. Mnoho úrazů vzniká z přecenění sil, kvůli nemocem, frustraci nebo nesoustředěnosti.

V jednom podniku máme u 60 procent zraněných zároveň i exekuci na mzdu. A přitom průměr je obvykle 10 procent. Jak se pak člověk soustředí, když řeší takové finanční těžkosti? Domýšlí vůbec důsledky vlastního konání? Lidský faktor se objevuje v 90 procentech všech úrazů.

Mgr. Petr Kaňka Konzultant BOZP

Vystudoval obor environmentální geologie a geochemie na Přírodovědecké fakultě UK. Pracoval jako manažer pro oblast BOZP a životní prostředí pro významné společnosti. Zkušenosti načerpal také v zahraničí, konkrétně v USA a v Německu. Pravidelně přednáší na českých i zahraničních konferencích.



V oficiálních statistikách pracovních úrazů, a to i těch smrtelných, jako hlavní příčina převažuje nedostatečně nebo špatně odhadnuté riziko. A častou příčinou je i nedostatek osobních předpokladů. Jak je možné, že firmy buď podcení rizika, nebo přijmou někoho, kdo na to lidově řečeno „nemá“?

Formulář záznamu o úrazu a národní statistika jsou fundamentálně naprosto chybné. Příčina totiž nikdy není jedna. Je jich obvykle několik a vazbí se za sebou. Navíc každá příčina má potenciál úrazový děj zastavit, ale všechny selžou. A my do formuláře dáme jen jednu z nich.

Rizika se obecně podceňují. To je ale správně. Kdybychom je vnímali, tak nevstaneme ráno z postele. Vždyť nejvíc nebezpečné je vůbec dojet do práce.

Navíc každý den také pracujeme s některými lidmi, jejichž intelekt je velmi nízký. I k nim se musíme chovat slušně a vážit si jejich obětavé práce a holt jim to vysvětlit pečlivěji, prakticky a ukázat dopady. Mnoho z nich navíc potřebuje i vysokou míru kontroly. My máme povinnost se o ně a jejich bezpečí postarat. Je to náročné, ale možné.

Pozná se vyspělá kultura bezpečnosti ve firmě na první pohled? A jak se projevuje?

Vnější znaky vyspělé kultury můžeme pozorovat, už když do firmy vejde, třeba podle oblečení nebo ochranných pracovních pomůcek. Opravdu vyspělá kultura se ale dá rozpoznat až z psaných a nepsaných procesů a v neposlední řadě i z toho, co si lidé myslí a jaké jsou jejich motivy dodržovat daná pravidla.

Mohou existovat dvě společnosti s na první pohled stejnými projevy chování a designem. Může se dokonce jednat o dvě pobočky téže firmy, ale kultura v každé z nich bude úplně

Vyspělá kultura je taková, ve které známe pravidla, jejich podstatu i smysl. A dodržujeme je doma i v práci, na denní i noční směně.

jiná. V té první se lidé drží zábradlí nikoli kvůli 200korunové sankci nebo nepříjemnému pohovoru, ale protože vědí, proč je to důležité. Ve druhé firmě tohle dobré pravidlo jen zkopírovali a vynutili si jeho dodržování tvrdými sankcemi.

Já říkám, že vyspělá kultura je taková, ve které známe pravidla, jejich podstatu i smysl. A dodržujeme je doma i v práci, na denní i noční směně. A když vidíme někoho mimo rámec očekávání, umíme vyjádřit osobní obavu a případně laskavým způsobem pomoci.

Jako konzultant BOZP, který pracoval v různých společnostech, můžete porovnávat. Záleží podle vás na velikosti firmy? Má na kulturu bezpečnosti vliv i to, zda se jedná o nadnárodní společnost nebo ryze českou firmu?

Zásadní je osoba ředitele a majitele společnosti. Ryba vždycky smrdí od hlavy a je jedno, jestli je česká nebo francouzská. Pomáhám i velmi malým českým firmám. Tam jsme se postupem času dostali k tomu, že není „nic mezi“. A že je potřeba pravidla vyžadovat a zavést robustní systém bezpečnosti, byť to zpočátku lidem příliš nejde pod nos. Ten myšlenkový zvrat je obvykle reaktivní a vedou k němu různé skoronehody a úrazy.

Myslíte si, že u nás stále přetrvává určitý sklon k formalismu a ten se pak odráží i v kultuře bezpečnosti firem a jejich přístupu?

Ano, a sám klientům ukazuji, co potřebujeme mít jen proto, že to po nás chce legislativa, a co je pro firmu opravdu podstatné. Mrzí mě také často totálně nepochopené a jen formálně vyplňované povolení k práci. Obvykle jde totiž o povolení k dosti nebezpečným činnostem. A právě formalismus v přípravě je kořenem a kulturní příčinou úrazů.

Co je podle vás překážkou pro rozvoj kvalitní kultury bezpečnosti?

Největšími překážkami jsou absence podpory od vedení a chybějící firemní hodnoty. Zároveň věřím, že pro rozvoj jsou potřeba vzdělání manažerů a investice do prostředí, ve kterém lidé práci odvádějí. Podpořte tím jejich chuť se zapojit a motivaci. Já třeba dělám záchodový test: Zapáchající WC značně koreluje s vysokou mírou úrazovosti a demotivovanými zaměstnanci. Nečekejme od zaměstnanců výkon, plnění pravidel a požadavků, když my tomu nic nedáme.

Hodně se dnes mluví o novém ISO 45001. Myslíte si, že jeho zavedení firmám pomůže se zlepšením úrovně bezpečnosti práce?

Myslím, že opravdoví lídři nutně nepotřebují mít ve své firmě zavedené systémy ISO. Někoho to ale může navést



k tomu, aby začal na leadershipu pracovat. Přínos ISO vidím v tom, že se ve všem udělá pořádek a zvýší se soulad s legislativou. Úrazovost se jeho zavedením obvykle nesníží. Nevšiml jsem si toho ani jako auditor u OHSAS 1800. Firmy měly úrazovost danou firemní kulturou, a ne certifikátem na zdi.

Dá se vůbec kultura bezpečnosti školit? Jak takové školení probíhá a co si z něho lidé mohou odnést do reálného života?

Všechny obecné poučky leadershipu zní jako strašná klišé a úspěšně školit ho nemůže nikdo, kdo to nezažil. Až konkrétní a autentické příklady v člověku něco zanechají. Kultura se školit nedá, ale dá se popsat víze a ukázat konkrétní příklady. Školení obvykle trvá šest hodin a do reálného života se z něj dá odnést mnoho. Dokonce bych řekl, že bezpečnost je spíše jen takovým projekčním plátnem, na kterém si ukazujeme, jak bychom se k sobě měli chovat a jak spolu hezky mluvit.

Rozhovor vedla Lucie Hrdinová

Nenechte si ujít školení od HAPPY ENDu s Petrem Kaňkou

Školení, které nestojí na teoretických poučkách, ale na dlouholetých zkušenostech z každodenní praxe:

- **Safety Leadership a Rozvoj kultury BOZP**
- **Safety Engagement: BOZP zábavnou a interaktivní formou**

Dejte nám vědět, co vás ve firmě trápí, s čím bojujete a potřebujete pomoci. My vám připravíme školení na míru a tak, aby bylo maximálně přínosné.

Více informací najdete na stránkách:
www.happyend.cz/sluzby



I MANIPULAČNÍ TECHNIKA POTŘEBUJE PÉČI: MOBILNÍ MYČKA VOZÍKŮ JE EKOLOGICKÁ A PŘIJEDE AŽ K VÁM

Představte si, že strávíte pár hodin v obývacím pokoji, který nikdo už více než rok neuklidil. Asi to není příliš lákavá představa, že? A právě v takovém prostředí často tráví velkou část pracovní doby obsluha manipulačních vozíků. Jejich čištění a mytí mnoho firem podceňuje. A to nejen jejich interiérů, které se často nečistí dlouhé měsíce, ale i exteriérů nebo motorů. Výsledkem jsou nejen nevyhovující podmínky pro zaměstnance, ale logicky i vyšší náklady na údržbu a opravy.

Řešení se přitom na první pohled zdá celkem jednoduché: Zavézt vozíky do zázemí, u menších firem třeba na parkoviště před firmu, a pustit se do generálního úklidu. Jenže...

Vozíky máme, zázemí pro ně už nikoli

Byť jsou české firmy v mnohém opravdu daleko, zázemí pro údržbu a očištění manipulační techniky

v nich často zcela chybí. Nikdo na něj při projektování výrobní haly nebo logistického centra nemyslel.

„Ve velkém množství výrobních a logistických areálů jsem neviděl prostory, které jsou vyčleněny a určeny hlavně pro mytí manipulačních vozíků. Tyto areály vypadají, že jsou moderní z pohledu skladování a výroby, nicméně potřebné zázemí pro čištění a mytí vozíků tam často schází,“ popisuje Jiří Eigl,

Mobilní myčka vozíků - praktické
a především ekologické řešení



technický ředitel společnosti STILL ČR. Ta od května 2018 nabízí mobilní myčku vozíků – praktické a především ekologické řešení.

Za mytí mimo myčku hrozí pokuta

Naprostým ekologickým nesmyslem je totiž i mytí vozíků venku. To už je dokonce v rozporu s legislativou, včetně vodního zákona, který říká: „Mytí motorových vozidel a provozních mechanismů ve vodních tocích nebo na místech, kde by mohlo dojít k ohrožení jakosti povrchových nebo podzemních vod, je zakázáno.“

Případné porušení je přestupek, za který fyzické osobě (třeba i vám, pokud své auto myjete venku na zahradě) hrozí několikatisícová pokuta, v případě právnických osob a firem pak logicky mluvíme o mnohem vyšší sankcích.

Ekologie je dnes pro spoustu firem (bohudík) stále důležitějším tématem. Proto nemohou a ani nechťejí čištění a mytí vozíků a manipulační techniky řešit nahodile, ale hledají cesty, které jim pomohou splnit náročné podmínky certifikací. Jednou z nich je právě mobilní myčka.

„Firmy začínají být stále častěji kontrolovány v souvislosti se zaváděním systémů enviromentálního managementu, což souvisí s certifikací ČSN EN ISO 14001:2016,“ vysvětluje Jiří Eigl další důvody, proč unikátní myčka, která na světě nemá konkurenci a česká firma si ji dokonce nechala patentovat, vznikla.

100% soběstačná, 100% ekologická

Na první pohled vypadá jako zcela běžný tahač s návěsem. Ten se ale během 30 minut promění v plnohodnotnou myčku – s vlastními nádržemi s 3 m³ vody, s vlastní čistírnou odpadních vod a s dvoučlennou posádkou, která jeden vozík umyje zhruba za hodinu. Mimochodem, jedna třetina návěsu slouží i jako zázemí pro posádku. Ta má k dispozici ložnici, obývací pokoj, kuchyňskou linku, toaletu i sprchový kout.

Samotná linka je pak tvořená boxem s mřížkovou podlahou, do kterého padají hrubé nečistoty a kudy odtéká odpadní voda. A protože má linka své vlastní nádrže, jednak nepotřebuje přípojku na vodu, ale poradí si i bezpečným transportem vzniklých nebezpečných odpadů. Kromě toho má i vlastní čistírnu odpadních vod. Systém myčky navíc pečlivě monitoruje stupeň znečištění. Když dosáhne konkrétní meze, o likvidaci odpadu se postará nasmlouvaný partner.

Pouhých 30 minut a z běžného kamionu je myčka vozíků



Do životního prostředí se tak nedostanou žádné polyaromatické uhlovodíky, detergenty, olejové ani žádné jiné nebezpečné a přírodě škodlivé látky. Díky čističce je navíc výrazně nižší i spotřeba vody, což, zdá se, bude v dalších letech stále důležitější parametr. Čištění vozíků navíc jen minimálně zasáhne do provozu firmy. Posádka myčky se sama postará o svoz vozíků na místo i jejich očistu, obvykle v dopoledních hodinách a po odjezdu nákladáků, které zajišťují distribuci.

Výsledek? Příjemné a zdravotně nezávadné prostředí pro obsluhu vozíků, což se dnes považuje za jeden ze zaměstnaneckých benefitů. A především manipulační technika v perfektním stavu. Tedy v takovém, který obsluhu motivuje se k ní dobře chovat a tím snižovat náklady na údržbu a opravu.

O společnosti

STILL

Se svojí téměř stoletou tradicí, více než 8 000 zaměstnanci, 4 výrobními závody, 24 pobočkami v Německu a 20 dceřinými společnostmi po celém světě plní požadavky malých, středních a velkých firem v oblasti skladování a intralogistiky. Firma STILL s centrálou v Praze působí v České republice již více než 25 let.

Tým 210 odborníků přesvědčuje nejen svojí kvalitou a osobním přístupem, ale i kvalitou produktů a služeb. Společnost STILL je partnerem pro vaši firemní intralogistiku – od projektování přes realizaci až po servis.

CO NA TO ODBORNÍCI?

Co je důkaz o vzniku pracovního úrazu? Stačí záznam o úrazu, nebo může být i jiný důkaz?

Povinností zaměstnavatele je vést záznamy a dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem bylo poškozeno zdraví zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny nebo došlo k úmrtí zaměstnance.

To však neznamená, že by u ostatních pracovních úrazů zaměstnavatel neměl povinnost okamžitě přistoupit k účinným preventivním opatřením a neměl úraz vyšetřit.

Zaměstnavatel má proto evidovat všechny úrazy, i ty, které se zpočátku nejeví jako závažné, neboť nikdy neví dopředu, zda se zdravotní stav zaměstnance nezhorší a dodatečně mu nebude vystavena neschopenka na dobu delší než tři kalendářní dny. To by pak mohlo vést k povinnosti vyhotovit záznam o úrazu dle přílohy k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

Zároveň je zákonnou povinností zaměstnance bezodkladně oznámit svému nadřízenému pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin. Je tedy i v zájmu samotného zaměstnance, aby úraz byl řádně zaevidován v knize úrazů, neboť to bude mít zásadní význam pro pozdější uplatňování jeho nároků na náhradu škody.

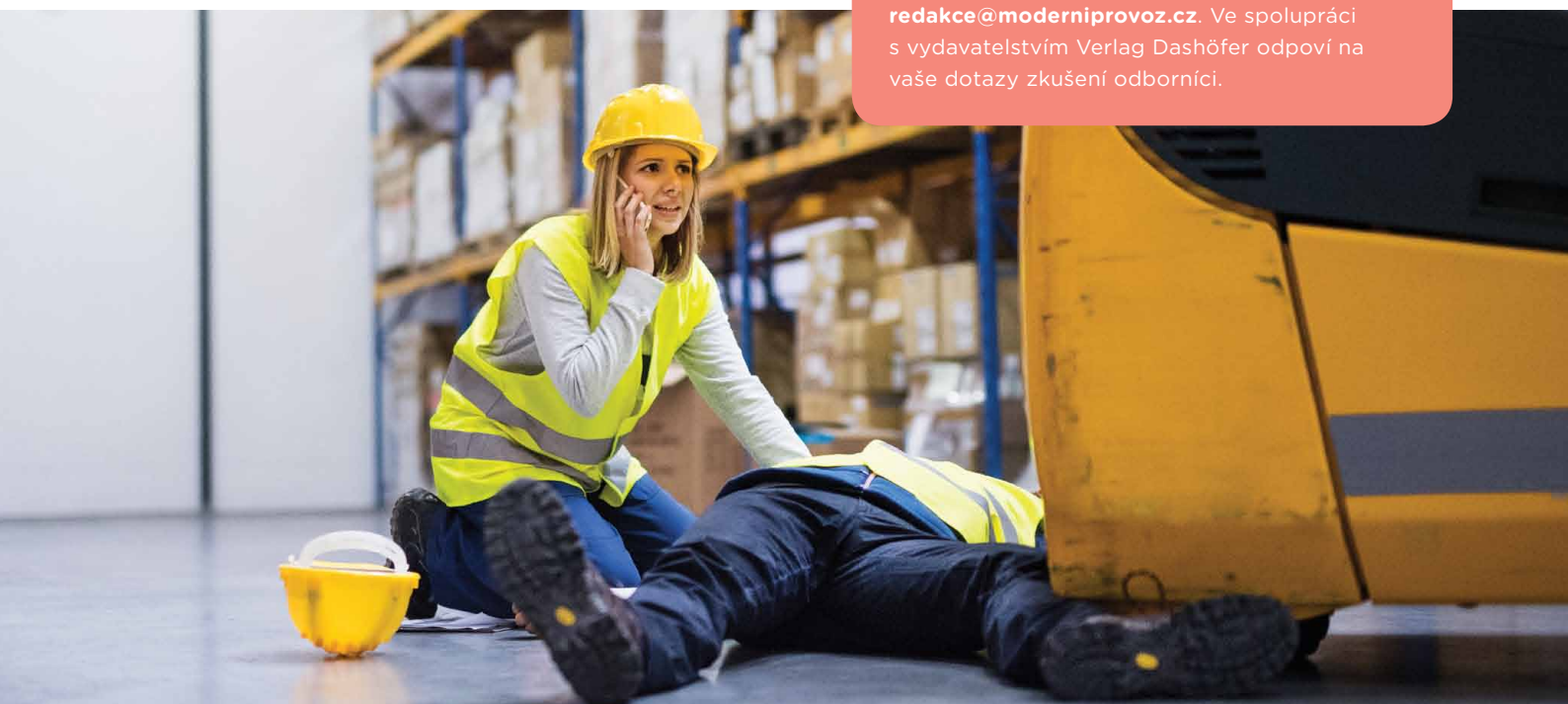
Zápisy obsažené v knize úrazů se nehlásí orgánům dozoru, nemají tak vliv na údaje v národní statistice pracovních úrazů. Mají však dva hlavní úkoly. Jednak mít zaevidovanou prvotní informaci o každém – byť sebemenším – pracovním úrazu, která bude dostatečným podkladem pro odškodnění pracovního úrazu, zejména v tak mezních situacích, kdy se z na první pohled zanedbatelného úrazu (např. bolest v zádech po zvednutí břemene) vyvine dlouhodobá pracovní neschopnost, která časem povede třeba i k invaliditě (např. výhřez meziobratlové ploténky). Druhým úkolem knihy úrazů je shromažďovat pro zaměstnavatele samotného objektivní informace o tom, k jakým úrazům na pracovištích dochází, jak často, co je jejich příčinou a v čem jsou hlavní rizika pracoviště, aby pak mohl přijímat preventivní opatření.

Pro odškodnění pracovního úrazu však záznam o úrazu nemusí být základním důkazním prostředkem. Soudní cestou lze prokázat vznik pracovního úrazu i pomocí jiných důkazních prostředků bez ohledu na to, zda zaměstnavatel splnil svoji povinnost sepsat záznam o úrazu. Nicméně zejména pojišťovny při odškodňování pracovních úrazů tyto záznamy vyžadují, neboť pro ně představují základní informaci o pracovním úrazu.

JUDr. Eva Dandová

Specialistka na pracovní právo a BOZP. Působí v právním oddělení ČMKOS

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



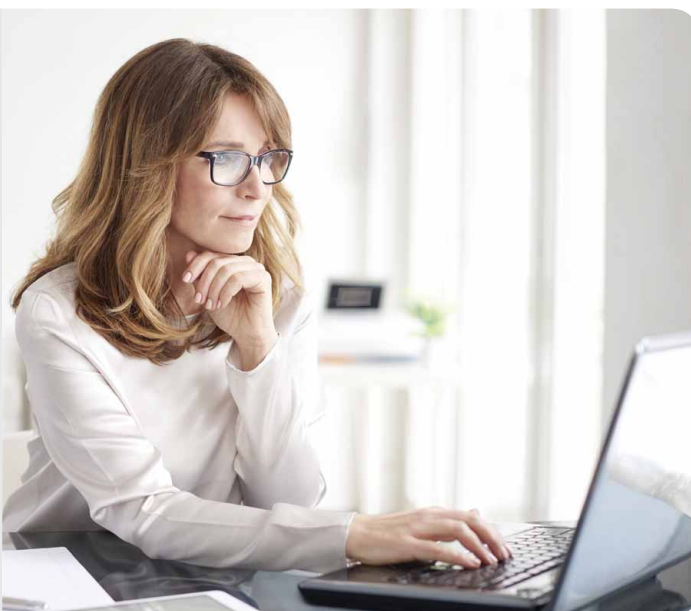


KAŽDÝ ČLOVĚK NA SVĚTĚ MŮŽE ZACHRÁNIT LIDSKÝ ŽIVOT

Pod záštitou Mezinárodního výboru pro resuscitaci ILCOR proběhne 16. října 2019 už podruhé Den obnovy srdeční činnosti. Anglická zkratka kampaně – WRAH (World Restart A Heart) – mimoděk trefně vyjadřuje fakt, že právě selhání oběhového systému je jedním z největších zabijáků nejen celosvětově, ale i u nás v České republice. Jen v minulém roce zemřelo vinou kardiovaskulárních chorob 49 000 Čechů. Po celém světě proběhnou akce na podporu správného poskytování první pomoci. Zapojit se a podpořit záchranu lidských životů můžete i vy. Pro více informací se podívejte na www.ilcor.org.

QUO VADIS, EVROPSKÁ PRACOVNÍ SÍLO?

Jak vyplývá z údajů Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví (EU-OSHA), každé tři a půl minuty v Evropské unii někdo zemře v důsledku působení faktorů, které souvisejí s prací. Ročně tak zemře zhruba 150 000 lidí. A v jaké kondici je evropská pracovní síla? Stárneme, podíl žen vzrůstá, také roste počet migrujících pracovníků (legálních i nelegálních). Zaměstnavatelé stále častěji dávají lidem dočasnou práci nebo částečné pracovní úvazky. Pozitivní je, že se zvyšuje využití nových technologií, které usnadňují nebo i zcela odstraňují těžkou a nebezpečnou práci. Zároveň ale přinášejí nová rizika, na která se musíme včas a dostatečně připravit.



OiRA: „MERCEDES“ MEZI NÁSTROJI NA HODNOCENÍ RIZIK

Obliba platformy OiRA pro hodnocení rizik v oblasti bezpečnosti práce, kterou vyvinula Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), neustále stoupá. V roce 2018 bylo pomocí nástrojů OiRA provedeno více než 85 000 hodnocení rizik a celkem je k dispozici více než 160 on-line nástrojů. Ačkoli byla tato softwarová platforma původně určena zejména pro mikro a malé podniky, lze ji snadno přizpůsobit potřebám společností všech velikostí a v jakémkoli odvětví. Důkazem budiž to, že nástroje OiRA nyní používá při hodnocení rizik a bezpečnosti práce i světoznámý výrobce luxusních automobilů Daimler AG.

SAFETY POINT

Systémové zajištění prostředků první pomoci

SAFETY POINT

PROČ?

- Provozovatel je ze zákona povinen zajistit poskytnutí první pomoci (zákon č. 262/2006 Sb., § 103).
- Pracoviště musí být „vybavena... prostředky pro poskytnutí první pomoci a vybavena prostředky pro přivolání poskytovatele zdravotnické záchranné služby“ (zákon č. 309/2006 Sb., § 2f).
- ISO 45001 vyžaduje od managementu společnosti zavedení a udržování procesů bezpečnosti.
- Defibrilátory se stávají součástí běžného vybavení pracovišť a veřejných míst. V regionu CEE očekáváme prudký nárůst jejich instalací.

NAŠE ŘEŠENÍ

- **Prezentace bezpečnosti**
Prezentujeme bezpečnost atraktivní formou.
- **Systémové řešení**
Zajistíme systémovou péči o prostředky první pomoci.
- **Firemní kultura**
Nastavíme údržbu záchranných prostředků kultuře dané společnosti.

ŠPIČKOVÝ DESIGN



Detailní informace a ceny na www.happyend.cz/safetypoint

KOMPLETNÍ VYBAVENOST

Příklad volitelné náplně pro obor stavebnictví





CHLADICÍ PROSTŘEDKY

Vysoce účinná ochrana pracovníků před teplem. Pracovník se i při vyšších teplotách cítí komfortně, nedochází k jeho dehydrataci.



DEFIBRILÁTOR ZOLL AED 3

AED Plus ZOLL 3 je moderní přístroj pro laické použití i pro zdravotníky. Spolehlivě funguje při první pomoci při defibrilaci uvnitř budov i v terénu.



DETEKTORY NÁVYKOVÝCH LÁTEK

Jednorázové detektory až 12 nejčastěji zneužívaných omamných látek.



BEZPEČNOSTNÍ NOŽE

Rozšíření řady bezpečnostních nožů, jednorázových rozřezávačů a škrabek na etikety.



ELEKTRONICKÉ SCHRÁNKY NA KLÍČE TRAKA 21

Jednoduchý, výkonný a intuitivní systém, který pomáhá sledovat pohyb každého klíče nebo klíčového svazku.



PODLAHOVÉ DESKY

Velmi účinná ochrana podlah nebo jiných podkladů před poškozením od těžké manipulační techniky nebo skladovaného materiálu.



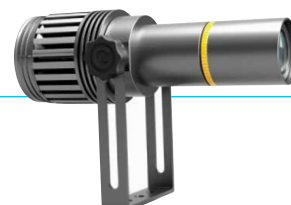
DOPRAVNÍ ZNAČKY

Značky schválené ministerstvem dopravy pro použití na pozemních komunikacích všech kategorií.



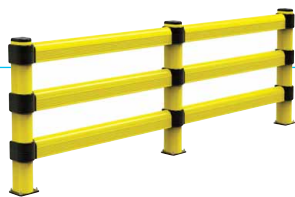
ZNAČKY S VÝSTRAŽNÝM SVĚTLEM

Značky reagují na pohyb přicházejících osob a příjezdějících vozů. LED světla upozorní chodce nebo řidiče na případné nebezpečí, překážku nebo nutnost zpomalit.



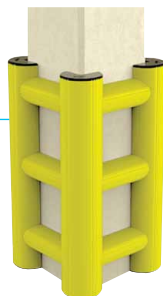
PROJEKTORY BEZPEČNOSTNÍHO ZNAČENÍ

Promítání bezpečnostních značek se stává stále častějším způsobem označení kritických míst. Promítané světelné symboly okamžitě upoutají pozornost.



ADAPTABILNÍ PRUŽNÉ ZÁBRANY LINK

Systém adaptabilních zábran LINK umožňuje jednoduše nastavit výšku příčnic. Poskytuje extrémní odolnost až 36 900 joulů.



OCHRANA SLOUPU HUG TOWER

Unikátní ochrana s vysokou odolností, snadnou a rychlou montáží bez kotvení do podlahy.



PODPĚRY NÁVĚSŮ

Ocelové podpěry brání převržení volně stojícího návěsu, nosnost až 43 tun zajišťuje maximální bezpečí.



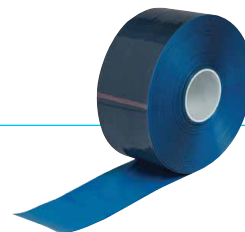
PRŮMYSLOVÉ VYSAVAČE

Nezbytné vybavení pro udržení čistoty provozu. Používají se pro odsávání prachu, malých částic, sypkých materiálů, olejů a jiných průmyslových kapalin.



ÚKLIDOVÉ VOZÍKY

Plastové úklidové vozíky jsou ideálním pomocníkem pro snadný převoz úklidových prostředků. Polypropylenová konstrukce vozíků zaručuje jejich vysokou odolnost.



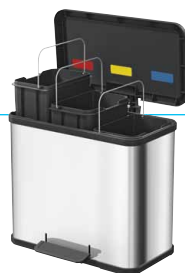
EXTRÉMNĚ ODOLNÉ VINILOVÉ PÁSKY TOUGH STRIPE MAX

Vylepšená varianta podlahových pásek Tough Stripe, speciálně určená do průmyslových prostor s extrémním mechanickým zatížením.



EKONOMICKÉ ZÁCHYTŇIVÉ VANY

Odolné vany vyrobené z jednoho kusu recyklovaného polyetyleny, poskytují 100% nepropustnost a odolnost.



ODPADKOVÉ KOŠE

Rozšíření nabídky plastových a kovových odpadkových košů a košů pro snadné třídění odpadu.



NÁDOBY NA NEBEZPEČNÝ ODPAD

Nádoby pro shromažďování a likvidaci nebezpečného zdravotnického materiálu nebo i nebezpečných pevných odpadních látek.

NENECHTE SI UJÍT NÁŠ NOVÝ KATALOG PRODUKTŮ A SLUŽEB 2020!

Vše pro bezpečnost, čistotu a ekologii
od produktů až po specializované služby.

HAPPY END

BEZPEČNOST – ČISTOTA – EKOLOGIE 2020

INOVATIVNÍ A PŘEHLEDNÝ DESIGN

Infografiky, barevné a hmatové prvky pro rychlost vyhledávání.

ODBORNÝ OBSAH

Popisy produktů, technické informace, porovnání parametrů a další vylepšení, které usnadní váš výběr.

**KATALOG VÁM DORUČÍME
OBRATEM A ZDARMA**

Objednávejte telefonicky
ZELENÁ LINKA 800 156 944

Objednávejte na webu
WWW.HAPPYEND.CZ

Objednávejte e-mailem
HAPPYEND@HAPPYEND.CZ

Vedení společnosti
HAPPY END CZ, a.s.
U Uranie 1612/14a
170 00 Praha 7

Logistické centrum Ostrava
HAPPY END CZ, a.s.
Lihovarská 689/40a
718 00 Ostrava-Kunčičky

Logistické centrum Hornátky
HAPPY END CZ, a.s.
Hornátky 2
277 11 Neratovice

Fakturační adresa
HAPPY END CZ, a.s.
Argentinská 772/3
170 00 Praha 7