

Концепция «Нулевого травматизма» ГПО «Белэнерго»

Концепция «Нулевого травматизма» (далее – Концепция), основывается на представлении о том, что несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания не являются ни предопределенными, ни неизбежными – у них всегда есть причины. Благодаря формированию активной культуры профилактики, эти причины можно устранить, а вызываемые ими несчастные случаи на производстве, травмы и профессиональные заболевания можно предотвратить.

«Нулевой травматизм» – это качественно новый подход к организации профилактики, объединяющий три направления – безопасность, гигиену труда и благополучие работников на всех уровнях производства.

В Концепции предлагается семь «золотых правил» (принципов), реализация которых направлена на снижение показателей производственного травматизма и профессиональной заболеваемости:

1. Стать лидером – показать приверженность принципам.
2. Выявлять угрозы – контролировать риски.
3. Определять цели – разрабатывать программы.
4. Создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации.
5. Обеспечивать безопасность и гигиену труда на рабочих местах при работе со станками и оборудованием.
6. Повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки.
7. Инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия.

Безопасные и здоровые условия труда не только являются морально-юридическим обязательством, но и оправдывают себя экономически. Инвестиции в охрану труда позволяют избежать человеческих страданий и защитить самое ценное что у нас есть – наше здоровье, физическое и психологическое благополучие. Не менее важно и то, что они благотворно влияют на мотивацию работников, качество труда и продукции, репутацию компании, степень удовлетворённости работников и, как следствие, экономические показатели. Безопасные условия труда – это вклад в процветание предприятия.

Совершенствование охраны труда на предприятии не обязательно означает увеличение расходов. Важнее то, что руководители действуют осознанно, осуществляется последовательное руководство и создаётся атмосфера доверия и открытого взаимодействия на всех уровнях предприятия. Реализация стратегии профилактики «Нулевого травматизма» требует активного вклада многих участников предприятия. Успех или неудача в реализации стратегии «Нулевого травматизма» будут в конечном итоге зависеть от приверженности руководителей предприятия, мотивированности непосредственных руководителей и бдительности работников.

Применение «золотых правил» и тест-листы

«Золотые правила» тесно взаимосвязаны между собой, внедрять их в работу можно по отдельности. Тест-лист по каждому правилу содержит

несколько блоков утверждений, которым нужно присвоить метку по цветовой шкале:

- красный – необходимо принять меры;
- желтый – есть над, чем поработать;
- зеленый – выполняется в полной мере.

После того, как работники проанализировали все утверждения каждого блока, по той же шкале нужно оценить и фактическое положение дел в рамках отдельного правила.

Результат работы с утверждениями – набор проблем. В ходе проработки правил, для устранения каждой проблемы, формулируется цель. Далее разрабатываются план действий (мероприятия), назначаются ответственные лица за выполнение, и устанавливаются сроки реализации.

Ответственными лицами за достижение целей назначаются специалисты по охране труда, либо руководители, которые отвечают за охрану труда в подразделениях.

Правило 1. Стать лидером – показать приверженность принципам.

Все руководители от высшего до линейного уровня несут ответственность за охрану труда на предприятии. Качество руководства определяет не только практику в области охраны труда, но и собственную привлекательность, успешность и устойчивость. Оно требует открытого взаимодействия и четкой культуры управления. Качественное руководство характеризуется, в том числе предсказуемостью, последовательностью и вниманием к деталям.

Все руководители должны показывать другим пример для подражания. Они устанавливают правила и сами следуют им. Они обеспечивают понимание этих правил и их выполнение всеми работниками предприятия. То, как поступают сами руководители, с чем они мирятся и на чем настаивают, определяет норму поведения работников. Если начальник цеха, входя в цех, не надевает каску, то через некоторое время пренебрегать использованием необходимых средств защиты будут все работники цеха. С другой стороны, каждый работник должен знать и исполнять требования охраны труда, чем подавать пример окружающим.

Обратите внимание: Любое выявленное нарушение требований охраны труда требует немедленной реакции со стороны руководства.

Пример. При проработке первого правила определили, что охрана труда не стоит первым пунктом в повестке дня совещаний. Оказалось, что на совещаниях поднимают вопросы охраны труда, но оставляют их на последние минуты встречи. В результате руководители не воспринимают информацию и откладывают решение важных проблем. В ходе встречи специалист по охране труда напомнил, что в конце каждого совещания поднимал вопрос о нанесении разметки на складе. Решение откладывали до того момента, пока один из работников не вышел в зону движения погрузчиков и не получил травму.

После разбора проблемы определили цель – поставить обсуждение вопросов безопасности труда первым пунктом на производственных совещаниях. Срок на реализацию определили в один календарный месяц. Для достижения цели составили план:

1. Подготовить информацию для руководителя о возможных негативных последствиях без внимания к вопросам безопасности труда.
2. Подготовить макет Регламента производственных совещаний, который предусматривает обсуждение вопросов безопасности труда перед рассмотрением прочих вопросов.
3. Выступить инициатором встречи с руководителем и организовать ее.
4. Провести встречу с руководством. В ходе встречи убедить руководство в том, что вопросы безопасности труда нужно поставить на первое место при проведении производственных совещаний. Для этого использовать информацию, подготовленную по первому пункту.

Правило 2. Выявлять угрозы – контролировать риски.

Оценка рисков является важным инструментом, позволяющим своевременно и систематически выявлять опасность и риски, а также принимать превентивные меры.

Управление рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий. Оценить профессиональные риски – значит выявить возможные опасности, определить их величину и тяжесть потенциальных последствий. Оценка рисков, осуществляемая должным образом и на систематической основе, является важной темой практического инструктажа работников предприятия. А с помощью анализа можно разработать и реализовать предупредительные меры, которые помогут предотвратить происшествия и аварии.

Пример. В ходе проработки второго правила определили, что на предприятии нет документированной процедуры оценки рисков. Сформулировали цель – регламентировать процедуру оценки рисков и принять ее в качестве локального правового акта предприятия. Срок реализации установили 4 месяца. Разработали план:

1. Выполнить анализ существующих методов оценки риска.
2. Определить подходящий по условиям производства метод или методы оценки риска, чтобы использовать в системе управления охраной труда.
3. Разработать блок-схему процедуры управления профессиональными рисками.
4. Разработать макет регламента процедуры управления профессиональными рисками для обсуждения его с руководством и принятия в виде локального правового акта.
5. Провести встречу с руководством. В ходе встречи объяснить руководству необходимость введения в повседневную практику процедуры управления профессиональными рисками, как части системы управления охраной труда. Предложить для утверждения составленный макет регламента.

Правило 3. Определять цели – разрабатывать программы.

Успех в деле охраны труда требует постановки ясных целей и принятия конкретных практических шагов, что должно быть предусмотрено в отдельной программе.

В любом мероприятии без постановки четких, измеримых целей достигнуть результата нельзя. Для каждой цели разрабатывают планы или программы, которые предусматривают конкретные алгоритмы решения проблем, сроки их реализации, а также необходимые для этого ресурсы.

Фактически, разрабатывая планы решения для той или иной проблемы в рамках каждого «золотого правила» концепции, реализуется положение данного правила. По итогам работы над всеми «золотыми правилами» создаются общие планы мероприятий, которые являются комплексными программами улучшения безопасности труда. Они затрагивают не только вопросы снижения производственного травматизма, но и совершенствование существующей на предприятии системы управления охраной труда.

Пример. Безопасность и гигиена труда включает множество аспектов. Необходимо расставить приоритеты, установить ясные цели в области охраны труда на предприятии и постараться достичь их в среднесрочной перспективе.

Существует несколько вариантов целенаправленного программного подхода: ставится цель неуклонное снижение числа производственных аварий, либо выделяются вопросы, которым следует уделить основное внимание, например, работе с оборудованием, использованию индивидуальных средств защиты или снижению уровня загрязнения рабочей среды пылью. Как только работники поймут, что руководителя лично беспокоит их безопасность и здоровье и что на предприятии предпринимаются определённые шаги в этом направлении, успех не заставит себя ждать. Следует регулярно информировать работников об успешном продвижении к поставленным целям.

Правило 4. Создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации.

Имея высокоорганизованную систему охраны труда, любое предприятие работает без сбоев, поскольку уменьшается число неисправностей, простоев и проблем с качеством продукции.

Тем, кто хочет добиться большего, следует создать систему управления охраной труда как основу для постоянного совершенствования. Успешный аудит после её внедрения открывает путь к сертификации и признанию.

Меняются технологии, рабочие места, структура организации, номенклатура выпускаемой продукции. Суть четвёртого правила в том, что проводить систематическую работу по совершенствованию охраны труда на предприятии – это хорошая идея. И это веский довод в пользу эффективной организации охраны труда – все это окупится! Чтобы система управления охраной труда действительно работала, управление должно быть нацелено на

соблюдение требований безопасности, а в саму программу после её разработки и внедрения следует постоянно, по мере необходимости, вносить корректировки.

Пример. При проработке четвертого правила обратили внимание на то, что при назначении на руководящие должности или повышении сотрудника не принимают во внимание информацию о выполнении им требований безопасности и гигиены труда.

Сформировали цель – назначать на руководящие должности работников с положительными показателями по безопасности труда. Для этого у них не должно быть замечаний со стороны специалиста по охране труда, нарушений правил безопасности труда и т. д. Срок на реализацию цели определили в три месяца. Для ее достижения составили план:

1. Разработать механизм учёта показателей в сфере безопасности труда при оценке компетенции потенциального сотрудника.

2. Выступить инициатором совместной встречи с руководством по вопросу включения показателей по безопасности труда в систему оценки компетентности потенциальных сотрудников, организовать встречу.

3. По итогам встречи выработать согласованное решение об учёте мнения специалиста по охране труда при решении о назначении потенциального сотрудника на руководящую должность.

4. Разработать программу дополнительного обучения по безопасности труда для потенциальных сотрудников, чьи показатели ниже плановых.

Правило 5. Обеспечивать безопасность и гигиену труда на рабочих местах при работе со станками и оборудованием.

Безопасные производственные помещения, оборудование и рабочие места – обязательные условия безаварийной работы и минимизации влияния производственной среды на здоровье работников. Для этого используют эффективные стратегии в области охраны труда, которые предусматривают технические, организационные и индивидуальные меры. Наиболее эффективны и имеют первостепенное значение – это технические меры, которые устраняют опасный процесс, заменяют его менее опасным или меняют оборудование на новое. Не всегда есть возможность использовать новейшие технологии, поэтому часто применяют модернизацию. А также необходимо исключить или минимизировать вредное воздействие на здоровье работников.

Пример. При проработке пятого правила определили, что при организации и проведении закупок товаров и услуг для нужд предприятия не учитывают мнения специалистов по охране труда. А также не учитывают требования безопасности в отношении приобретаемых товаров и услуг.

Определили цель – обеспечить участие специалистов по охране труда в процессе закупок товаров и услуг, учесть требования безопасности труда к товарам и услугам на этапе закупки. Срок на реализацию определили в два месяца. Для достижения цели составили план:

1. Определить риски для организации в случае закупки товаров и услуг, которые не отвечают требованиям безопасности труда.

2. Выступить инициатором и организовать встречу специалистов по охране труда с лицами, ответственными за закупки товаров и услуг, по вопросам включения в закупочную документацию требований по безопасности труда.

3. По итогам встречи внести изменения в процедуры закупки, которые действуют сейчас на предприятии.

4. Выступить инициатором и организовать совместную встречу с руководством и специалистами, ответственными за закупки товаров и услуг. Обсудить вопросы утверждения и внедрения изменений в процедуры закупок, которые обеспечивают включение специалистов по охране труда в состав комиссии по закупкам.

5. На встрече убедить руководство и лиц, ответственных за закупки товаров и услуг, принять указанные предложения и ввести их в повседневную практику работы предприятия.

Правило 6. Повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки.

Инвестируйте в обучение и профессиональную подготовку своих работников и следите за тем, чтобы квалификация каждого из них соответствовала занимаемой должности.

Характер рабочих мест непрерывно меняется. Знания устаревают все стремительнее, а профессиональные навыки работников требуют регулярного обновления. Как никогда в прошлом обязательными условиями становятся профессиональная подготовка и непрерывное обучение; при этом исключений не делается и в отношении представителей руководства и администрации предприятия!

Данное правило устанавливает необходимость инвестиций в обучение и профессиональную подготовку работников, а также необходимость контроля соответствия квалификации каждого из них занимаемой должности.

Технические средства и производственное оборудование становятся все сложнее, поэтому для работы сотрудникам нужен высокий уровень подготовки. Руководство несёт ответственность за разработку детальных квалификационных требований для каждой должности и за соответствие работников занимаемым должностям. Более того, характер рабочих мест непрерывно меняется. Знания устаревают, а профессиональные навыки требуют регулярного обновления. Поэтому непрерывное обучение является обязательным условием для безопасности работников. При этом руководство и администрация предприятия также должны постоянно повышать свой профессиональный уровень.

Пример. При проработке шестого правила определили цель – не только проводить повышение квалификации сотрудников, но и модернизировать

процесс обучения. Для персонала аппарата управления решили предусмотреть технологии дистанционного обучения на рабочих местах, а для производственного подразделения – методы дополненной и виртуальной реальности. С учетом сложности и относительной новизны технологий дополненной и виртуальной реальности на реализацию цели предусмотрели один год. Составили план:

1. Выступить инициатором совместной встречи специалистов по охране труда с IT-подразделением, чтобы получить дополнительную информацию о реализации предлагаемых методов обучения.

2. Организовать и провести совместную встречу специалистов по охране труда с IT-подразделением. Обсудить макет технического задания на разработку или поставку программного и аппаратного обеспечения.

3. Разработать концепцию по внедрению технологий дистанционного обучения, дополненной и виртуальной реальности в систему обучения и повышения квалификации персонала предприятия.

4. Выступить инициатором встречи с руководством по вопросам утверждения локального правового акта, который устанавливает количество, типы и виды обучений работников организации и предусматривает планируемое внедрение технологий дистанционного обучения, дополненной и виртуальной реальности, а также содержит необходимые указания по организации и проведению закупки необходимого программного и аппаратного обеспечения.

5. Провести встречу с руководством. Убедить руководство, что нужно внедрять новые модернизированные способы обучения, а также закупить для этой цели необходимое программное и аппаратное обеспечение.

Правило 7. Инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия.

Мотивируйте своих работников, привлекая их к решению всех вопросов охраны труда. Эти инвестиции окупаются!

Поощрение сотрудников за соблюдение правил безопасности труда – одна из главных задач руководителя. Необходимо это для того, чтобы максимально использовать важный актив – знания, способности и идеи работников.

Если с работником советуется, например, когда оценивают риски или разрабатывают рабочие инструкции, он активнее стремится соблюдать правила. Повысить мотивацию также помогают регулярные интерактивные мероприятия и информационные дни, в ходе которых работники приобретают практический опыт и знания об охране труда. Участие сотрудников формирует у них личную позицию к охране труда и мотивирует на безопасную и вдумчивую работу. Цель заключается в том, чтобы каждый из работников заботился о себе, равно как и о своих коллегах. «Один за всех, все за одного»!

Пример. При проработке седьмого правила определили, что сервис сообщений, который есть на предприятии, позволяет работникам направить обращение о нарушении требований охраны труда, но не дает возможности отследить его дальнейший статус. В итоге на регулярной основе сервис используют только 15–20 процентов работников.

Специалисты по охране труда сформулировали цель – обеспечить вовлеченность персонала в использование сервиса до 70 процентов. Для реализации цели разработали план, рассчитанный на 3 месяца:

1. Разработать систему мотивации персонала в рамках существующего корпоративного сервиса.
2. Выступить инициатором совместной встречи с руководством по вопросам расширения функционала корпоративного сервиса.
3. Провести встречу, обосновать руководству важность вовлечения персонала в более активное использование сервиса.
4. По итогам встречи составить техническое задание для IT-подразделения с целью расширить функционал сервиса и включить системы мотивации работников на его использование.
5. После доработки корпоративного сервиса выступить инициатором встречи с работниками предприятия, провести ее. В ходе встречи заинтересовать работников новыми возможностями сервиса, системой мотивации.
6. Организовать тестовую эксплуатацию сервиса с улучшенным функционалом, учитывая замечания и предложения работников по дальнейшей его модернизации.