

Michał Frątczak

Corning Cable Systems Polska sp. z o.o.

Anna Rogalska

Wydział Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej

Marta Znajmiecka-Sikora

Instytut Psychologii Wydziału Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego

WSPÓŁCZESNE PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM PRACY W OBLICZU KORZYŚCI BIZNESOWYCH FIRMY

Wprowadzenie

Działania zmierzające do poprawy bezpieczeństwa pracy ulegały zmianie na przestrzeni dziesiątek, a nawet setek lat. Począwszy od wprowadzenia najbardziej podstawowych zmian w środowisku pracy, jakim było stopniowe unowocześnianie wykorzystywanych maszyn, poprzez kolejne zmiany techniczne, prawne, skończywszy na systemowych rozwiązaniach. Aktualnie dominującym jest skupienie uwagi w swych działaniach na tzw. czynniku ludzkim.

Od dawna statystyki wypadkowości przy pracy wskazują niewłaściwe zachowanie pracownika jako najczęstszą przyczynę zdarzeń wypadkowych (por. GUS, 2005; GUS, 2006; GUS, 2007; GUS, 2008; GUS, 2009; GUS, 2010; GUS, 2011; GUS, 2012). Występowanie takich przyczyn wypadków, jak nieznanomość wśród pracowników zagrożeń i przepisów oraz zasad bhp, lekceważenie zagrożeń oraz poleceń przełożonych, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności lub niewłaściwe tempo pracy oraz brak doświadczenia, wygenerowało konieczność poszerzenia działań skupiających się na wzroście wiedzy i świadomości pracowników na temat istniejącego zagrożenia oraz sposobów jego minimalizacji.

Dodatkowo, w dzisiejszych czasach, w dobie światowego kryzysu, konieczna staje szersza analiza ilości czynników, jakie mają wpływ na biznes firmy. Dobry wizerunek marki wypracowywany jest latami. Jedno zdarzenie związane z brakiem bezpieczeństwa pracy jest w stanie przekreślić wieloletni wysiłek firm. I tu pojawia się konieczność zapewnienia wysokiego poziomu stanu bezpieczeństwa pracy. Coraz częstsze staje się myślenie przedsiębiorców o poprawie bezpieczeństwa jako o opłacalnej inwestycji, a nie jako kapitałochłonnej konieczności zmian wymuszonej prawem lub trendami na rynku pracy. Wiele

firm idzie dalej w swych dążeniach do osiągnięcia wysokiego poziomu bezpieczeństwa na terenie zakładów pracy, mającego wpływ na ich sukces biznesowy. Pojawia się dbałość o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników nie tylko w pracy, ale również poza nią. Takie działania pozwalają zarówno zmniejszyć koszty pracy za sprawą niższej absencji oraz większej wydajności pracy, jak i podwyższyć morale wśród pracowników, których zadowolenie z miejsca pracy zwiększa się, a więc ich lojalność wobec firmy i dbałość o jej dobro również ulega poprawie.

Tego rodzaju trendy w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy zaczynają silnie zaznaczać się w pewnej części przedsiębiorstw na terenie Polski, zwłaszcza tych stanowiących oddziały koncernów międzynarodowych (Znajmiecka-Sikora, 2012). Można jednak sądzić, że ich odsetek w skali wszystkich przedsiębiorstw na terenie państwa jest w dalszym ciągu zbyt mały. Świadczyć o tym mogą badania prowadzone na przykładzie tysięcy przedsiębiorstw z łódzkiego i dolnośląskiego województwa, ukazujące problemy wielu firm z przestrzeganiem niejednokrotnie nawet najbardziej podstawowych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (por. Znajmiecka-Sikora, Boczkowska, Niziołek, Sikora 2009, 2010). Dlatego istotne jest rozpowszechnianie przykładu praktyk, jakie przy nawet niewielkim nakładzie pracy i kapitału, mogą zapoczątkować istotne zmiany na rzecz poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwie. Działania, które przede wszystkim skupiają się na wzroście świadomości pracowników w zakresie istoty wszelkich działań prowadzonych na rzecz poprawy bezpiecznych warunków pracy oraz świadomości tego, jak ważną rolę pełnią w procesie poprawy sami pracownicy i ich zaangażowanie.

Celem niniejszej publikacji jest zaprezentowanie działań prowadzonych w firmie Corning Cable Systems Polska sp. z o.o., stanowiącej znakomity przykład przedsiębiorstwa, które za sprawą realizowanych programów skutecznie zwiększa świadomość i zaangażowanie swoich pracowników we wszelkie działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa warunków swojego środowiska pracy. Dzięki temu firma skutecznie minimalizuje występowanie zdarzeń niepożądanych, a za sprawą tego poprawia również swoje wyniki biznesowe, stanowiące klucz istnienia każdej organizacji nastawionej na zyski pieniężne.

Rozwój bezpieczeństwa pracy

Praca człowieka zawsze wiązała się z niebezpieczeństwem, a ponieważ warunki w jakich wykonywał on swoje obowiązki na przestrzeni stuleci bezustannie zmieniały się, nastąpiła również bardzo wyraźna ewolucja działań podejmowanych na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa pracy. Niegdyś bezpieczeństwo to ograniczało się do wzmożonej uwagi pracownika i jego zdrowego rozsądku. Stosowane maszyny i urządzenia nie były tak złożone jak to ma

miejsce dziś. Wykorzystywana i emitowana przez nie energia była zdecydowanie niższa, a co za tym idzie liczba zagrożeń jakie generowały, była mniejsza. Nie oznacza to jednak, że praca w opisywanych czasach była bezpieczna, a pracownik poszkodowany stanowił rzadkie zjawisko. Życie ludzkie nie było wysoce cenione, dlatego też bezpieczeństwo pracy było wyraźnie bagatelizowane, co miało swoje odzwierciedlenie w liczbie wypadków.

Wraz z rozwojem cywilizacyjnym i wiążącym się z nim rozkwitem przemysłu, pojawieniem się nowszych technologii, rozbudową parku maszynowego oraz wydłużeniem czasu pracy, liczba zagrożeń sukcesywnie rosła. Wymagało to wprowadzania odpowiednich zmian w środowisku pracy. W 1833 roku Anglia, jako pierwsza, powołała do życia inspekcję fabryczną, stanowiącą pierwszą formę nadzoru państwowego nad bezpieczeństwem i higieną w miejscu pracy. Dzięki tej inicjatywie wprowadzona została ochrona najsłabszej grupy pracowników, jaką stanowiły kobiety i dzieci (Job Safety, 2008-2012). Krok ten jednak nie zapoczątkował sprawnego rozwoju i poprawy bezpieczeństwa warunków pracy, gdyż podejście do zmian, w szczególności pracodawców, związane było z silnym oporem. Wszelkie obostrzenia ustawodawcze oznaczały nie tylko fatywę pracodawców, ale również pewne nakłady finansowe, a nawet ograniczenia ówczesnej produktywności. Dowodem zaistniałego oporu było powołanie do życia około 1840 r. stowarzyszenia przemysłowców (National Safety of Factory Occupiers), którego głównym celem była walka z wprowadzaniem norm prawnych z zakresu bezpieczeństwa pracy (Job Safety, 2008-2012). Zmiana nastawienia pracodawców stanowiła długotrwały proces, podczas którego rozwój przemysłu nie zwalniał i nie malała również liczba wypadków śmiertelnych. Jednym ze sposobów walki państwa z niskim poziomem stanu bezpieczeństwa był wprowadzony (początkowo w Anglii) obowiązek pokrycia przez pracodawców kosztów leczenia poszkodowanych pracowników oraz zapewnienia im renty (Job Safety, 2008-2012). Obowiązek ten skłonił część pracodawców do walki z przyczynami wypadków i tym samym poprawy środowiska pracy. Pozytywne zmiany wewnątrz organizacji opierały się na powołaniu stowarzyszeń zapobiegania wypadkom przy pracy poprzez ciągły nadzór nad stanem urządzeń technicznych oraz ich odpowiednie zabezpieczenie.

Aby jeszcze bardziej usprawnić działania na rzecz poprawy warunków pracy, uznano konieczność ich regulacji, dlatego sukcesywnie rosła interwencja państwa, wynikająca nie tylko z pobudek moralnych, ale również względów ekonomicznych. W 1919 roku powołana została Międzynarodowa Organizacja Pracy, której Polska jest członkiem od samego początku istnienia organizacji. Pomimo jednak wczesnej ratyfikacji treści międzynarodowej umowy przez państwo Polskie, potrzeba było dziesiątek lat i demokracji, aby stała się ona obowiązującym w kraju prawem (Golinowska, Orczyk, 2004). Po upadku komunizmu w 1989 roku nastąpił znaczny rozwój reform politycznych w Polsce,

których kierunek daleki był jednak od jednoznaczności. W warunkach ograniczonych zasobów istniała konieczność wyeliminowania wielu innych społecznych problemów, takich jak bezrobocie czy opieka społeczna. Dodatkową trudność stanowiło dziedzictwo okresu komunistycznego w postaci lekceważącego stosunku do regulacji prawnych (Szejnwald Brown, Angel, Broszkiewicz, Krzyśków, 2001). W praktyce obecny był brak egzekwowania zapisów kodeksu pracy oraz standardów zawodowych. W 1980 roku blisko 33% pracowników przemysłu ciężkiego pracowało w warunkach naruszenia obowiązujących norm pracy (Frąckiewicz, 1989; Szejnwald Brown, Angel, Broszkiewicz, Krzyśków, 2001). Wynikało to m. in. z nacisku na rozwój „brudnych” branż w owych czasach, osobistej i ekonomicznej niechęci właścicieli firm do inwestowania w ochronę pracy i zdrowia oraz z ogólnego niedoboru kapitału na ochronę pracy. Po upadku komunizmu konieczne było ponowne określenie ról, odpowiedzialności i relacji w systemie ochrony pracy dla wszystkich pracodawców, pracowników oraz związków zawodowych. Trzeba było również zapobiegać nieprawidłowościom w funkcjonowaniu i niepowodzeniom, stanowiącym rezultatem dawnych polityk oraz praktyk przemysłowych, takich jak zinstytucjonalizowane zachęty dla biedniejszych pracowników (system dodatkowego wynagrodzenia za pracę w niebezpiecznych warunkach), czy niska kultura bezpieczeństwa wśród pracodawców i pracowników (Shuman 1997; Szejnwald Brown, Angel, Broszkiewicz, Krzyśków, 2001). Stanowiło to ogromne wyzwanie zważywszy na fakt, że budowanie odpowiednich postaw wśród pracowników jest procesem długotrwałym. Ponadto eliminowanie szkodliwych czynników w miejscu pracy, które wiązało się z likwidacją wspomnianego dodatkowego wynagrodzenia za pracę w szkodliwych warunkach, napotykało sprzeciw samych pracowników. To pokazuje jak niska kultura bezpieczeństwa panowała wśród zatrudnionych. Jednak zmiana obowiązującej polityki na rynkową pozwoliła na zniesienie wielu zewnętrznych ograniczeń wobec wdrażania nowych reform. Po upadku komunizmu Polska przyjęła program reform, dotyczący głównie ochrony pracy. Program miał na celu realizację trzech działań, mianowicie wzmocnienie programu egzekucyjnego (odpowiedzialność za naruszenia prawa), uproszczenie polityki jako rekompensata za zwiększony udział pracodawców i pracowników w działalności na rzecz bezpieczeństwa i higieny oraz osiągnięcie spójności polskiego systemu BHP z systemem unijnym. Spójność systemów wynikała z ambicji Polski dotyczącej wstąpienia do Unii Europejskiej. Dlatego też obowiązujący w Polsce system wymagał zmian w postaci chociażby większego nacisku na zapobieganie i zarządzanie ryzykiem (Hecker, 1993; Szejnwald Brown, Angel, Broszkiewicz, Krzyśków, 2001). Znacząca zmiana w regulacjach prawnych oraz zwiększenie nadzoru nad stosowaniem się do nich stanowiły konieczne zabiegi. Jak pokazały statystyki w owym okresie, od wielu lat przyczynami ok. 80% wypadków przy pracy były

kolejno nieprzestrzeganie przepisów, instrukcji i zasad BHP, wadliwa organizacja pracy, niestosowanie środków ochrony indywidualnej oraz brak przeszkolenia w dziedzinie BHP (Leszczyński, 1990). Dlatego też w połowie 1990 roku znacznie wzrosła liczba państwowych inspektorów pracy oraz liczba ich kontroli w przedsiębiorstwach (Szejnwald Brown, Angel, Broszkiewicz, Krzyśków, 2001). Znaczącą zmianą w przepisach, jaką wprowadzono w 1991 roku, był obowiązek powoływania służby bhp we wszystkich zakładach zatrudniających ponad 10 pracowników. Przed wprowadzeniem tej zmiany służba bhp była nieliczna. Przy okazji ograniczania zatrudnienia pracownicy społecznej inspekcji pracy byli zwalniani w pierwszej kolejności, dlatego brak było dostatecznego nadzoru wewnętrznego (Madeyska, 1991). Kolejną istotną zmianą, która prawdopodobnie miała znaczący wpływ na zwiększenie świadomości pracowników o istniejących w miejscu pracy zagrożeniach, była zmiana w Kodeksie Pracy dotycząca obowiązku informowania pracowników o ryzyku zawodowym oraz badaniach i pomiarach czynników szkodliwych (Siedlecka, 1991).

Wprowadzone zmiany w przepisach prawnych przyniosły pewne pozytywne skutki. Zgodnie ze statystykami wypadkowości z okresu transformacji średnia liczba wypadków śmiertelnych w latach 1990-1998 była ok. 45% niższa niż w minionej dekadzie. W tym samym przedziale lat widoczny był również spadek wskaźnika częstości wypadków (Koradecka, 2001). Wszelkie zaobserwowane poprawy nie oznaczały jednak, że w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zrobiono już wszystko. W dalszym ciągu widoczne były znaczące zaniedbania ze strony pracodawców i pracowników.

Wiedza na temat zarządzania przedsiębiorstwem sukcesywnie rozwijała się. Celem dalszej poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy konieczne było zastosowanie w organizacji elementów zarządzania. Okazało się bowiem, że w zakładach stosujących działania takie jak: szkolenia bhp, instrukcje i procedury bezpiecznej pracy, czy analizę ryzyka, nastąpiło znaczne zmniejszenie wypadkowości, jak również zachorowalności zawodowej. Dziś wdrożenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy uznaje się jako podstawowy warunek zapewnienia wysokich standardów bezpieczeństwa w środowisku pracy (Krause, Jakubowska, 2003). Dlatego też jego zastosowanie w przedsiębiorstwach sukcesywnie poszerza się.

Ponieważ liczba wypadków przy pracy w dalszym ciągu jest niezadowalająca i niezmiennie od kilku lat najczęstszą ich przyczyną jest niewłaściwe zachowanie pracownika, wiele firm rozpoczęło wdrażanie programów promujących zagadnienia bezpieczeństwa skupionych na pracowniku. Zaczęto dbać o poprawę kultury bezpieczeństwa wśród zatrudnionych poprzez podejmowanie różnego rodzaju inicjatyw wewnątrz organizacji. Działania te mają na celu nie tylko zwiększenie świadomości ryzyka obecnego w miejscu pracy oraz

wiedzy o sposobie ochrony przed zagrożeniami, ale również budowanie odpowiednich postaw wśród pracowników, dzięki którym będą chcieli zachowywać się bezpiecznie. Działania oparte na budowaniu wysokiej kultury bezpieczeństwa stanowią nowoczesny sposób zarządzania bezpieczeństwem pracy i można sądzić, że są warunkiem osiągnięcia sukcesu biznesowego. To głównie wysoka kultura bezpieczeństwa wśród pracowników zapewnia minimalizację ryzyka zawodowego, w tak dużym stopniu generowanego przed czynnik ludzki. Zmniejszenie ryzyka jest równoznaczne z redukcją zdarzeń wypadkowych, które w przypadku każdego przedsiębiorstwa wiążą się z dodatkowymi kosztami, nadwyrażającymi biznes organizacji. Dlatego warto jest inwestować w bezpieczeństwo pracy.

Pytania badawcze

Celem podjętych badań była analiza praktyk, prowadzących do zwiększenia świadomości i zaangażowania pracowników w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa w firmie Corning Cable Systems Polska sp. z o.o.

Sformułowano następujące pytania badawcze:

- Jakiego rodzaju praktyki w zakresie zwiększenia świadomości i zaangażowania pracowników na rzecz poprawy bezpieczeństwa są prowadzone w Corning Cable Systems Polska sp. z o.o.?
- Jaki wpływ te działania wywierają na pracowników firmy?
- Co stanowi przejaw nowoczesnego podejścia stosowanych w firmie praktyk?

Metoda badań

W badaniach zastosowano metodę *studium przypadku*. Jak wskazuje M. Armstrąg (2011) metoda ta jest przydatnym sposobem gromadzenia informacji na temat realiów życia organizacji. Zapewnia możliwość intensywnego śledztwa w obszarze zachowań firm. Ważną zaletą tej metody jest możliwość widzenia całościowego procesu. Ponadto metoda ta pozwala na dostarczenie praktykom narzędzi do wykorzystania (Gummesson, 2000).

Przeprowadzone badanie oparte było na analizie oficjalnych informacji udostępnionych przez firmę Corning Cable Systems Polska sp. z o.o. oraz wywiadach z inicjatorami działań. Wymienione źródła dostarczyły wielu informacji niezbędnych do poznania holistycznego ujęcia stosowanych w firmie działań doskonalących stan bezpieczeństwa. Pomogły tym samym zrozumieć skuteczność oraz wysoką potrzebę praktykowania w przedsiębiorstwach podobnych inicjatyw.

Charakterystyka grupy badawczej

Badania zostały przeprowadzone w 2011 roku i dotyczyły firmy Corning Cable Systems Polska sp. z o.o., stanowiącej część Corning Incorporated, będącej przedstawicielem przemysłu wysokich technologii i światowym liderem w tworzeniu specjalistycznego szkła oraz ceramiki. Corning Cable Systems jest częścią segmentu telekomunikacyjnego firmy Corning i produkuje szeroką gamę kabli światłowodowych oraz podzespołów dla przemysłu telekomunikacyjnego, umożliwiających transmisję dźwięku, obrazu oraz danych na szeroką skalę. Firma działa w Polsce od 2001 roku i z uwagi na rosnące oczekiwania klientów sukcesywnie poszerza swoją działalność, czego dowodem jest powstały w 2006 roku na terenie Strykowa zakład produkcyjny oraz ośrodek badawczo-rozwojowy zatrudniający ponad 1500 osób.

Wyniki badań

Przeprowadzona analiza materiału uzyskanego w toku badań pozwoliła na wyodrębnienie dwóch obszarów działań, będących nadrzędnymi wobec zwiększenia świadomości i zaangażowania pracowników na rzecz poprawy bezpieczeństwa w badanym przedsiębiorstwie. Wspomniane obszary w dużym stopniu łączą się i dotyczą m.in. wzrostu wiedzy wśród pracowników na temat istoty probezpiecznych zachowań oraz istoty prozdrowotnych postaw. Prowadzone inicjatywy oparte są w dużym stopniu na aktywnym udziale pracowników, dzięki czemu ich skuteczność jest większa. Organizowane działania mają również bardzo pozytywny wpływ na pracowników, gdyż stanowią dla nich dodatkowe atrakcje, poprawiając tym samym ich samopoczucie oraz zwiększają lojalność pracowników wobec pracodawcy wykazującego wysoką troskę o ich bezpieczeństwo, zdrowie i dobry nastrój.

Prowadzone przez badane przedsiębiorstwo działania mają na celu wzrost kultury bezpieczeństwa w firmie, co w obliczu obecnej sytuacji polskich firm wciąż jeszcze stanowi nowoczesne podejście do zarządzania bezpieczeństwem w miejscu pracy. Firma poszła jeszcze dalej, implementując program stosowany z dużym powodzeniem na terenie Stanów Zjednoczonych, którego głównym celem jest budowanie w pracownikach właściwych postaw wobec bezpieczeństwa, aby pamiętali o nim zarówno w czasie wykonywania pracy, jak i poza nią. Dalsze podrozdziały pracy zawierają szczegółowy opis inicjatyw stosowanych przez firmę Corning Cable Systems Polska sp. z o.o., prezentujących jej innowacyjne podejście do zarządzania bezpieczeństwem.

Bezpieczeństwo jako proces ciągłego doskonalenia

Firma Corning Cable Systems Polska sp. z o.o. stosuje nowoczesne podejście do zarządzania bezpieczeństwem pracy zgodnie z ideą ciągłego doskonalenia. Przedsiębiorstwo, oprócz podstawowych wymagań prawnych, bazuje głównie na dwóch programach, których celem jest podnoszenie świadomości pracowników w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Podejmowane działania w ramach wspomnianych programów zostaną przybliżone w kolejnej części pracy.

Wybrane przedsiębiorstwo w trosce o swój biznes wyznaje słuszną zasadę niezaprzeczalnego zwrotu kosztów przeznaczonych na prewencję wypadkową, jak i zdrowotną. Obecnie jest tu przeświadczenie, niestety wciąż jeszcze obecne na polskim rynku pracy, iż zapewnianie bezpieczeństwa wiąże się bezpośrednio z pasmem niekończących się i mało opłacalnych inwestycji. Oczywiście dla omawianego przedsiębiorstwa jest stwierdzenie, że koszty poniesione w wyniku braku lub niskiego poziomu bezpieczeństwa mogą kilkakrotnie przewyższać koszty wygenerowane z tytułu inwestycji. Dlatego też obecny jest w firmie proces ciągłego doskonalenia działań na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa, opierający się na ciągłych inicjatywach mających na celu podnoszenie świadomości pracowników. Dzięki nowym działaniom zwiększającym poziom bezpieczeństwa w miejscu pracy, eliminowane jest ryzyko zmaterializowania się zdarzeń niepożądanych, co równoznaczne jest ze zmniejszeniem kosztów pracy. Wypadki przy pracy, choroby zawodowe, czy też pozazawodowe, bezsprzecznie generują negatywne skutki dla biznesu w postaci dni absencji w pracy, czy też zwiększenia składek na ubezpieczenie wypadkowe, roszczeń odszkodowawczych lub przestojów produkcyjnych. Zapobieganie tym skutkom, poprzez poprawę warunków bezpieczeństwa, pozwoli na wiele oszczędności w sferze kosztów zatrudnienia. Takie korzyści finansowe mogą być bodźcem do zwiększenia produkcji, co z kolei skutkować może obniżeniem cen produkowanych wyrobów. Oferując klientom niższe ceny produktów równie wysokiej jakości, firma umacnia swoją pozycję na rynku, co jest szczególnie ważne obecnie, w dobie światowego kryzysu. Takie umocnienie pozycji zapewni firmie utrzymanie się na rynku i z uwagi na ciągły wzrost oczekiwań konsumenckich, sprzyjać będzie podejmowaniu kolejnych inwestycji. Nowe inwestycje będą się wiązać ze zwiększeniem zatrudnienia, jak również pojawieniem się nowego kapitału na poprawę stanu bezpieczeństwa w firmie.

Pracownik jako kluczowy element organizacji

Omawiane przedsiębiorstwo produkcyjne traktuje wszystkich pracowników jako najistotniejsze elementy dla skuteczności podejmowanych działań na rzecz

poprawy bezpieczeństwa pracy. Dlatego też każda nowo zatrudniona osoba objęta jest procesem przygotowawczym dla prawidłowego wykonywania swych zadań. Proces pozwala pracownikom zyskać nową wiedzę na temat środowiska pracy i prowadzonych w jego obrębie działań, jak również zrozumienie dla inicjatyw realizowanych wewnątrz firmy. Każdy pracownik charakteryzuje się odmiennym poziomem posiadanej wiedzy, jak i tempem oraz sposobem jej przyswajania. Dlatego też pierwszym etapem przygotowawczym dla pracownika jest proces szkolenia. Osoba odbywa zarówno instruktaż ogólny, jak i stanowiskowy, ale co również istotne zapoznawana jest na dodatkowym szkoleniu, prowadzonym przez pracownika działu personalnego, z tematami dotyczącymi zatrudnienia w firmie. Dzięki temu nowo zatrudniony pracownik wie, do kogo i gdzie udać się na wypadek jakiegokolwiek problemu.

Kolejnym etapem przygotowania pracownika do pracy jest kształtowanie lub zmiana jego dotychczasowych zachowań czy postaw wobec wymogów bezpieczeństwa, które mogą stanowić spuściznę jego wcześniejszych doświadczeń zawodowych. Pracownik musi rozumieć zasadność wszelkich podejmowanych w firmie działań oraz wiedzieć, jakie korzyści zarówno dla niego, jak i dla firmy te zmiany mogą przynieść. Dzięki temu pracownik poznaje swoją rolę w procesie wprowadzania zmian, co niewątpliwie zwiększa jego zaangażowanie w prowadzone działania i znosi potencjalny opór, jak i obawy przed zmianami. Jedynie tak przygotowany pracownik może stanowić właściwy fundament pod sukces firmy. Oczywiście konieczne jest zapewnienie bezpieczeństwa w sferze technicznej, organizacyjnej, jak i administracyjnej, będącego narzędziem dla ustanowienia oraz utrzymywania odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa w środowisku pracy.

Budowanie odpowiedniej kultury bezpieczeństwa wśród pracowników organizacji stanowi kolejny nieodzowny element w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy. W firmie podejmowane są działania mające na celu zwiększenie świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa oraz ochrony zdrowia. Firma realizuje szereg inicjatyw w ramach programu budowania kultury bezpieczeństwa, które przybliżone zostaną w dalszej części pracy.

Aby skutecznie budować bezpieczne środowisko pracy w firmie podejmowane są działania służące budowaniu oraz poszerzaniu wiedzy i umiejętności pracowników. Do tego celu wykorzystywany jest proces certyfikacji kompetencji nabywanych przez pracowników. Innymi działaniami pozwalającymi na poszerzenie kompetencji osób zatrudnionych jest przede wszystkim uświadamianie ich o roli jaką pełnią w firmie, jak również stosowanie systemu nauczania poprzez działania praktyczne.

Zaangażowanie pracowników w budowanie bezpiecznego środowiska pracy stymulowane jest nie tylko za sprawą posiadanej przez nich wiedzy, umiejętności czy też praktyki. Jego wzrost osiągnąć jest dzięki udziałowi pracowników

w przeprowadzaniu wewnętrznych audytów bezpieczeństwa, tworzeniu oceny ryzyka, jak również dzięki ich zaangażowaniu w projekty 5S czy Kaizen.

Dzięki takiemu przygotowaniu pracowników, posiadają oni nie tylko niezbędną wiedzę, umiejętności, czy doświadczenie, ale przede wszystkim świadomość tego, że dbałość o bezpieczeństwo pracy to nie obowiązek czy nakaz, ale nieodzowna część procesu pracy.

Program poprawy kultury bezpieczeństwa

Jak wspomniano wcześniej, opisywane przedsiębiorstwo w swych zabiegach poprawy warunków bezpieczeństwa bazuje na dwóch kluczowych programach. Obydwa programy łączą w sobie zarówno działania natury organizacyjnej, jak i technicznej oraz oparte są na procesie ciągłego doskonalenia i wiążą się silnie z potrzebami pracowników. Głównym celem wspomnianych programów jest zwiększenie zaangażowania wszystkich zatrudnionych osób w działania służące poprawie warunków pracy w zakładzie, a co za tym idzie wzrost ich poczucia odpowiedzialności za własne bezpieczeństwo w miejscu pracy.

Jednym ze stosowanych programów jest poprawa kultury bezpieczeństwa. Wszelkie inicjatywy prowadzone w ramach tego programu mają na celu wzrost świadomości pracowników dotyczącej zagrożeń w miejscu pracy oraz zasadności wprowadzanych zmian celem minimalizowania zagrożeń, jak również wzrost wcześniej wspomnianego poczucia odpowiedzialności za własne bezpieczeństwo. Tego rodzaju działania prowadzą do poprawy bezpieczeństwa zarówno na stanowiskach pracy, jak i w całym jej środowisku.

Idea wszystkich działań prowadzonych w ramach programu jest spójna. Szereg inicjatyw wiąże się z silnym zaangażowaniem najwyższego kierownictwa. W każdym miesiącu odbywają się spotkania komunikacyjne z pracownikami, podczas których menadżerowie obszarów omawiają ze wszystkimi pracownikami sprawy związane zarówno z bezpieczeństwem pracy, jak i sprawy biznesowe. Firma nie boi się przekazywać informacji biznesowych pracownikom wychodząc z założenia, że powinni oni znać kondycje finansową firmy. Dzięki temu zwiększana jest świadomość pracowników dotycząca potencjalnych zmian chociażby w tempie produkcji. Jeśli firma traci, bądź trendy na rynku uległy zmianie, konieczne jest zwiększenie/zmniejszenie produkcji. Pracownicy muszą znać uzasadnienie wprowadzanych zmian. Dzięki temu nie tylko nie będą wykazywać oporu przed ich wprowadzeniem, ale również będą czuli, że stanowią istotny element składowy firmy, gdyż wpływają na jej powodzenie. Ponadto sukces firmy to sukces ich samych w postaci zabezpieczenia swojego miejsca pracy.

Raz na kwartał odbywa się również spotkanie komunikacyjne dyrektora zakładu z całą załogą na hali produkcyjnej. W tym celu zatrzymywana jest

produkcja, aby każdy pracownik mógł uczestniczyć w spotkaniu, na którym omawiane są różnorodne sprawy dotyczące właśnie jego.

Firma chce zwiększyć zaangażowanie pracowników w prowadzone działania. Aby zintensyfikować ich wkład, każdego miesiąca organizowane są różnorodne konkursy dla wszystkich pracowników. Przykładem tego typu inicjatywy jest konkurs pod hasłem „popatrz, pomyśl, odpowiedz”. W ramach tego konkursu wszyscy zaangażowani pracownicy otrzymują nagrody w postaci m.in. okolicznościowych koszulek z logo i hasłem programu poprawy kultury bezpieczeństwa. Inny przykład inicjatyw stanowić mogą prezentacje telewizyjne, jako podstawa kampanii informacyjnej, w której prezentowane są zagadnienia związane z szeroko pojętym bezpieczeństwem pracy, jak również zdrowym trybem życia.

Ponadto pracownicy mają możliwość bezpośredniego wpływania na warunki bezpieczeństwa i higieny pracy za sprawą udziału w programie sugestii pracowniczych Kaizen. Każdy pracownik, którego pomysł zostanie zaakceptowany i wdrożony bierze udział w losowaniu cennych nagród.

W przedsiębiorstwie każdego roku organizowane są działania z zakresu dobrych praktyk zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Przykład działań stanowić mogą profesjonalne ćwiczenia z zakresu ewakuacji, podczas których przeprowadzana jest symulacja najbardziej skrajnych warunków wystąpienia pożaru poprzez zorganizowanie akcji ewakuacyjnej w czasie nocnej zmiany o godzinie dwudziestej trzeciej. Inicjatywa wspierana jest przez Komendanta Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej PSP w Strykowie. Dzięki temu możliwe jest opracowanie dla terenu fabryki najbardziej niekorzystnych scenariuszy – wyłączenie z użytku wybranych drzwi ewakuacyjnych oraz pożar maszyn w miejscu trudno dostępnym na hali produkcyjnej. Ćwiczenia prowadzone są w takiej formie bez wiedzy pracowników na temat zastosowanych działań. Dzięki temu możliwe jest przeprowadzanie symulacji realnej sytuacji, w której przy wybranych drzwiach ewakuacyjnych mógłby wybuchnąć pożar, odcinając tym samym drogę ucieczki pracowników i skłaniając ich do szukania innych wyjść ewakuacyjnych.

W firmie przygotowane są również scenariusze ewakuacji na wypadek pożaru w biurze, polegające np. na odcięciu dostępu do jednego z korytarzy ewakuacyjnych. W ramach działań jedna osoba pozostaje w biurze, a akcja ratunkowa obejmuje jej ewakuację przez okno na I piętrze, z wykorzystaniem podnośnika (kosza z drabiną), udostępnionego przez PSP w Strykowie.

Kolejną inicjatywą z zakresu najlepszych praktyk stosowanych w firmie jest System Wizualizacji Stosowania Środków Ochrony Indywidualnej (ŚOI). Do tego celu wykorzystuje się połączenie wybranego rodzaju środka ochrony indywidualnej z narzędziem używanym podczas pracy, bądź połączenie środka z czynnością wykonywaną przez pracownika. Inicjatywa ta stanowi przede

wszystkim pomoc dla pracowników w pełnym zrozumieniu przeznaczenia stosowanych przez nich środków ochrony indywidualnej i tym samym skłania do ich prawidłowego wykorzystywania.

Wspomniana w poprzedniej części artykułu certyfikacja kompetencji pracowników, stanowi kolejny etap wspomagający działania z zakresu poprawy kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Pozwala ona przede wszystkim na prawidłowe wykonywanie określonych czynności przez pracownika na jego stanowisku pracy. Dzięki wewnętrznym szkoleniom, które kończą się testami teoretycznymi i praktycznymi firma ma pewność, że pracownik nabył odpowiednią wiedzę i umiejętności niezbędne do pracy na stanowisku. Należy zauważyć również, że tak skrupulatne przygotowanie pracownika do wykonywania działań na stanowisku pracy może wiązać się z minimalizacją ryzyka, wynikającego z niedostatecznego przygotowania pracownika do wykonywania zawodu.

Innym przykładem stosowanych w firmie najlepszych praktyk jest TPM – Total Productive Maintenance, będący znanym na świecie i wywodzącym się z Japonii systemem zarządzania wyposażeniem, który zapewnia stosującym go firmom wiele korzyści w postaci zwiększenia produktywności, minimalizacji zastoju w produkcji i tym samym zmniejszenia jej kosztów oraz kosztów zatrudnienia, poprawę jakości wyrobów poprzez minimalizację defektów, jak również zwiększenie zaangażowania pracowników (Suzuki, 1994). W omawianym przedsiębiorstwie obecne jest silne zaangażowanie najwyższego kierownictwa i pracowników w utrzymanie chociażby czystości maszyn jako ważnego elementu stosowanego systemu, który niewątpliwie przyczynia się do zwiększenia bezpieczeństwa w środowisku pracy.

Kolejnym podejmowanym przez wybrane przedsiębiorstwo działaniem jest współpraca z Instytutem Medycyny Pracy w Łodzi, celem popularyzacji zagadnień związanych z ergonomią. Firma Corning Cable Systems Polska sp. z o.o. współpracuje z Instytutem w ramach programu profilaktyki chorób układu ruchu i obwodowego układu nerwowego, spowodowanych niewłaściwym sposobem wykonywania pracy. Dysfunkcje układu ruchu stanowią dziś najczęstszą przyczynę niezdolności do pracy oraz niepełnosprawności, upośledzając funkcjonowanie osoby zarówno w życiu zawodowym, jak i społecznym. Jak podaje IMP, częstość tych patologii wyraźnie wzrosła w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat. Są zatem istotnym problemem ekonomicznym. Dlatego też tak ważne są kompleksowe programy profilaktyczne, celem redukcji występujących chorób przeciążeniowych układu ruchu, jakie wynikają ze sposobu wykonywania pracy. Wybrane przedsiębiorstwo wraz z Instytutem Medycyny Pracy w ramach realizowanego programu podejmuje działania, takie jak badania i analizy na potrzeby opracowywanego programu profilaktycznego, tworzenie projektu kompleksowego programu profilaktycznego oraz wdrażanie jego wybranych elementów. Realizacja wspomnianego programu przyczynić się może do prze-

dłużenia aktywności zawodowej pracowników, co jest niezwykle istotne z uwagi na postępujący proces starzenia się społeczeństwa.

Chcąc jeszcze skuteczniej chronić zdrowie zatrudnionych w firmie osób, organizowane są szczepienia przeciwko wirusowemu zapaleniu wątroby typu B dla wyselekcjonowanej grupy pracowników należących do zespołów medycznych. W przypadku tej grupy pracowników mamy bowiem do czynienia ze zwiększonym zagrożeniem kontaktu z patogenami.

Kolejnym działaniem realizowanym przez Corning Cable Systems Polska sp. z o.o. jest przystąpienie do europejskiej kampanii **„Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy 2012-2013 – Partnerstwo dla prewencji”**, zainicjowanej przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Partnerem kampanii może zostać każde przedsiębiorstwo z terytorium UE, niezależnie od wielkości czy sektora, w jakim działa. Kampania ma na celu przede wszystkim wzmocnienie wspólnego zaangażowania pracowników oraz pracodawców w poprawę bezpiecznych i zdrowych warunków pracy z uwagi na fakt, że **każdego roku w państwach Unii Europejskiej dochodzi do ok. 6,9 mln wypadków przy pracy, zaś liczba przypadków chorób zawodowych ciągle wzrasta**. Kampania ma na celu zachęcić kierownictwo wyższego szczebla do podejmowania aktywnych działań prowadzących do zminimalizowania ryzyka zawodowego oraz zachęcenia pracowników do współpracy z kadrą zarządzającą. Bowiem jak się okazuje, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, kluczowe znaczenie dla powodzenia procesu zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w miejscu pracy mają właśnie działania kierownictwa wyższego szczebla, jak również aktywny udział pracowników. W ramach kampanii wszyscy jej partnerzy mogą dzielić się doświadczeniami oraz informacjami na temat stosowanych praktyk prewencyjnych, celem zwiększenia poziomu bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy.

Kolejnym podejmowanym działaniem jest cykl szkoleń pt. „Akademia prawa pracy”, realizowanych wewnątrznie przez dział personalny przy współudziale działu BHP, dla wszystkich osób zarządzających pracownikami. Są to spotkania odbywające się każdego miesiąca, na których omawiane są zagadnienia z zakresu prawa pracy.

W ramach połączenia działań z zakresu dwóch programów opisanych w niniejszej publikacji, a więc programu poprawy kultury bezpieczeństwa oraz programu 24/7 „Zdrowie i Bezpieczeństwo”, corocznie organizowany jest „Dzień Bezpieczeństwa i Zdrowia”. W ramach tej inicjatywy firma zapewnia różne atrakcje, związane zarówno z tematyką bezpieczeństwa, jak i profilaktyki zdrowotnej, z których korzysta ponad połowa zatrudnionych w firmie osób.

Chcąc propagować zasady zdrowego i bezpiecznego stylu życia zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym, wszyscy pracownicy mają szansę aktywnego udziału w całodniowych niezwykle różnorodnych zajęciach. W ramach tych inicjatyw odbywa się konkurs na najlepszego operatora wózków jezdniowych

CCS Polska skierowany do osób, które posiadają uprawnienia do kierowania wspomnianymi pojazdami. Celem konkursu jest przede wszystkim propagowanie zasad bezpiecznej jazdy wózkami oraz weryfikacja posiadanych umiejętności. Zadaniem uczestników konkursu jest pokonanie toru przeszkód w jak najkrótszym czasie. Na zawodników czekają takie atrakcje jak np.:

- przejazd wózkami pomiędzy przeszkodami z kubkiem wypełnionym wodą, który postawiony jest na widłach pojazdu, celem sprawdzenia poziomu płynności jazdy wózkami oraz wyczucia przestrzeni,
- zaparkowanie wózka jak najbliżej ustawionej palety, na której umieszczony jest kubek z wodą, celem sprawdzenia umiejętności wyczuwania odległości oraz zdolności panowania nad pojazdem,
- możliwie najdokładniejsze ustawienie palety z kubkiem wypełnionym wodą na drugiej palecie, celem sprawdzenia umiejętności manewrowania pojazdem.

W konkursie brane pod uwagę są zarówno czas, jak i umiejętności. Każdy błąd w postaci dotknięcia przeszkody lub wylania wody z kubka, obarcza uczestnika dodatkowymi sekundami karnymi, zaś nagroda przyznawana jest uczestnikom, którzy zajmą trzy pierwsze miejsca.

Poza wspomnianymi konkursami pracownicy mają również możliwość skorzystania z symulatora zderzeniowego jako elementu prewencji wobec bezpieczeństwa na drogach. Inicjatywa ta jest najbardziej popularną wśród pracowników. Bezpieczeństwo drogowe jest niezwykle istotne z uwagi na fakt, że wielu pracowników CCS dojeżdża do pracy właśnie samochodami. Niestety wiele osób nie zdaje sobie sprawy z tego, jak tragiczna w skutkach może okazać się chwila nieuwagi na drodze, gdy w dodatku brak jest zapiętych pasów bezpieczeństwa. Uświadomić to właśnie mają próby w symulatorze zderzeniowym, dzięki którym pracownicy mogą poczuć działanie sił bezwładności oraz zachowanie organizmu podczas gwałtownego zatrzymania, np. w wyniku uderzenia w przeszkodę.

Kolejnym działaniem jest organizowanie wykładów na temat „Jak zaprzyjaźnić się ze stanowiskiem pracy i pracować ergonomicznie”, na których pracownicy mogą dowiedzieć się jak dużą rolę odgrywają oni sami w budowaniu bezpiecznych warunków pracy oraz jak w prosty i niebanalny sposób można poprawić ergonomię własnego stanowiska pracy.

Celem zwiększenia wiedzy i świadomości pracowników na temat trudów związanych z wydostaniem się z płonącego pomieszczenia oraz zwalczaniem pożarów, prowadzone są również profesjonalne ćwiczenia z zakresu ewakuacji oraz gaszenia płonących urządzeń. W ramach ćwiczeń symulowane są rzeczywiste warunki podczas pożaru w zamkniętym pomieszczeniu, z wykorzystaniem tunelu pożarniczego wypełnionego dymem. Zadaniem każdego pracownika jest wejście do tunelu, odnalezienie gaśnicy, wyjście z tunelu oraz ugaszenie pożaru. W ramach ćwiczeń z zakresu zwalczania ognia przeprowadzana jest symulacja

pożaru urządzeń, które na hali produkcyjnej w firmie występują najczęściej, a więc silników elektrycznych oraz szaf sterowniczych. Dzięki takim ćwiczeniom pracownicy mają szansę przekonać się o tym, jak trudno jest wydostać się z zadymionego pomieszczenia oraz jak w rzeczywistości wygląda prawidłowa obsługa gaśnicy.

Kolejną inicjatywą, mającą na celu wzbogacenie wiedzy i umiejętności pracowników, jest organizowanie instruktażu z udzielania pierwszej pomocy. Jak pokazuje rzeczywistość, w sytuacjach kryzysowych związanych z ratowaniem życia ludzkiego często działamy irracjonalnie bądź jesteśmy bierni, czekając na reakcję innych osób. Wynika to z braku dostatecznej wiedzy z zakresu udzielania pierwszej pomocy. Dlatego też organizowane są praktyczne zajęcia dotyczące udzielania pierwszej pomocy z użyciem defibrylatora oraz zajęcia z udzielania pierwszej pomocy dzieciom poniżej i powyżej 1 roku życia. Wielu pracowników firmy jest lub dopiero będzie rodzicami, niestety tak istotna wiedza z udzielania pomocy najmłodszym jest często pomijana na szkoleniach okresowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

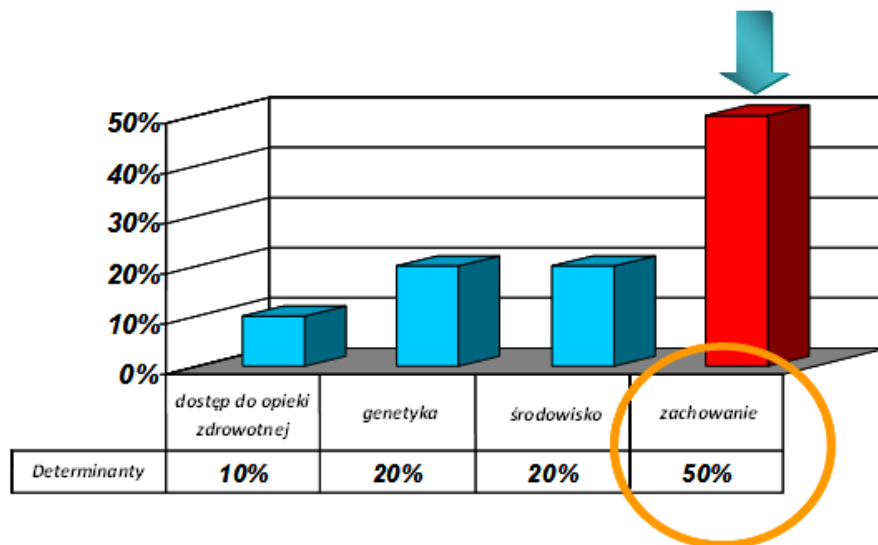
Pozostałe atrakcje organizowane w ramach „Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia”, które związane są głównie z profilaktyką zdrowotną, zaprezentowane zostaną w części poświęconej programowi 24/7 „Zdrowie i Bezpieczeństwo”.

Program 24/7

Drugim z programów, na jakim bazuje opisywane przedsiębiorstwo jest program 24/7 „Zdrowie i Bezpieczeństwo”. Jest to korporacyjna kampania promująca zdrowy styl życia 24 godziny przez 7 dni w tygodniu, która niewątpliwie wyróżnia firmę Corning Cable Systems Polska sp. z o.o. z uwagi na fakt, że angażuje pracowników w czasie, jaki spędzają zarówno na terenie zakładu, jak i poza nim. W ramach programu uwaga poświęcona jest czasowi wolnemu pracownika poza 8-godziną zmianą pracowniczą w czasie dni roboczych, ale również w weekendy. Program działań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa przez 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu jest od wielu lat znany i z dużym sukcesem stosowany w Stanach Zjednoczonych. Został on zainicjowany z uwagi na zatrważające statystyki wypadkowości mającej związek zarówno z pracą, jak i wykonywaniem codziennych czynności poza godzinami pracy. Ukazuje to jak istotny wpływ w działaniach minimalizujących wystąpienie zdarzeń wypadkowych ma skupienie uwagi organizacji na czynniku ludzkim, ściślej mówiąc na budowaniu jego probezpiecznej postawy (Anderson, Lorber, 2006). Firma Corning Cable Systems Polska sp. z o.o. skupiła się w swych działaniach na budowaniu prozdrowotnej postawy wśród swoich pracowników co, oprócz wielu pozytywnych skutków dla samych zatrudnionych, niewątpliwie przekłada się na tworzenie bezpieczniejszego środowiska pracy.

Program 24/7 ma na celu podniesienie świadomości pracowników w zakresie zdrowego stylu życia. Dzięki temu możliwe jest zmniejszenie ryzyka chorób niezwiązanych z wykonywaną pracą, gdyż wiele przyczyn chorób pozazawodowych wynika ze złych nawyków zdrowotnych. Wzrost świadomości pracowników w zakresie zdrowia wiąże się niewątpliwie z wieloma korzyściami dla biznesu firmy. Zdrowszy pracownik jest bardziej wydajny, gdyż skracą się okres jego absencji w pracy i dzięki braku problemów zdrowotnych może skupić się na wykonywanej pracy i bezpieczeństwie, a nie na swoich ewentualnych dolegliwościach. To minimalizuje również ryzyko zdarzeń wypadkowych w miejscu pracy. Ponadto program dotyczący zdrowia i dobrego samopoczucia skutkuje poprawą morale pracowników, wzmacniając tym samym środowisko pracy. Co więcej, dbałość przedsiębiorstwa o zdrowie pracowników zapewnia mu przewagę konkurencyjną związaną z zatrudnianiem oraz zatrzymywaniem pracowników w firmie. Dla przedsiębiorstwa istotne jest posiadanie stałej załogi, która docenia jego działania na rzecz dobra pracowników. Poza tym istnieje również ewentualność, że programy odnowy biologicznej adresowane do pracowników firm staną się składową nowych modeli biznesowych.

Program 24/7 obejmuje działania służące zmianie zachowań pracowników w zakresie szeroko pojętej ochrony zdrowia, gdyż jak pokazują badania to przede wszystkim ich zachowania wpływają na prewencję zdrowotną (rys. 1).



Rys. 1. Zachowanie pracownika jako determinanta stanu zdrowia i koszty związane z jego ochroną

Źródło: materiał źródłowy udostępniony przez analizowane przedsiębiorstwo.

W zakładach firmy Corning na terenie całego świata powołane są zespoły interdyscyplinarne, mające wsparcie techniczne oraz merytoryczne ze strony korporacji w swych działaniach zwiększania świadomości zdrowotnej wśród pracowników. Dzięki temu możliwe jest bieżące monitorowanie postępu prowadzonych działań na rzecz zmniejszenia ryzyka wystąpienia chorób i wypadków w pracy, jak i poza nią, co wpływa na wynik biznesowy firmy. Przykładami inicjatyw, jakie podejmuje firma są tematyczne konkursy związane z kampanią, polegające na stworzeniu logo kampanii oraz haseł. Ponadto prowadzona jest całoroczna kampania informacyjna, obejmująca podstawowe informacje na temat promocji zdrowia, przekazywane w postaci ogłoszeń na tablicach informacyjnych, ekranach telewizorów, jak i ulotek. Rozpowszechniane podczas kampanii informacje są aktualnymi w przypadającej na dany czas porze roku, gdyż różne miesiące niosą ze sobą ryzyko odmiennych zagrożeń. W sezonie zimowym ulotki informują o zagrożeniu grypą, zaś w sezonie letnim mówi się o bezpiecznym opalaniu czy też bezpieczeństwie w obrębie obszarów wodnych.

Aby jeszcze skuteczniej chronić zdrowie osób zatrudnionych na terenie przedsiębiorstwa organizowane są szczepienia dla pracowników przeciwko grypie.

Kolejne działania w ramach programu „Zdrowie i Bezpieczeństwo” obejmują promocję aktywności fizycznej. Na terenie firmy działa drużyna piłkarska, rywalizująca z innymi zakładami w lidze biznesu. W związku z jej istnieniem pracownicy sami stworzyli projekt koszulek dla reprezentacji, co stanowiło znakomitą okazję ich aktywizacji. Ponadto założona została drużyna koszykarska, jak również drużyna siatkarska.

Innym rodzajem działań promujących aktywność fizyczną jest organizacja rajdów zarówno pieszych, jak i rowerowych, na terenie lasu Łagiewnickiego w czasie wolnym od pracy. Zakładowa drużyna rowerowa czynnie uczestniczy w wielu innych organizowanych imprezach. Znakomity przykład stanowić może wyścig na rowerach górskich z cyklu Family Cup, jaki odbył się na terenie Ośrodka Malinka w Zgierzu. Zawody wymagały od uczestników znakomitej kondycji, gdyż do pokonania była siedmiokrotnie trasa licząca 3 km. Reprezentacja firmy, silnie dopingowana przez grupę pracowników, zajęła kolejno 5., 13. oraz 16. miejsce na 23 możliwe. Kolejnym przykładem wysokiej aktywności zakładowej drużyny rowerowej było uczestnictwo w wyścigu rowerowym pod hasłem „Wyścig Szlakiem Parków Łódzkich”, zorganizowanym w Parku 3-ego Maja w Łodzi. Inny przykład stanowić może również udział reprezentanta drużyny w maratonie MTB z cyklu Poland Bike, mającym miejsce w Wyszku, w którym udział wzięła rekordowa liczba 550 uczestników. Reprezentant firmy Corning Cable Systems na dystansie 27 km wywalczył czwartą lokatę na 37 startujących w grupie osób.

We wszystkich organizowanych akcjach sportowych widoczne jest silne zaangażowanie najwyższego kierownictwa firmy.

Opisywane przedsiębiorstwo, celem zachęcania pracowników zakładu do aktywności fizycznej, zapewnia również dofinansowanie do Kart MultiSport, dzięki którym pracownicy mogą korzystać z oferty licznych ośrodków rekreacyjno-sportowych na terenie całego województwa łódzkiego.

Kolejnym istotnym działaniem w ramach programu 24/7 jest wspomniana już wcześniej organizacja „Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia”. Atrakcje dotyczące profilaktyki zdrowego stylu życia, jakie w tym dniu zapewnione są pracownikom obejmują takie inicjatywy, jak chociażby podstawowy kurs tańca latyno-amerykańskiego o pochodzeniu karaibskim – salsa oraz ćwiczenia jogi jako „relaks dla ciała i duszy”. Taniec pozwala uczestnikom na wyzwolenie ukrytej w nich energii oraz pomaga im odprężyć się, natomiast ćwiczenia rozciągające połączone z nauką prawidłowego oddechu i przepływu energii, pozwalają na relaks oraz zwiększoną kontrolę nad ciałem i umysłem.

W ramach „Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia” wszystkie pracownice powyżej 35 roku życia mogą skorzystać z bezpłatnych badań mammograficznych, umożliwiających wczesne wykrycie ewentualnych zmian nowotworowych w piersiach. Co więcej, organizowane są wykłady na temat zdrowego żywienia pt. „Jak zamiast jeść, zacząć się odżywiać” oraz indywidualne konsultacje z dietetykiem. Na wykładach poruszane są zagadnienia dotyczące przyrządzania zdrowych i smacznych posiłków, ich wpływu na jakość ludzkiego życia oraz odżywiania się dostosowanego do wieku, jak i prowadzonego trybu życia.

W trosce o komfort pracowników zapewniane są również anonimowe konsultacje z lekarzem internistą, na wypadek obaw ze strony zatrudnionych osób przed rozmową wprost na temat swoich dolegliwości. Konsultacje odbywają się w postaci czatu internetowego.

Wysoka aktywność pracowników w organizowanych przez firmę inicjatywach, ich widoczne zadowolenie oraz pozytywne uwagi, są dowodem na ogromną potrzebę propagowania zdrowego i bezpiecznego stylu życia oraz skłaniają do kontynuacji podobnych działań w kolejnych latach. Sposób angażowania pracowników w tworzone inicjatywy powinien być niebanalny i jednocześnie prosty po to, aby jak najwięcej pozytywnych odczuć pozostawało w świadomości pracowników. Firma Corning Cable Systems Polska sp. z o.o. planuje utrzymać realizację zarówno programu 24/7, jak i programu poprawy kultury bezpieczeństwa w firmie, chcąc zwiększyć bezpieczeństwo na stanowiskach pracy, zredukować występujące zagrożenia oraz zwiększyć zaangażowanie swoich pracowników. Ponieważ przedsiębiorstwo bazuje na zasadzie ciągłego doskonalenia, chce tym samym swoje przyszłe działania poszerzyć o zagadnienia z zakresu ergonomii. Pozwoli to zoptymalizować stanowiska pracy, zminimalizować negatywny wpływ procesu pracy na zdrowie pracowników oraz zwiększyć ich produktywność.

Plany przyszłych akcji w ramach kolejnych „Dni Bezpieczeństwa i Zdrowia” obejmują m.in.:

Akcje propagujące bezpieczeństwo:

1. Wynoszenie manekina z zadymionego tunelu jako symulacja rzeczywistych warunków ewakuacji nieprzytomnej osoby. Inicjatywa stanowi fantastyczną okazję do zademonstrowania, jak trudno jest wynieść bezwładne ludzkie ciało, gdy dodatkowo ograniczona jest widoczność.
2. Dalszy ciąg profesjonalnych ćwiczeń z zakresu gaszenia pożaru urządzeń, podczas których tym razem wykorzystywane będą atrapy komputerów, silników elektrycznych oraz szaf elektrycznych. Pożary urządzeń pod napięciem stanowią specyficzną grupę, co do której obowiązują ściśle ustalone zasady gaszenia. Dlatego też niezwykle istotne jest zaznajomienie z nimi pracowników.
3. Z uwagi na bardzo duże zainteresowanie pracowników oraz fakt przydatności aktualizowania już posiadanej wiedzy i umiejętności z zakresu udzielania pierwszej pomocy, planowane jest ponawianie instruktażu dotyczącego udzielenia pierwszej pomocy dzieciom poniżej i powyżej 1 roku życia.
4. Kolejna edycja konkursu na najlepszego operatora wózka jezdniowego, wynikająca podobnie jak wcześniej wspomniana atrakcja z wysokiego zainteresowania pracowników. Tym razem przewidziane są równie atrakcyjne, choć odmienne sposoby weryfikacji umiejętności uczestników.
5. Celem dalszego propagowania bezpieczeństwa na drodze wykorzystany zostanie symulator dachowania, dzięki któremu pracownicy będą mieli szansę doświadczyć działania sił bezwładności na ich ciało oraz zachowania organizmu, jakie ma miejsce podczas przewrotu pojazdu. Symulacja pozwoli przede wszystkim uświadomić pracownikom, jak istotne jest bezpieczne zachowanie na drodze oraz zapinanie pasów bezpieczeństwa.
6. Kolejną akcją są wykłady o tematyce ergonomii, prowadzone przez pracowników Instytutu Medycyny Pracy, mające na celu ukazanie istoty zasad ergonomii na stanowisku pracy oraz edukujące w zakresie ich implementacji.
7. Pokazy testów rękawic ochronnych, podczas których pracownicy będą mogli osobiście sprawdzić podczas doświadczeń np. odporność różnorodnych rękawic na przecięcia czy też przetarcia.
8. Organizacja nietypowego turnieju gry w piłkę nożną pod hasłem „duża trambambula”, z wykorzystaniem dmuchanej makiety boiska o wymiarze 6x10 metrów, mogącej pomieścić 10 osób jednocześnie. W trakcie gry zawodnicy przypięci do poprzecznych belek poruszają się jedynie na boki w podobny sposób jak to ma miejsce podczas znanej gry w „piłkarzyki”.

Akcje propagujące zdrowie:

1. Organizacja treningu zumbi, stanowiącego taniec łączący w sobie elementy tańców latynoamerykańskich oraz aerobiku, dzięki któremu chętni będą mieli możliwość w sposób niezwykle atrakcyjny i sprzyjający pozytywnemu nastrojowi uczestniczyć w zajęciach fizycznych.
2. Zajęcia jogi, organizowane po raz kolejny z uwagi na jej odprężające działanie oraz niezwykle szeroki pozytywny wpływ na kondycję zdrowotną praktykujących ją osób.
3. Organizacja wykładów dotyczących Eco driving, będącego sposobem prowadzenia pojazdów w sposób oszczędny, poprzez optymalne zarządzanie energią, oraz nastawiony na zachowanie bezpieczeństwa na drodze, bazując na obserwacji i umiejętności przewidywania sytuacji.
4. Organizacja wykładów dotyczących wypadków na drogach, mających na celu zwiększenie wśród pracowników świadomości istniejących zagrożeń oraz zwiększenie wiedzy o sposobach minimalizacji ryzyka występowania wypadków drogowych.
5. Organizacja bezpłatnych badań krwi obejmujących badania poziomu cukru, cholesterolu oraz trójglicerydów, dzięki którym pracownicy będą mieli okazję zweryfikować swój stan zdrowia i w razie potrzeby dokonać odpowiednich zmian w sposobie odżywiania się.
6. Organizacja akcji oddawania krwi w specjalnie dostosowanym do tego celu „krwiobusie”. Dzięki temu, chętni pracownicy będą mogli wesprzeć banki krwi i tym samym udzielić pomocy osobom potrzebującym tego cennego składnika.

Dzięki wszystkim zaprezentowanym w niniejszym artykule działaniom, realizowanym przez firmę Corning Cable Systems Polska sp. z o.o., celem poprawy stanu bezpieczeństwa i zdrowia swych pracowników, przedsiębiorstwo otrzymało kilkakrotnie wewnętrzne wyróżnienie. Podczas corocznej korporacyjnej konferencji poświęconej zagadnieniom bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również ochrony środowiska fabryce w Strykowie wręczona została, już po raz drugi, nagroda „srebrna gwiazda bezpieczeństwa”. Przedsiębiorstwo, docenione w swych działaniach, planuje kontynuować proces zwiększania świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wdrażać kolejne projekty techniczne służące eliminacji wypadków oraz ciągłej poprawie warunków pracy. W planach firmy obecne są działania zwiększające zaangażowanie pracowników, oparte o możliwość ich aktywnego uczestnictwa w nowych projektach dotyczących ergonomii, codziennych audytach BHP czy też cyklicznych konkursach o tematyce bezpieczeństwa pracy.

Podsumowanie

Bazując na wynikach statystyk wypadków przy pracy z ostatnich lat, oczywista wydaje się konieczność wprowadzenia zmian w sposobie zarządzania bezpieczeństwem na terenie zakładów pracy wielu polskich przedsiębiorstw. Dobry przykład w zakresie praktyk stosowanych na rzecz poprawy bezpieczeństwa swoich pracowników stanowią wybrane firmy z kapitałem zagranicznym, jak Corning Cable Systems Polska sp. z o.o.

Nowoczesne podejście do zarządzania bezpieczeństwem pracy skupia się na zwiększeniu świadomości i zaangażowania w próbebezpieczne działania wszystkich pracowników. Jak pokazują statystyki wciąż jeszcze nieprawidłowe zachowanie pracownika stanowi najczęstszą przyczynę zdarzeń niepożądanych. Praktyki w ramach nowego podejścia mają na celu wzrost kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie poprzez zwiększenie zrozumienia pracowników w zakresie działań podejmowanych na rzecz polepszenia warunków pracy. Wzrost ich świadomości i zaangażowanie najwyższego kierownictwa w proces poprawy wpływają na budowanie dobrych postaw wśród pracowników, a co za tym idzie bezpiecznego miejsca pracy.

W ramach stosowanych praktyk dużą wagę przywiązuje się do zwiększonego zaangażowania pracowników w podejmowane działania. Poprzez ich aktywny udział w różnorodnych akcjach mających na celu poszerzenie wiedzy i umiejętności, przede wszystkim zyskuje się na zwiększonej skuteczności prowadzonych działań. Ponadto inicjatywy stosowane przez zaprezentowane w artykule przedsiębiorstwo, mające na celu ochronę oraz poprawę zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników w pracy oraz poza nią, stanowią nie tylko istotne atrakcje, ale również zapewniają pracownikom poczucie troski ze strony firmy o ich dobro. Dzięki temu budowane jest zadowolenie pracownika wpływające na jakość jego pracy oraz lojalność wobec firmy. To stanowi niewątpliwą korzyść z punktu widzenia efektów biznesowych. Zdrowy i zadowolony pracownik wykonuje swoje obowiązki uważniej, sprawniej i dłużej, przez co koszty pracy nie zwiększają się, a wręcz przeciwnie. Dzięki odpowiedniemu wyedukowaniu i przeszkoleniu pracowników, którzy są świadomi istotnej roli jaką pełnią w procesie bezpiecznej pracy, minimalizowane jest ryzyko wypadku przy pracy. Brak zdarzeń wypadkowych wiąże się z kolejnymi korzyściami biznesowymi, wynikającymi z oszczędności w zakresie kosztów pracy. Brak lub zmniejszona absencja w pracy, brak zastoju w procesie produkcji w wyniku wypadku przy pracy, brak odszkodowań z tytułu wypadku, czy też niepodwyższona składka na ubezpieczenie wypadkowe, to tylko przykłady korzyści finansowych, jakie wynikać mogą z podejmowanych działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Można bez wahania stwierdzić, że w obliczu potencjalnych strat finansowych w wyniku zdarzeń wypadkowych, inwestycje na poprawę bezpieczeństwa pracy zwracają się. Dlatego też konieczna jest zmiana podejścia wielu polskich przedsiębiorców do tego typu inwestycji, którzy jeszcze wyraźnie od nich stronią myśląc, że nie są one pomocne w zachowaniu dobrej kondycji biznesowej firm.

Przedstawiona analiza jest wstępnym etapem procesu badań. Jej głównym celem jest zaprezentowanie praktyk stosowanych w zakresie kształtowania kultury bezpieczeństwa, klimatu bezpieczeństwa, a w szerszej perspektywie – kreowania wizerunku firmy. Zastosowane metody jakościowe pozwoliły na szeroki opis działań prowadzonych przez przedsiębiorstwo w celu kształtowania postaw pracowników zorientowanych na bezpieczeństwo. W dalszej kolejności niezbędne będzie przeprowadzenie analiz ilościowych takich aspektów jak kultura bezpieczeństwa, klimat bezpieczeństwa, wypadkowość, zdarzenia potencjalnie wypadkowe czy zachowania ryzykowne.

Bibliografia

- [1] Armstrong M., (2011) *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa.
- [2] Frąckiewicz L., (1989) *Demographic-Social Determinants of Health Protection and Social Security*, [w:] Szejnwald Brown H., Angel D.P., Broszkiewicz R., Krzyśków B., *Occupational safety and health in Poland in the 1990s: A regulatory system adapting to societal transformation*. Policy Science, 34, 247-271.
- [3] Golinowska S., Orczyk J., (2004) *Praca w społeczeństwie postindustrialnym i w nowej gospodarce*, [w:] Golinowska S. (red.), *W trosce o pracę: Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa.
- [4] Gummesson E., (2000) *Qualitative Methods in Management Research*, Sage Publications, Inc., California.
- [5] Hecker S., (1993) *Occupational health and safety policy in the European Community*, [w:] Szejnwald Brown H., Angel D.P., Broszkiewicz R., Krzyśków B., *Occupational safety and health in Poland in the 1990s: A regulatory system adapting to societal transformation*. Policy Science, 34, 247-271.
- [6] Jakubowska A., Krause M., (2003) *Edukacja wobec europejskich standardów zarządzania bezpieczeństwem pracy*. Konferencja Naukowa pt. „Bezpieczeństwo Środowisko Edukacja”. Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy, Katowice.
- [7] Koradecka D., (2001) *Occupational Safety and Health in Small and Medium-Sized Enterprises during Social and Economic Transformation*. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 7, 3-14.
- [8] Leszczyński W., (1990) *Szkolenie pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*. Służba Pracownicza, 6 (208), 18-20.
- [9] Madeyska J., (1991) *Parę uwag o społecznej inspekcji pracy oraz służbie bezpieczeństwa i higieny pracy*. Służba Pracownicza, 2 (216), 17-18.

- [10] Shuman M., (1997) *Eastern Europe struggles with safety and health issues in a fragile economy*, [w:] Szejnwald Brown H., Angel D.P., Broszkiewicz R., Krzyśków B., *Occupational safety and health in Poland in the 1990s: A regulatory system adapting to societal transformation*. Policy Science, 34, 247-271.
- [11] Siedlecka E., (1991) *Nowy zapis w Kodeksie Pracy o służbie bhp*. Służba Pracownicza, 7-8 (221-222), 15-16.
- [12] Suzuki T., (1994) *TPM In Process Industries*. Productivity Press: New York.
- [13] Szejnwald Brown H., Angel D.P., Broszkiewicz R., Krzyśków B., (2001) *Occupational safety and health in Poland in the 1990s: A regulatory system adapting to societal transformation*. Policy Science, 34, 247-271.
- [14] Wypadki przy pracy (monitoring rynku pracy) w 2004 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005 r.
- [15] Wypadki przy pracy (monitoring rynku pracy) w 2005 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2006 r.
- [16] Wypadki przy pracy (monitoring rynku pracy) w 2006 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2007 r.
- [17] Wypadki przy pracy (monitoring rynku pracy) w 2007 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008 r.
- [18] Wypadki przy pracy (monitoring rynku pracy) w 2008 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009 r.
- [19] Wypadki przy pracy (monitoring rynku pracy) w 2009 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010 r.
- [20] Wypadki przy pracy (monitoring rynku pracy) w 2010 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011 r.
- [21] Wypadki przy pracy (monitoring rynku pracy) w 2011 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012 r.
- [22] Znajmiecka-Sikora M., (2012) *Behawioralne zarządzanie bezpieczeństwem (behaviour-based safety (BBS)) jako skuteczna metoda ograniczenia liczby wypadków w organizacji*. [w:] Lewandowski J., Znajmiecka-Sikora M. (red.), *Współczesne standardy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Między teorią a praktyką*. Łódź: Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej.
- [23] Znajmiecka-Sikora M., Boczkowska K., Niziołek K., Sikora A., (2009) *Analiza i ocena stopnia dostosowania dolnośląskich przedsiębiorstw i kadr bhp w przepisach i potrzebach rynku. Raport z badań*. Wydawnictwo ego, Łódź.
- [24] Znajmiecka-Sikora M., Boczkowska K., Niziołek K., Sikora A., (2010) *Analiza i ocena stopnia dopasowania łódzkich przedsiębiorstw i kadr bhp do zmian w przepisach i potrzebach rynku. Raport z badań*. Wydawnictwo ego, Łódź.

Netografia

1. Corning Cable Systems, <http://www.corning.com/cablesystems/emea/en/index.aspx> (23.07.2012).
2. Główny Urząd Statystyczny, <http://form.stat.gov.pl/formularze/2012/passive/Z-KW.pdf>
3. <http://www.healthy-workplaces.eu> (08.08.2012).
4. <http://www.programyzdrowotne.pl/proramypofilaktyczne/ukladnerwowy/Default.aspx> (07.08.2012).
5. Job Safety, <http://www.jobsafety.com.pl/historia-bhp-page3.html> (14.07.2012).