

Παράρτημα Ι

Πρότυπο παρουσίασης

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΚΑΛΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	
ΘΕΜΑ	Ανάπτυξη κουλτούρας και ευαισθητοποίηση σε θέματα Ασφάλειας
ΤΙΤΛΟΣ ΤΗΣ ΛΥΣΗΣ	Εκπαίδευση και κατάρτιση προσωπικού, μέσα από την ανάπτυξη επικοινωνιακού υλικού, με σκοπό την εξασφάλιση μηδέν (0) ατυχημάτων στον χώρο εργασίας
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΤΣΙΜΕΝΤΟΠΟΙΙΑ ΒΑΣΙΛΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΛΤΔ
ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	242
Χώρα	ΚΥΠΡΟΣ
Διεύθυνση	ΛΕΩΦ. ΚΥΡΙΑΚΟΥ ΜΑΤΣΗ 1 ^Α , Τ.Θ. 22281,1519 ΛΕΥΚΩΣΙΑ
Τηλ.:	(+357) 24 845 555
Φαξ:	(+357) 24 845 345
Ηλ. Ταχ.:	info@vassiliko.com
Αρμόδιος επικοινωνίας	Μαρία Ευδοκίμου
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	ΤΣΙΜΕΝΤΟΠΟΙΙΑ ΒΑΣΙΛΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΛΤΔ
Χώρα	ΚΥΠΡΟΣ
Διεύθυνση	ΛΕΩΦ. ΚΥΡΙΑΚΟΥ ΜΑΤΣΗ 1 ^Α , Τ.Θ. 22281,1519 ΛΕΥΚΩΣΙΑ
Τηλ.:	(+357) 24 845 555
Φαξ:	(+357) 24 845 345
Ηλ. Ταχ.:	info@vassiliko.com
Αρμόδιος επικοινωνίας	Μαρία Ευδοκίμου
ΤΟΜΕΑΣ	Ασφάλεια & Υγεία
ΚΑΘΗΚΟΝ	Η δραστηριότητα αφορά όλο το προσωπικό της Τσιμεντοποιίας Βασιλικού, καθώς όλο το προσωπικό είναι εκτεθειμένο στους γενικούς κινδύνους του χώρου εργασίας μας.
ΠΡΟΒΛΗΜΑ (κίνδυνος/επικινδυνότητα/συνέπεια)	

Σχεδόν πριν από έναν αιώνα, ο Heinrich, Αμερικανός ερευνητής σε θέματα Ασφάλειας, υποστήριξε ότι: «Το 88% των ατυχημάτων στο χώρο εργασίας προκλήθηκαν από ανασφαλείς πράξεις (συνήθως από τον τραυματισμένο)». Παρά το ότι η Τσιμεντοποιία Βασιλικού, με την πάροδο του χρόνου και προκειμένου για την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων έχει αναπτύξει μέτρα για την συνεχή βελτίωση και αξιοπιστία των εγκαταστάσεων και του εξοπλισμού της, τα εργατικά ατυχήματα (είτε σοβαρά είτε μη σοβαρά) εξακολουθούν να συμβαίνουν.

Η μέχρι σήμερα ανασκόπηση των συμβάντων/περιστατικών που λαμβάνουν χώρα στην Τσιμεντοποιία Βασιλικού, αποκαλύπτει ότι υπάρχει κάποιο ιστορικό ανθρώπινων χαρακτηριστικών τα οποία συμβάλλουν στην πρόκληση εργατικών ατυχημάτων. Τα ανθρώπινα χαρακτηριστικά, μπορούν να αποτελέσουν και να λειτουργήσουν ως επικίνδυνες ενέργειες, ξεπερνώντας έτσι, κάθε δικλείδα ασφαλείας που υπάρχει στο σύστημα διαχείρισης Ασφάλειας και Υγείας της Τσιμεντοποιίας Βασιλικού.

Το τεράστιο εύρος των ανθρώπινων χαρακτηριστικών, καθώς και η απόβλεπτη εμφάνισή τους στον εργασιακό χώρο, λειτουργούν ως πρόκληση για την αποτελεσματική διαχείριση και πρόληψή τους.

Ανθρώπινες συμπεριφορές οι οποίες αποτελούν πηγή κινδύνου είναι οι εξής:

- Βιασύνη
- Εξοικείωση
- Αφηρημάδα
- Επίδειξη
- Επιθετικότητα
- Αδιαφορία
- Απροσεξία
- Αστεϊσμοί
- Αταξία
- Άγνοια
- Κατανάλωση ουσιών

Τέτοιες συμπεριφορές, μπορούν να αποτελέσουν μεταξύ άλλων αιτία εργατικού ατυχήματος, οδηγώντας σε τραυματισμούς ή ακόμα και σε θανάτους όχι μόνο του ίδιου το ατόμου αλλά και κάποιου συνάδελφου του.

Αδιαμφισβήτητα, ο αυξημένος αριθμός εργοδοτούμενων (242 εργαζόμενοι) σε συνδυασμό με την διαφορετικότητα αντιλήψεως και προσέγγισης του κάθε ατόμου καθώς και το ηλικιακό χάσμα που υπάρχει μεταξύ των συναδέλφων, αποτελούν σημεία τα οποία θα πρέπει να διαχειριστούμε. Συγκεκριμένα, το 4% των εργαζομένων μας έχουν ηλικία έως 25 ετών, το 32% από 26 έως 35 ετών, το 23% από 36 έως 45 ετών, το 19% από 46 έως 55 ετών, ενώ το 21% είναι πάνω από 55 ετών. Η κάθε ηλικιακή ομάδα, καθώς και ο κάθε άνθρωπος ξεχωριστά, χαρακτηρίζεται από διαφορετικές νοοτροπίες και πεποιθήσεις, οι οποίες είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με τον τρόπο αντίδρασής τους σε θέματα που αφορούν την Ασφάλεια και Υγεία.

Πέραν τούτων, στην Τσιμεντοποιία Βασιλικού, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό εργαζομένων, 53% εργάζεται στις εγκαταστάσεις μας πέραν των συνεχόμενων 10 ετών, εκ των οποίων το 28% βρίσκεται στον χώρο μας πέραν των 30 συνεχόμενων ετών. Αποτέλεσμα των πιο πάνω, είναι από την μια η αύξηση της εργασιακής πείρας, η οποία αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο για την αποτελεσματική διεκπαιρέωση των εργασιών και επιφέρει ευεργετικά αποτελέσματα στην Εταιρεία, αλλά από την άλλη το ενδεχόμενο της εξοικείωσης και της υποτίμησης του κινδύνου αυξάνεται. Αυτό το φαινόμενο, οφείλεται στην σύγκρουση που δημιουργείται μεταξύ της διαίσθησης του ατόμου και τα μέτρα ασφαλείας που θα πρέπει να εφαρμοστούν· στην προκειμένη περίπτωση η διαίσθηση η οποία βασίζεται στην εμπειρία του ατόμου, φαίνεται να έχει την ισχυρότερη επιρροή στις αποφάσεις και τις επακόλουθες ενέργειες. Επομένως, η πιθανότητα πρόκλησης κάποιου εργατικού ατυχήματος αυξάνεται.

Αξίζει επίσης να αναφερθεί ότι, στις περιπτώσεις στις οποίες οι άνθρωποι κάνουν επαναλαμβανόμενες επιλογές που περιλαμβάνουν συμπεριφορά που ελλοχεύει κινδύνους, αλλά η συγκεκριμένη κίνησή τους επιφέρει οφέλη (π.χ. γρηγορότερη ολοκλήρωση εργασίας), συνήθως, τείνουν να υποτιμούν τους πραγματικούς κινδύνους.

Η Τσιμεντοποιία Βασιλικού, γνωρίζει την σοβαρότητα και επικινδυνότητα των προβλημάτων και λαμβάνει μέτρα για να αποφύγει τυχόν ανεπιθύμητες και μη-ανατρέψιμες καταστάσεις, οι οποίες οφείλονται κατά κύριο λόγο στον ανθρώπινο παράγοντα. Το ερώτημα που μπορεί να τεθεί στην δεδομένη στιγμή, είναι: «Κατά πόσο μπορεί ένα σύστημα να είναι ικανό έτσι ώστε να καταφέρει να ελέγξει την ανθρώπινη συμπεριφορά;» Αυτό το ερώτημα, ήταν αυτό που θέσαμε και αποτέλεσε συνάμα έναυσμα και πρόκληση για την λήψη όσο το δυνατόν περισσότερων μέτρων με σκοπό την ενσωμάτωση μιας κουλτούρας ασφάλειας σε όλο το προσωπικό μας.

ΛΥΣΗ (πρόληψη κινδύνου)

Η κατανόηση και η βελτίωση των επιπτώσεων των «ανθρώπινων χαρακτηριστικών» στα περιστατικά, απαιτεί την εστίαση στον ΑΝΘΡΩΠΟ· στα χαρακτηριστικά του, στις ανάγκες του, στις ικανότητες και στους περιορισμούς του. Δηλαδή, στην ανάπτυξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο απαρτίζεται από ανθρώπους ικανούς να διαχωρίζουν το σωστό από το λάθος· το ασφαλές από το μη-ασφαλές, αναπτύσσοντας με αυτό τον τρόπο μια παιδεία ασφάλειας. Εν συντομία, το σύστημα ανάπτυξης κουλτούρας και ευαισθητοποίησης σε θέματα Ασφάλειας, επικεντρώνεται στην ενδυνάμωση των επικοινωνιακών μέσων ασφάλειας του Συστήματος Διαχείρισης Α&Υ, τα οποία λειτουργούν ως εξωτερικά ερεθίσματα για την δημιουργία μιας συναισθηματικής νοημοσύνης σε θέματα Ασφάλειας και Υγείας. Τα επικοινωνιακά μέσα διαχωρίζονται σε τρεις πυλώνες· στην εμπλοκή του προσωπικού, στην ορατή συνεισφορά της Διεύθυνσης και στην κοινή γραμμή μεταξύ Διεύθυνσης και προσωπικού.

A. Εμπλοκή του Προσωπικού

Η εμπλοκή του προσωπικού σε θέματα που αφορούν Ασφάλεια και Υγεία, αποτελούν ένα από τα βασικότερα κομμάτια για την καλλιέργεια και υιοθέτηση της ασφαλούς συμπεριφοράς. Εμπλέκοντας το προσωπικό, τους παρέχεται η δυνατότητα της ελεύθερης έκφρασης, του προβληματισμού, της εξεύρεσης λύσης και της προσθήκης της δικής τους συμβολής προκειμένου να μειωθεί η επικινδυνότητα. Έτσι, με το να έχει το δικαίωμα ο κάθε εργαζόμενος να συμβάλει στην μείωση της επικινδυνότητας, μπορεί πιο εύκολα να υιοθετήσει τα μέτρα τα οποία θα προταθούν. Έχουν την ευκαιρία να δράσουν σαν μια ομάδα με το Τμήμα Ασφάλειας, ακολουθώντας μια κοινή πορεία· την πρόληψη και την αντιμετώπιση των κινδύνων.

Με σκοπό την αποτελεσματική ανάλυση των συμβάντων που λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό χώρο, διαχωρίστηκαν πέντε (5) κατηγορίες εργατικών ατυχημάτων:

1. Παρ' ολίγον Ατύχημα
2. Ατύχημα Πρώτων Βοηθειών
3. Ατύχημα Ιατρικής Περίθαλψης
4. Τραυματισμός με Απώλεια Χρόνου
5. Θανατηφόρο

Για κάθε είδος ατυχήματος, το προσωπικό παρακινείται να το αναφέρει στο Τμήμα Α&Υ της Εταιρείας, έτσι ώστε να γίνει η κατάλληλη διερεύνηση (βλέπε Παράρτημα 1) σύμφωνα με την οποία αναλύονται τα αίτια και να προτείνονται οι ανάλογες διορθωτικές ενέργειες. Σημειώνεται ότι στην διερεύνηση των ατυχημάτων, συμμετέχουν και έμπειροι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι ικανοί όχι μόνο να αναφέρουν πιθανές αιτίες του συμβάντος αλλά και να προτείνουν μέτρα προς αποφυγή επανάληψής τους. Πέραν τούτου, επεξηγήθηκε στο προσωπικό η σημαντικότητα αναφοράς κάθε είδους ατυχήματος τόσο μέσα από προσωπικές συζητήσεις και παρουσιάσεις των Λειτουργών Ασφάλειας όσο και μέσα από πινακίδες που έχουν τοποθετηθεί σε διάφορους χώρους της Εταιρείας (βλέπε φωτογραφία 1). Επιπρόσθετα, σε περιπτώσεις σοβαρών ατυχημάτων, το Τμήμα Α&Υ μεριμνά για την ενημέρωση του προσωπικού μας μέσα από το έντυπο «Ενημερωτικό Έντυπο Ασφάλειας» (βλέπε Παράρτημα 2) το οποίο κοινοποιείται σε όλο το προσωπικό ενώ ταυτόχρονα αναρτάται και στις πινακίδες της Εταιρείας. Με αυτό τον τρόπο, το προσωπικό ενημερώνεται για το γεγονός που έλαβε χώρα, τα αίτια που οδήγησαν στο συμβάν (τα οποία λειτουργούν ως παράδειγμα προς αποφυγή) ενώ ταυτόχρονα βλέπουν τα διορθωτικά μέτρα που πρέπει να παρθούν.

Επίσης, η εκπόνηση μιας αποτελεσματικής Εκτίμησης Επικινδυνότητας αλλά και Διαδικασίας Ασφαλείας, οι οποίες όχι μόνο θα λαμβάνουν υπόψη όλες τις πιθανές πηγές κινδύνου αλλά θα χρησιμοποιούνται με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να είναι λειτουργήσιμες και εφαρμόσιμες, αποτελούν καίριο κομμάτι για την μείωση των κινδύνων. Έτσι, με σκοπό την εμπλοκή του προσωπικού μας, η Εταιρεία, φροντίζει κατά την διάρκεια εκπόνησης Εκτίμησης Κινδύνου, να συμμετέχει τουλάχιστον ένας εργαζόμενος από το εμπλεκόμενο Τμήμα. Με αυτό τον τρόπο εντοπίζονται όσο το δυνατόν περισσότερες πηγές κινδύνου αλλά και τα προτεινόμενα μέτρα είναι περισσότερο αποδεκτά και εφαρμόσιμα από το προσωπικό μας. Αξίζει να σημειωθεί ότι, για την ευέλικτη εφαρμογή των Διαδικασιών Ασφαλείας, βεβαιωνόμαστε όπως στις κρίσιμες διαδικασίες ασφαλείας, δημιουργηθεί έντυπο, στο οποίο θα αναγράφεται το βήμα εκτέλεσης της εργασίας μαζί με φωτογραφικό υλικό στο οποίο πρωταγωναστεί προσωπικό μας (βλέπε Παράρτημα 3).

Για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού, μεριμνήσαμε για την λήψη διαφόρων δράσεων. Συγκεκριμένα, οι νέες στολές του προσωπικού μας, επιμελήθηκαν με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να τοποθετηθεί ένα μήνυμα στο πίσω μέρος των φανέλων στο οποίο αναγράφεται το εξής: «Το καλύτερο δώρο που μπορείς να κάνεις στην οικογένειά σου είναι ΕΣΥ» (βλέπε φωτογραφία 2). Έχοντας το συγκεκριμένο σύνθημα στο πίσω μέρος της φανέλας, ο κάθε συνάδελφος ο οποίος διακινείται στο εργοστάσιο μεταφέρει το μήνυμα ασφάλειας σε όλο το προσωπικό μας· κάτι το οποίο λειτουργεί σαν εξωτερικό ερέθισμα προς όλους. Επίσης, σε διάφορα σημεία του εργοστασίου, έχουν τοποθετηθεί ταμπέλες με μηνύματα ασφάλειας: «Η ασφάλεια δεν αφορά μόνο έναν! ΑΦΟΡΑ ΟΛΟΥΣ!», «Διαπίστωσες ανασφαλείς συνθήκες; Επικοινωνήσε ΤΩΡΑ με τον προϊστάμενό σου ή με το Τμήμα Α&Υ. Η πρόληψη είναι η καλύτερη θεραπεία», «Η έγκαιρη πρόληψη για την Ασφάλειά σου είναι η ΑΝΑΦΟΡΑ του παρ'ολίγον ατυχήματός σου» (βλέπε φωτογραφία 3).

Αξιίζει να αναφερθεί ότι, σε χώρους εστίασης καθώς και χώρους στους οποίους διακινείται το προσωπικό έχουν τοποθετηθεί τηλεοράσεις, οι οποίες απεικονίζουν διάφορα βίντεο ασφάλειας. Συνολικά, στο παρών στάδιο, εγκαταστάθηκαν πέντε (5) τηλεοράσεις· δύο (2) στο Εστιατόριο της Εταιρείας εκ των οποίων η μία (1) βρίσκεται στον χώρο εστίασης του εργολαβικού προσωπικού ενώ η άλλη στον χώρο εστίασης του προσωπικού της Τσιμεντοποιίας Βασιλικού. Επίσης, τοποθετήθηκε μια (1) τηλεόραση πίσω από τον πάγκο της Αποθήκης, μια (1) τηλεόραση στον χώρο εστίασης του κτηρίου CCR καθώς και μία (1) στην κεντρική είσοδο των γραφείων (βλέπε φωτογραφίες 4,5,6,7). Αυτή η δράση, μας φέρνει ένα βήμα πιο κοντά στην παρακίνηση του προσωπικού μας για θέματα Ασφάλειας, καθώς οδηγεί στην συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού μας μέσα από εικόνες που αντιμετωπίζουν στην καθημερινότητά τους.

Τα συνεργεία και η παραγωγή, αποτελούν δύο από τα βασικότερα Τμήματα της Εταιρείας, καθώς απαρτίζονται από τα άτομα που οι δραστηριότητές τους είναι πιο τεχνικές· επομένως εκθέτονται πιο συχνά σε κινδύνους. Για την διασφάλιση της πλήρους ενημέρωσής τους σχετικά με τα Μέσα Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) τα οποία θα πρέπει να χρησιμοποιούν σε κάθε περίπτωση, δημιουργήθηκαν κάποια σχετικά έντυπα, στα οποία απεικονίζονται οι φωτογραφίες των ΜΑΠ, ο σκοπός της χρήσης τους καθώς ο κωδικός της Αποθήκης με τον οποίο θα πρέπει να ζητήσουν το συγκεκριμένο είδος ΜΑΠ. Παράδειγμα τέτοιας λίστας, εμφανίζεται στο Παράρτημα 4. Πέραν τούτου, μεριμνήσαμε όπως τοποθετηθεί βιτρίνα στο συνεργείο, με δείγματα των βασικών Μέσων Ατομικής Προστασίας που χρησιμοποιεί το Τμήμα Μηχανολογικής Συντήρησης για την εκτέλεση των εργασιών του (βλέπε φωτογραφία 8). Επίσης, εσωτερικά της βιτρίνας όπως και στην είσοδο του CCR, έχουν τοποθετηθεί μανεκέν τα οποία φέρουν όλα τα απαραίτητα ΜΑΠ που εφαρμόζονται στην Εταιρεία μας, κράνος, φωσφορίζουσα ενδυμασία, γυαλιά ασφαλείας, παπούτσια ασφαλείας (βλέπε φωτογραφία 9).

Με σκοπό την ύπαρξη διαφόρων ερεθισμάτων, για συνεχή υπενθύμιση ότι η ασφάλεια ξεκινά από τον κάθε ένα ξεχωριστά, δίπλα από το σημείο στο οποίο το προσωπικό κτυπά κάρτα εισόδου/εξόδου, έχει τοποθετηθεί καθρέφτης στον οποίο αναγράφεται το μήνυμα: «ΑΥΤΟΣ είναι υπεύθυνος για την Ασφάλεια σου» (βλέπε φωτογραφία 10). Επίσης, για την διασφάλιση της συνεχούς και άμεσης ενημέρωσης του προσωπικού για θέματα Ασφάλειας, μεριμνήσαμε για την τοποθέτηση stands στις εισόδους κτηρίων, στα οποία τοποθετήθηκαν βασικές διαδικασίες Ασφάλειας (βλέπε φωτογραφία 11). Επιπλέον, με την ανάρτηση της Πολιτικής Ασφάλειας της Τσιμεντοποιίας Βασιλικού, η οποία είναι υπογεγραμμένη από τον Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας, εμφανίζεται η ορατή δέσμευση σε θέματα που άπτονται της Ασφάλειας (βλέπε φωτογραφία 12). Επιπρόσθετα, μέσα από την μηνιαία αποστολή emails στο προσωπικό, με θέμα: «Σκέψου την Ασφάλειά σου» το προσωπικό μπορεί να αφιερώσει ελάχιστα λεπτά από τον χρόνο εργασίας του, έτσι ώστε να δει το βίντεο ασφάλειας και να ευαισθητοποιηθεί για το περιεχόμενό του.

Πέραν τούτων, μέσα από τους Δείκτες Ασφάλειας που εφαρμόζονται στην Εταιρεία, το προσωπικό ενημερώνεται ανά τρίμηνο για τα επίπεδα ασφάλειας που βρίσκεται η Εταιρεία την δεδομένη στιγμή. Σημειώνεται ότι οι δείκτες ασφάλειας δείχνουν τον αριθμό των ατυχημάτων που συνέβησαν στην Εταιρεία, την συχνότητα των ατυχημάτων καθώς και τις εργατοώρες που χάθηκαν εξαιτίας της πρόκλησης ατυχήματος (βλέπε Παράρτημα 5). Επιπρόσθετα, με την εγκατάσταση της πινακίδας στην είσοδο του κτηρίου CCR, στην οποία αναγράφονται οι ημέρες χωρίς εργατικά ατυχήματα, δρα ως κίνητρο προς το προσωπικό μας για να συμβάλουν και οι ίδιοι στην αύξηση του συγκεκριμένου αριθμού, ως ένδειξη μηδενικών εργατικών ατυχημάτων στην Εταιρεία μας.

B. Συνεισφορά της Διεύθυνσης

Η ορατή δέσμευση της Διεύθυνσης σε θέματα Ασφάλειας και Υγείας, αποτελεί το τελευταίο κομμάτι του παζλ για την δημιουργία ενός αποτελεσματικού συστήματος ευαισθητοποίησης σε θέματα Ασφάλειας & Υγείας.

Μέσα από τους Στρατηγικούς Στόχους Ασφάλειας, οι οποίοι αφορούν τον κάθε Διευθυντή ξεχωριστά, το προσωπικό έχει την ευκαιρία να βλέπει τους Διευθυντές να επιθεωρούν τους χώρους του εργοστασίου, να μιλούν κατ'ιδίαν μαζί του στον χώρο εργασίας για θέματα ασφάλειας αλλά και να αναφέρουν τυχόν ανασφαλείς συνθήκες ή θέματα τα οποία οι ίδιοι θεωρούν ότι χρήζουν βελτίωσης. Πιο συγκεκριμένα, δημιουργήθηκαν στόχοι ασφάλειας για κάθε Διευθυντή της Εταιρείας, οι οποίοι είναι μετρήσιμοι και περιλαμβάνουν βασικά κομμάτια ασφάλειας τα οποία ο κάθε ένας θα πρέπει μέχρι το τέλος του χρόνου να εκπονει έτσι ώστε να πετύχει την πλήρη επίτευξή τους (βλέπε Παράρτημα 6).

Πέραν τούτου, ο Διευθυντής κάθε Τμήματος, είναι υπεύθυνος για τη διεξαγωγή των μηνιαίων Συζητήσεων Ασφάλειας, μέσα από τις οποίες το προσωπικό έχει την ευκαιρία να ενημερωθεί για το θέμα Ασφάλειας που αφορά το Τμήμα του και να εκφράσει ταυτόχρονα τη γνώμη του για βελτιωτικά μέτρα. Σημειώνεται ότι, οι Συζητήσεις Ασφάλειας, διαχωρίζονται ανάλογα με τις δραστηριότητες που εκτελεί το κάθε Τμήμα· καθώς πρόκειται για εξειδικευμένες συζητήσεις (π.χ. Εκτιμήσεις Κινδύνων Τμημάτων) αναφορικά με τις πηγές κινδύνου που υφίστανται σε κάθε Τμήμα ξεχωριστά (βλέπε Παράρτημα 7).

Γ. Κοινή Γραμμή μεταξύ Διεύθυνσης και Προσωπικού

Για την ομαλή λειτουργία του εργοστασίου, το προσωπικό της παραγωγής εργάζεται σε σύστημα βάρδιας. Με σκοπό την δημιουργία ενός προγράμματος, το οποίο θα είναι πιο ανθρώπινο, ξεκούραστο καθώς και θα επιφέρει ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής, μειώνοντας έτσι ταυτόχρονα τυχόν κινδύνους που πηγάζουν από ψυχολογικούς παράγοντες. Η Εταιρεία σε συνεργασία με το προσωπικό της βάρδιας κατέλειξαν από κοινού σε ένα πρόγραμμα βάρδιας το οποίο είναι πιο αποδοτικό τόσο για την Εταιρεία, όσο και για τους ίδιους. Έτσι, μετά από ψήφιση και δοκιμαστική περίοδο εφαρμογής του νέου προγράμματος βάρδιας, η Εταιρεία ετοίμασε σχετικό ερωτηματολόγιο προς το προσωπικό για σκοπούς βελτίωσης του προγράμματος, προτού εφαρμοστεί επίσημα (βλέπε Παράρτημα 8). Με αυτό τον τρόπο, η Εταιρεία, διασφάλισε από την μια την υγεία και ευεξία του προσωπικού της, χωρίς να μειώσει την παραγωγική διεργασία, και από την άλλη επέδειξε για ακόμη μια φορά τον ανθρωποκεντρικό της χαρακτήρα. Αποτέλεσμα αυτού, είναι η μείωση των ψυχολογικών κινδύνων που επέρχονταν από το προηγούμενο πρόγραμμα βάρδιας και η ένδειξη της ορατής δέσμευσης της Διεύθυνσης για θέματα Ασφάλειας και Υγείας.

Επίσης δημιουργήθηκε ένα δομημένο Σύστημα Διαχείρισης Κρίσεων (βλέπε φωτογραφία 13), το οποίο περιλαμβάνει όλες τις απαραίτητες ενέργειες για την πρόβλεψη και αντιμετώπιση πιθανών συμβάντων, με απώτερο σκοπό την πρόληψη ασφάλειας εργαζομένων, όπως και την προστασία περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας.

Συγκεκριμένα:

- Υπάρχει πλήρες και σύντομο εγχειρίδιο διαχείρισης κρίσης και επικοινωνίας.
- Υπάρχει έντυπο με τους ρόλους και αρμοδιότητες της ομάδας διαχείρισης κρίσης.
- Τηρείται αρχείο καταγραφής περιστατικών, το οποίο ανανεώνεται δυο φορές τον χρόνο και/ή όταν προκύψει κάποιο νέο περιστατικό.
- Μετά από κάθε κρίση, διατηρούνται τα στοιχεία του κάθε περιστατικού στο αρχείο “Αναφορά Μετά την Κρίση” (After Crisis Report) και γίνεται εκτίμηση κινδύνου.
- Τα σενάρια κινδύνων καταγράφονται στα “Σενάρια Κρίσης” (Crisis Scenarios) και δομείται μια βάση “Σημαντικότητας και Συχνότητας Πιθανών Συμβάντων” (Crisis Matrix), όπου διαχωρίζονται σε υψηλού και χαμηλού κινδύνου.
- Πραγματοποιείται ανάλυση άρθρων κάθε περιστατικού στο αρχείο “Ερωτήσεων και Απαντήσεων” με βάση τα δημοσιευμένα Άρθρα” (Q&A) που διατηρεί η εταιρεία.

Έχει ξεκινήσει ενημέρωση και εκπαίδευση του προσωπικού ανά τμήματα, για το Σύστημα Διαχείρισης Κρίσεων και τρόπους αντιμετώπισης Κρίσεων στον χώρο εργασίας.

Κάποιες θεματολογίες ημερίδων είναι οι εξής:

- Διαχείριση κρίσεων
- Ασφάλεια κτιρίων και εγκαταστάσεων
- Επιχειρησιακή συνέχεια
- Σχεδιασμός διαχείρισης μαζικών απωλειών

ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Τα αποτελέσματα που λάβαμε έχουν τεράστια σημασία για την Εταιρεία μας για τους εξής λόγους:

1. Το προσωπικό μας έχει αντιληφθεί την βαρύτητα που δίδει η επιχείρηση στο κομμάτι Ασφάλειας και Υγείας, έτσι, νιώθουν άνετα να συζητούν με το Τμήμα Α&Υ και με Διευθυντές τα διάφορα θέματα που μπορεί να προκύπτουν.
2. Μέσα από τους Στρατηγικούς Στόχους Ασφάλειας γίνεται άμεση υλοποίηση των προτεινόμενων μέτρων που μπορεί να προκύπτουν από τις από τις Επιθεωρήσεις Χώρων, τις Διερευνήσεις Ατυχημάτων, την Επιτροπή Α&Υ (βλέπε Παράρτημα 9).
3. Μέσα από τις συζητήσεις και τα βίντεο Ασφάλειας, το προσωπικό ενημερώνεται συνεχώς για τους κινδύνους που εγκυμονεί η δραστηριότητά τους καθώς και για την σημαντικότητα της ύπαρξης ασφαλούς κουλτούρας.
4. Οι σημάνσεις που έχουν τοποθετηθεί σε διάφορους χώρους καθώς και οι καθρέφτες δίπλα από τα σημεία που κτυπούν κάρτα εισόδου/εξόδου, λειτουργούν ως υπενθύμιση για την ευθύνη που έχει ο κάθε ένας ξεχωριστά στην εφαρμογή μέτρων ασφάλειας.
5. Οι δείκτες Ασφάλειας που είχαμε, ήταν οι καλύτεροι δείκτες Ασφάλειας που είχε η Τσιμεντοποιία Βασιλικού καθόλη την διάρκεια λειτουργίας της (βλέπε Παράρτημα 5).

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ/ΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

Η συνεχής και ορατή δέσμευση της Διεύθυνσης σε θέματα Ασφάλειας & Υγείας

ΚΟΣΤΟΣ/ΟΦΕΛΟΣ

(συμπεριλαμβανομένου του κοινωνικού και οικονομικού κόστους και οφέλους, καθώς και του κόστους και οφέλους για το ανθρώπινο δυναμικό)

Το οποιοδήποτε κόστος που είχε προκύψει υπολογίστηκε ως επένδυση για την εταιρεία και το προσωπικό της. Το όφελος που είχε η μείωση τόσο της συχνότητας εργατικών ατυχημάτων όσο και του αριθμού των εργατικών ατυχημάτων στο ανθρώπινο δυναμικό είναι τεράστιο καθώς πλέον το προσωπικό εργάζεται σε ένα περιβάλλον στο οποίο νιώθει ασφαλή, χωρίς οποιοδήποτε άγχος ή αβεβαιότητα για την εκπόνηση κάποιας δραστηριότητας που του ανατίθεται.

Γενικότερα η ανάπτυξη και συνεχής εμπλοκή του προσωπικού μας σε θέματα Ασφάλειας και Υγείας, επέφερε τεράστια οφέλη στον οργανισμό καθώς συνέβαλε στην βελτίωση της κουλτούρας ασφάλειας καθώς επίσης και στη συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη όλων των εργαζομένων.

Αποτέλεσμα των πιο πάνω, είναι η δημιουργία μιας πιο παραγωγικής και ευέλικτης εταιρείας, αξιοποιώντας όλο το προσωπικό μας.

ΕΑΝ ΕΙΝΑΙ ΕΦΙΚΤΟ, ΠΑΡΑΚΑΛΕΙΣΘΕ ΝΑ ΕΠΙΣΥΝΑΨΕΤΕ ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ και/ή ΑΛΛΕΣ ΕΙΚΟΝΕΣ του ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΛΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ, (π.χ. φωτογραφία ενός ανασχεδιασμένου εργασιακού περιβάλλοντος, εικονογραφημένο υλικό από τις εφαρμοζόμενες μεθόδους ή από το υλικό της κατάρτισης).

ΠΑΡΑΚΑΛΕΙΣΘΕ ΝΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΕΤΕ ΠΟΙΟΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΑΡΕΙ ΤΟ ΒΡΑΒΕΙΟ

- η επιχείρηση
 ο παροχέας των πληροφοριών
 και οι δύο από κοινού
 άλλο

Επεξηγήσεις σχετικά με τις επικεφαλίδες

- ΘΕΜΑ – Μία ή δύο βασικές λέξεις για την περιγραφή του παραδείγματος, π.χ. χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, υπεργολαβία, αναδιοργάνωση της εργασίας, ασφαλής χρήση εργαλείων, κ.λπ.
- ΤΙΤΛΟΣ ΤΗΣ ΛΥΣΗΣ: Μία γραμμή π.χ. πρόγραμμα κατάρτισης μαθητευομένων, ασφαλέστερη χρήση χημικών ουσιών από καθαριστές κ.λπ.
- ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ / ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΤΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο οργανισμός που υποβάλλει την υποψηφία περίπτωση είναι άλλος από την επιχείρηση όπου εφαρμόστηκε η καλή πρακτική. Σε τέτοιες περιπτώσεις, παρακαλείσθε να παρέχετε λεπτομερή στοιχεία και για τους δύο φορείς, καθώς και τα στοιχεία των αρμόδιων επικοινωνίας και στους δύο φορείς. Εάν, για παράδειγμα, παράδειγμα καλής πρακτικής αποτελεί, μια διαδικασία ή ένα εργαλείο εκτίμησης κινδύνου που μπορεί να χρησιμοποιηθεί από άλλες επιχειρήσεις, το μέγεθος της επιχείρησης που ανέπτυξε το υποβληθέν παράδειγμα πρέπει να χρησιμοποιηθεί για την κατάταξη του υποψηφίου (κατηγορία επιχείρησης που απασχολεί λιγότερους ή περισσότερους από 100 εργαζόμενους).
- ΤΟΜΕΑΣ: Εάν είναι δυνατόν, ο τομέας πρέπει να αναφέρεται με τη χρησιμοποίηση της στατιστικής ταξινόμησης της οικονομικής δραστηριότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Γενική Ονοματολογία των οικονομικών δραστηριοτήτων στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες (NACE) Αναθ.2, 2008.
- ΚΑΘΗΚΟΝ: Περιγραφή του καθήκοντος και του χώρου εργασίας/της δραστηριότητας/της κατάστασης που προκαλεί τον κίνδυνο/της επικινδυνότητας/των συνεπειών.*
- ΠΡΟΒΛΗΜΑ: Περιγράψτε πώς, πότε και με ποια μορφή προκύπτουν οι κίνδυνοι/οι επικίνδυνες καταστάσεις, καθώς και τις συνέπειες και τα αποτελέσματα (ενδεχόμενες βλάβες στην υγεία, ασθένειες, ατυχήματα, επιπτώσεις στην παραγωγή και στην εργασία κ.λπ.). Η περιγραφή πρέπει να είναι σαφής έτσι ώστε όσοι έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες μέσω του Διαδικτύου να μπορούν να κατανοούν τα μέτρα που έχουν ληφθεί και τους λόγους για τους οποίους ελήφθησαν.*
- ΛΥΣΗ: Σαφής περιγραφή των μέτρων που έχουν ληφθεί, π.χ. διαδικασία επιλογής, συμμετοχή του εργατικού δυναμικού, εφαρμογή, κ.λπ. Η εφαρμοζόμενη λύση πρέπει να είναι κατανοητή ούτως ώστε ο αναγνώστης να έχει μια σαφή εικόνα της. *
- ΚΟΣΤΟΣ / ΟΦΕΛΟΣ: Αναφορά του συνόλου των δαπανών που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της εφαρμογής της νέας λύσης και της μείωσης του κόστους που προέκυψε ως άμεση ή έμμεση συνέπεια της καινοτομίας (εφόσον διατίθενται σχετικά στοιχεία).
- ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ/ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ: Αναφορά των μετρήσιμων αποτελεσμάτων καθώς επίσης και οποιωνδήποτε «μη μετρήσιμων» ωφελειών, π.χ. μείωση της συχνότητας εμφάνισης συμπτωμάτων αδιαθεσίας, βελτίωση του εργασιακού κλίματος, βελτιωμένος από εργονομική και/ή οικονομική άποψη τρόπος εργασίας κ.λπ. Εδώ μπορεί να περιληφθεί το κοινωνικό και οικονομικό κόστος και όφελος, καθώς και το κόστος/όφελος για το ανθρώπινο δυναμικό, όπως επίσης και οι θετικές συνέπειες.
- ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ/ΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ: Στοιχεία τα οποία είναι απαραίτητα για την επίτευξη του προσδοκώμενου αποτελέσματος, π.χ. η συμμετοχή των εργαζομένων στην ανάπτυξη του σχεδίου ή στην εκτίμηση κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στοιχείων όπως η εύκολη πρόσβαση στα τμήματα που απαιτούν συντήρηση, στις αρχές σχεδιασμού εξοπλισμού, συμπεριλαμβανομένων των υπεργολάβων

κατά τον προγραμματισμό της συντήρησης ή τον εφοδιασμό τους με επαρκείς πληροφορίες σχετικά με το χώρο εργασίας στον οποίο θα εργαστούν προκειμένου να μπορέσουν να εκτελέσουν το έργο τους με ασφάλεια.

* Ως συμπληρωματικές πληροφορίες πρέπει να παρέχονται φωτογραφίες και λοιπό εικονογραφημένο υλικό και, εφόσον είναι δυνατόν, γραφικές παραστάσεις, πίνακες και διαγράμματα.