Uvod

Zdravo svima,

dobrodošli na prvi u nizu vebinara Instituta za preventivu Novi Sad,

Posmatrajući ponude i sadržaje webinara koji se trenutno nude u Srbiji, shvatili smo da se teme uglavnom ponavljaju i da se uglavnom baziraju na zakonima i propisima, pa smo želeli da ponudimo nešto novo, drugačije, nešto što je više vezano za praktične stvari u obavljanju poslova lica za bezbednost i organizovanju poslova bezbednosti zdravlja na radu u kompanijama.

Moje ime je Zoran Božinović, menadžer sam bezbednosti i zdravlja na radu u kompanijij Wacker Neuson iz Kragujevca. Bezbednošću i zdravljem na radu se bavim skoro 20 godina i većinu ovog vremena proveo sam u proizvodnim kompanijama a danas ću vam govoriti o tome zašto se ljudi povređuju i pored svih preduzetih mera bezbednosti, i pored svih obuka i pored svih naših nastojanja da sprečimo povrede na radu.

U tradicionalnom pristupu, onako kako nas uče naši propisi, pristupa se bezbednosti i zdravlju na radu poštujući principe prevencije u tehničkom smislu, što u stvari znači poštovanje hijerarhijskog pristupa, odnosno elilminacija rizika, zamena rizičnih poslova manje rizičnim, inženjerske zaštite, organizacione mere, edukacija zaposlenih i na kraju lična zaštitna sredstva, kao zadnja linija odbrane.

Kompanije koje žele da u svom okruženju imaju sofisticiraniji sistem zaštite radnika pribegavaju implementaciji sistema bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno sistema upravljanja tako što implementiraju standarde rukovođenja i upravljanja (ISO45001, IATF16949, ISO9001…).

I šta dobijamo ovakvim pristupima bezbednosti i zdravlja na radu? Primenimo sve tehničko-tehnološke mere, osposobimo naše zaposlene da poslove obavljaju na bezbedan način, uvedemo procedure bezbednosti, pravila i uputstva za bezbedan rad, a povrede nam se opet dešavaju.

Da bi bezbednost i zdravlje na radu ostvarilo svoj efekat, dakle okruženje bez povreda na radu, potrebno je da se u obzir, pored ova dva pristupa, uzme i ponašanje ljudi. Naime, opšte je poznata činjenica da u svim radnim orkuženjima najveći uzrok povreda na radu jeste čovek, odnosno ponašanje zaposlenih u toku rada (oko 90% ). S tim u vezi, odmah se može zaključiti da je na ovaj uzrok potrebno obratiti posebnu pažnju, odnosno potrebno ga je posebno razmatrati.

 Pitanje za vas.

Šta je za vas bezbednost i zdravlje na radu? Da li neko može da odgovori?

Odgovori:

* + obezbeđivanje uslova u kojima se u najvećoj mogućoj meri smanjuju povrede
	+ zaštitna sredstva i oprema
	+ radna okolina
	+ kvalitetna sredstva za rad

Svi ste u pravu, ja ću vam sada reći šta je za mene bezbednost i zdravlje na radu, a vi mi recite da li se samnom slažete?

Za mene je bezbednost i zdravlje na radu kada ljudi izlaze iz kruga firme onako kako treba, živi i zdravi, a ne da ih odvozi hitna pomoć. Za mene je bezbednost i zdravlje na radu kada ljudi pozovu kući i kažu da će svratiti na piće sa kolegama a ne kada zovu kući iz bolnice da kažu najgore je prošlo,sada sam dobro.

Jer, zašto ljudi dolaze na posao? Šta mislite?

Odgovori:

* za platu
* za radni staž
* za penziju
* zbog egzistencije

Sve su ovo tačni odgovori, ja ću pokušati samo da ih sažmem u jednu rečenicu i reći ću: Da ljudi dolaze na posao zato što žele dobro sebi i svojoj porodici, zato što žele dobro sebi i nekom sebi bliskom koga vole. Da li se slažete samnom?

E sada, ako smo primenili sve mere i naučili naše ljude da rade na bezbedan način i oni žele sebi dobro, ne žele da se povrede, jel tako, upoznati su sa svim rizicima koji im prete na radnom mestu, zašto se onda povređuju na radu?

Sada ćemo da pokušamo da damo odgovor na to pitanje

Kada se čovek ujutru probudi i onako naspavan kreće na posao da radi posao koji voli, koji zna, u okruženju koje je pozitivno, kada ga ne muče neki veliki problemi, kada nema ni unutrašnje ni spoljašnje pritiske, kada mu je sve OK, odrastao čovek može da bude fokusiran na ono što radi oko 55 minuta u sat vremena.

Sigurno se i vama desilo da uhvatite sebe kako su vam misli odlutale, ili vam je neko rekao dok ste sedeli zajedno, gde si odlutao, jel tako, da li vam se to desilo neki put?

To je ustvari normalna stvar jer mi jednostavno samo toliko možemo da budemo fokusirani na ono što radimo, onih 5 minuta jednostavno nismo tu. Da se razumemo ljudi i dalje rade svoj posao zato što ga znaju i praktično ga rade na autopilotu, ali jednostavno nisu tu i nisu fokusirani u tom trenutku.

E sada, kada postoji neki pritisak, bilo da je on unutrašnji ili spoljašnji, znači, kada nas recimo pritiskaju rokovi, ili kada želimo da što pre završimo kako bi otišli na pauzu, ili kada imamo potrebu da opravdamo sebe kao radnika, ili sa druge strane ako imamo neki privatni problem, pa smo time opterećeni, ili nam se nešto lepo desilo pa nam misli odlutaju prema tome, vreme kada smo odsutni kada odlutamo, kada nismo tu na poslu, se povećava i do 15 minuta u sat vremena.

Ovih 15 minuta nije 15 minuta vezano odjednom, već odlutamo po minut-dva na svakih 3-4 minuta.

Šta ovo znači?

Pa ovo znači da smo za puno radno vreme, kada je sve Ok, mi ustvari odsutni nekih 35 do 40 minuta, a da nismo ni svesni da nismo tu. Kada imamo neki pritisak ili problem, ovo vreme se produžava na nekih 2 sata, pa zamislite samo da vozite auto i da su vam oči zatvorene samo 2 minuta, a ne da niste prisutni 2 sata, naglašavam dok radite posao.

Ovo vreme, kada smo odsutni je u stvari vreme kada se dešavaju povrede na radu. Ovo je vreme kada nastaju uobičajene greške i kada se dešavaju neželjene situacije. Sigurno ste dosta puta čuli, kada nakon povrede radnik kaže: “Ne znam šta mi bi”, “Nemam pojma kako se desilo”, “Radio sam isto kao i svaki dan”, i tako dalje. Pa normalno je da ne zna, jer suštinski nije ni bio tu.

Ova odsustva i vremena o kojima smo govorili su najčešći uzrok onih tzv “glupih” povreda na koje je većina nas smatrala da ne može da utiče, jer, kako se odbraniti kada čovek sam sebe udari čekićem po prstu, šta preduzeti kada se čovek saplete na ulici kuckajući poruke na telefonu, kako naučiti ljude da kada otvaraju vrata ne udare sebe u glavu i druge smešne povrede i situacije.

Kako da sačuvamo naše ljude od ovoga? Da li postoji način da prevaziđemo ovaj problem?

Dobra vest je da postoji, ali da bismo do toga došli moramo prvo da objasnimo kako mi ljudi funkcionišemo.

E ovako, ja ću vam sada pričati o ljudskom mozgu, najsavršenijoj mašini na svetu i kako funkcionišu oni delovi mozga koji su bitni za ovu problematiku o kojoj smo pričali.

Ljudski mozak suštinski skuplja informacije iz spoljnog sveta i reaguje u odnosu na njih. Skuplja zvuke, boje, mirise, svetlost i tako dalje, i reaguje na njih. E sada, da ne bismo poludeli naš mozak ima odbrambeni mehanizam koji filtrira sve te podatke i do naše svesti propušta samo one na koje je naša pažnja usmerena u tom trenutku, pa tako sada mi registrujemo razne stvari u našoj okolini, ali je pažnja usmerena na ovaj webinar i na moj glas, pa ste vi sada na to usmereni.

Dakle, ovaj svesni deo mozga koji je zadužen za gestikulaciju, komunikaciju, za logičko povezivanje stvari je uvek u funkciji, a naročito je u funkciji kada obavljamo neki posao, koncentrišemo se na to što radimo i vodimo računa o tome kako to radimo.

Postoji i drugi deo mozga koji je zadužen za naše primarne funcije a naročito za bori se ili beži, sistem koji svi imamo. Taj centar mozga reaguje na opasnosti tako što nas upozorava da postoji neka opasnost i da trebamo da se borimo protiv nje ili da bežimo od opasnosti. Sigurno vam se desilo da nešto glasno lupi pored vas, onako snažno pa se trgnete, odnosno uplašite od toga. Vi u tom trenutku ne razmišljate da nešto je lupilo iza mene i desno, pomeriću se unapred i u levo, vi to radite automatski zato što vaš mozak šalje signal vašim mišićima da odreaguju, da pobegnu od opasnosti.

Kakve ovo ima veze sa povredama na radu?

Ovo ima veze sa povredama na radu tako što moramo da predefinišemo šta to znači kada kažemo našim zaposlenima da se čuvaju.

Svaki čovek, po prirodi stvari vodi računa o sebi. Dakle čuva se od svega što može da mu naudi i izbegava stvari koje su po njega opasne (ovde ne pričam o hrani i dijetama, pušenju, već pričam o neposrednim opasnostima). Kada naše zaposlene upoznajemo sa rizicima na radnom mestu, mi im ustvari govorimo o čega trebaju da se čuvaju, odnosno kako trebaju da postupaju i kako da obavljaju poslove da se ne bi povredili.

Ali šta je sa rizicima sa kojima ih nismo upoznali, sa rizicima koji su povremeni i koji se javljaju u zavisnosti od situacije do situacije (zaboravljena paleta, otvorena šahta, prepreka na putu i tako dalje). Ljudi se uglavnom čuvaju od rizika koji su očigledni, na primer od visećeg tereta , od viljuškara u pokretu, od oštrih ivica i tako dalje, čuvaju se zato što su svesni da oni postoje naročito u njihovom radnom okruženju. A šta je sa rizicima kojih nisu svesni?

Kao što smo ranije rekli, naš mozak registruje i te rizike, ali ih mi nismo svesni jer u tom trenutku smo fokusirani na nešto drugo, ili smo odsutni pa ti rizici ne dopiru do naše svesti.

Naš mozak nam svakako šalje signal da nešto nije u redu, pa naše zaposlene treba da naučimo da obrate pažnju da kada god se osećaju nelagodno, kada god im je neprijatno, kad god “ne mogu da se nameste” ili im posao “ne ide” da je to signal da nešto nije u redu. Svaki radnik kada dođe na radno mesto tačno zna kako je ostavio radno mesto u prethodnoj smeni. Tačno zna gde je ostavio alat, kako je njegovo radno mesto izgledalo u momentu kada je otišao. Sve što je promenjeno u međuvremenu sposoban je da uoči u deliću sekunde. Sigurno se i vama desilo kada uđete u vaš hodnik ili dnevnu sobu da odmah primetite kada je nešto pomereno ili kada nečega nema, isto tako je i na radnom mestu.

Dakle, ono što možemo učiniti da zaštitimo naše ljude jeste da ih naučimo da prepoznaju signale, da kada im je neprijatno, kada se ne osećaju “kao kod kuće” na svom radnom mestu, kada im je prisutna neka nelagoda, sve što treba da urade je da stanu, da se osvrnu oko sebe i da uoče šta je to što nije u redu, na koju ih to opasnost njihov organizam upozorava. Dakle, treba da ih naučimo da, kada god misle da nešto nije u redu, kada god osećaju da nešto nije u redu, kada god im se čini da nešto nije u redu, da budu uvereni da stvarno sigurno nešto nije u redu i da otkriju šta je to.

Eto, to je ono što ja mislim kada kažem svojim zaposlenima “čuvajte se”, to je ono što svaki zaposleni treba da zna kada se na svom radnom mestu ne oseća prijatno jer kada postoji opasnost i kada čovek po prirodi stvari odluta, tada se dešavaju povrede, kada se opasnost otkloni, odnosno kada radnik ima dobru naviku da sluša signale i da u skladu sa tim reaguje, neće se dešavati povrede na radu.

Možda ste čuli za onu izreku da ako ima perje, kokodače, i šeta po dvorištu mora da je kokoška, isto tako, ako se čini da nešto nije u redu, ako liči da nešto nije u redu ili osećate da nešto nije u redu, pa sigurno nije u redu!

Dakle, prvi način da sprečimo ove povrede na radu jeste da naučimo ljude kako da sebe sačuvaju.

Drugi način, jednako važan kao i prvi, jeste da čuvamo jedni druge. Kako ćemo to da postignemo?

Na isti način kao što u deliću sekunde primećujemo da naše radno mesto nije onako kako smo ga ostavili, primećujemo i da nešto nije u redu sa našim kolegom istog momenta kada ga vidimo kada ujutru dođe na posao.

Neko dođe namršten, neko dođe neispavan, neko dođe bled, a neko pak veseo. Sve su ovo faktori koji mogu da utiču na ono vreme odsutnosti o kome smo govorili. Sve što treba da uradimo jeste da dođemo do kolege i da ga pitamo jesi li OK. Naravno, mi balkanci retko kada priznajemo da nismo OK i da nam nisu “sve koze na broju”, retko kada podelimo naša osećanja i ono što nas muči, više volimo da trpimo i ćutimo i obično je odgovor na pitanje: “Jesi li ok”- “Ma dobro sam”, “Ma pusti me dobro sam”, “ Ma u redu je” i tako dalje. Nemojte da odustanete, postavite još jedno pitanje “Stvarno druže jesi li ok, nešto si namršten”. Čak iako ne dobijete odgovor, čovek će znati da je neko tu za njega, znaće da mu neko “čuva leđa” i znaće da neko vodi računa o njemu, i bez obzira na to šta ga muči , biće mu bar malo lakše i smanjiće ono vreme odsutnosti i vodiće računa o sebi jer niko od nas ne želi da izneveri nekoga ko brine o njemu.

To je ono što je ključno kada se kaže čuvajte jedni druge, a posledica je da ljudi stvarno čuvaju jedni druge, pomažu jedni drugima i obraćaju pažnju jedni na druge.

Svojim zaposlenima uvek govorim da kad god počnu da rade neki posao, ne zaborave zašto su došli na posao.

Uvek ih podstičem da sebe podsete da nisu došli na posao da ispune normu ili da izvrše zadatak koji je pred njih postavljen, došli su na posao zato što žele dobro sebi i svojoj porodici i da, kad god počnu da rade, postave sebi pitanje: “Da li će način na koji rade da donese dobro njima, njihovoj porodici i njihovim kolegama”.

 Jer, šta je suština bezbednosti i zdravlja na radu? Šta je ono što je uloga nas koji se bavimo ovim poslom i ljudi koji organizuju poslove?

Suština je da na kraju dana ljudi odu svojim kućama živi i zdravi. Naša uloga jeste da im pomognemo i da ih naučimo kako to da urade. To je sve.

Pitanja:

Ovo je bio prvi u nizu webinara koji smo organizovali jer smatramo da je potrebno da malo promenimo BZR priču. Poslodavci i profesionalci u BZR su sve više frustrirani jer ulažu resurse i energiju, pošteno rade svoj posao a rezultati su u najmanju ruku prosečni. Malo je iskustva a još manje dobrih programa koji vode ka nultom nivou povreda na radu. I sami propisi zagovaraju isključivo tehnički pristup rešavanju problema povreda, zapostavljajući najčešći uzrok – ljude, jer, na kraju krajeva, čovek je nezaobilazni faktor u povredama na radu.

U narednim webinarima predstavićemo Vam različite pristupe BZR i rešenja koja možete primeniti u vašim kompanijama. Posebnu pažnju želimo da posvetimo liderstvu u BZR i načinima za rešavanje BZR problema kroz jedan holistički pristup BZR. Predstavićemo sadržaje različitih sistema BZR i pokušati da objasnimo kako se uspostavlja kvalitetan sistem BZR koji daje rezultate. Takođe želimo da Vam predstavimo zanatske alate za BZR odnosno alate koji su pomoćna sredstva za postavljanje strategije, za implementaciju i praćenje stanja BZR.

Vaše primedbe, sugestije, želje ili potrebe možete poslati na mail a mi ćemo se potruditi da izađemo u susret Vašim potrebama.