



Vodilna vloga in pobuda vodstva na področju varnosti in zdravja pri delu

PRAKTIČNI VODNIK



Evropska agencija
za varnost in zdravje
pri delu



BUSINESSEUROPE



Zdravo delovno okolje

Vsebina

Predgovor	4
Uvod: zakaj sta varnost in zdravje pri delu pomembna?	6
Koristi visoke ravni varnosti in zdravja pri delu	9
Pristop vodstva k varnosti in zdravju pri delu	10
Samoocena vodilne vloge in pobude vodstva na področju varnosti in zdravja pri delu	16
Viri in dodatne informacije	21
Vizitka	22

„V 21. stoletju se je treba zavedati, da je vključenost vodstva podjetja v varnost in zdravje pri delu osrednjega pomena pri vodenju vsakega podjetja.“



Predgovor



Christa Sedlatschek,
direktorica, Evropska agencija za varnost
in zdravje pri delu



Evropska podjetja vseh vrst so v zadnjih desetletjih bistveno izboljšala raven varnosti in zdravja pri delu. Take izboljšave so deloma posledica spoznanja vodilnih in vodstvenih delavcev, da prevzem dejavne vodilne vloge in pobude na področju varnosti in zdravja ni pomemben le iz pravnih ali etičnih razlogov, temveč tudi zaradi dobrega poslovanja. Ta vodnik je del kampanje agencije Zdravo delovno okolje 2012–2013.

Na splošno je glavna pozornost kampanje namenjena temu, kako lahko podjetja, delavci, njihovi predstavniki in druge zainteresirane strani sodelujejo za izboljšanje ravni varnosti in zdravja pri delu. Ta praktični vodnik – *Vodilna vloga in pobuda vodstva na področju varnosti in zdravja pri delu* – je namenjen vodilnim in vodstvenim delavcem, ki želijo prevzeti vodilno vlogo in pobudo na področju varnosti in zdravja. V njem sta poudarjeni stalna potreba po izboljšanju ravni varnosti in zdravja ter vloga, ki jo morajo imeti vodilni in vodstveni delavci, če želijo biti vodilni v podjetju.

Cvetoča poslovna skupnost ustvarja nova delovna mesta in blaginjo, ključno pri tem pa je dobro upravljanje varnosti in zdravja na delovnem mestu. Varne delovne razmere so bistveni element za kakovostno proizvodnjo blaga in zagotavljanje storitev.

Uspešnost podjetja je odvisna od sprejemanja odločitev na podlagi pravilno ocenjenega tveganja. Preprečevanje je najučinkovitejši pristop za ublažitev teh tveganj. Podjetju omogoča, da omeji negotovosti. Podjetja lahko z ocenjevanjem tveganja in sprejemanjem ustreznih preventivnih ukrepov izboljšajo produktivnost in s tem tudi stopnje dobička.

Pri konfederaciji BUSINESSEUROPE se resnično zavzemamo za varovanje zdravja in zagotavljanje varnosti delavcev. Ker so podjetja ključni del družbe in ponudniki delovnih mest, bomo med njimi razširjali in spodbujali rabo tega vodnika. Prepričan sem, da bo koristno orodje pri preprečevanju varnostnih in zdravstvenih tveganj na delovnem mestu. Danes morajo delodajalci politike varnosti in zdravja pri delu obravnavati kot del poslovanja. V okviru teh skupnih prizadevanj pozivamo delodajalce in njihove vodstvene delavce, da preučijo vse možnosti za doseg odličnosti na področju preprečevanja tveganj za varnost in zdravje pri delu.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Philippe de Buck'.

Philippe de Buck,
izvršni direktor, BUSINESSEUROPE



Uvod: zakaj sta varnost in zdravje pri delu pomembna?

V Evropski uniji zaradi nezgod na delovnem mestu vsako leto umre več kot 5 550 ljudi. Zelo težko je ovrednotiti vpliv poklicnih bolezni na zdravje v EU. Poleg tega ni soglasja glede zbiranja statističnih podatkov. Vendar ocene Mednarodne organizacije dela (MOD) kažejo, da v EU zaradi poklicnih bolezni vsako leto umre 159 000 ljudi. Podjetja iz Evropske unije zaradi nezgod pri delu vsako leto izgubijo približno 143 milijonov delovnih dni ⁽¹⁾. Ocene se razlikujejo, vendar te nezgode in bolezni gospodarstvo EU stanejo najmanj 490 milijard EUR na leto. Predvidevanje tveganj, izvajanje učinkovitih varnostnih ukrepov in njihovo natančno spremljanje so bistvenega pomena za zmanjšanje teh števil.

Sistemi varnosti in zdravja pri delu so zasnovani za opredelitev in zmanjšanje tveganj na delovnem mestu. Učinkovitost takšnih sistemov vpliva tudi na poslovno uspešnost, in sicer neugodno, če so ti sistemi okorni ali birokratski, ali ugodno, če so dobro zasnovani in delujejo učinkovito. Da bi imeli sistemi varnosti in zdravja pri delu pozitiven učinek, morajo delovati nemoteno in skladno – ne pa v nasprotju – s splošnim upravljanjem podjetja ter izpolnjevanjem proizvodnih ciljev in rokov.

Zato si velja zapomniti, da je zakonska (in moralna) dolžnost delodajalcev zagotavljati varnost in zdravje pri delu delavcev, se z njimi ali njihovimi predstavniki posvetovati in jim omogočiti, da sodelujejo v razpravah o varnosti in zdravju pri delu. Vodilna vloga in pobuda vodstva na področju varnosti in zdravja lahko prispeva k temu.

„Preventiva je boljša kot kurativa.“



⁽¹⁾ „Causes and circumstances of accidents at work in the EU“ („Vzroki in okoliščine nezgod pri delu v EU“) (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sl&pubId=207&furtherPubs=yes>).



CAUTION



**WET
FLOOR**



„Preventiva je boljša kot kurativa“

Preprečevanje je temelj evropskega pristopa k varnosti in zdravju pri delu. V praksi to pomeni analiziranje delovnih procesov za opredelitev kratkoročnih in dolgoročnih tveganj ter naknadno ukrepanje, da se ta tveganja preprečijo ali čim bolj ublažijo.

Koristi visoke ravni varnosti in zdravja pri delu

Upoštevanje varnosti in zdravja pri delu zagotavlja možnosti za izboljšanje poslovne učinkovitosti in zaščito delavcev. Te so bile analizirane v nedavni evropski raziskavi podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER) ^(?).

Koristi lahko vključujejo:

- nižje stroške in manjša tveganja – zmanjšanje odsotnosti z dela in fluktuacije zaposlenih, zmanjšanje števila nezgod pri delu in manjše tveganje sodnih sporov;
- zagotavljanje boljšega neprekinjenega poslovanja – k višji produktivnosti prispeva preprečevanje nevarnih pojavov in nezgod pri delu, okvar in procesnih napak;
- boljši položaj in večji ugled podjetja med dobavitelji, strankami in drugimi partnerji.



„Preprečevanje pomeni obvladovanje tveganj. Tveganja obvladujejo osebe, ki medsebojno sodelujejo.“



^(?) <http://www.esener.eu>.

Pristop vodstva k varnosti in zdravju pri delu



Točka 1: učinkovito in odločno vodenje

Vodilna vloga in pobuda vodstva organizacije je pogoj za uspeh. Preventivni pristop bo verjetno učinkovit le, če uživa podporo vodstva. Odločno in jasno vodenje ter vključevanje vodilnih in vodstvenih delavcev na vseh ravneh lahko prispeva k preventivnemu pristopu in ga pomaga usmerjati. Tako je vsem jasno, da sta varnost in zdravje pri delu obravnavani kot strateški vprašanji v podjetju.

V praksi to pomeni, da:

- se vodstvo zaveže varnosti in zdravju pri delu kot osrednjima vrednotama organizacije in to sporoči zaposlenim;
- imajo vodilni in vodstveni delavci natančno predstavo o tveganju v organizaciji;
- vodstvo vodi z zgledom in izraža integriteto vodenja, na primer s stalnim spoštovanjem vseh predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu;
- so vloge in odgovornosti različnih akterjev pri preprečevanju in obvladovanju varnostnih in zdravstvenih tveganj na delovnem mestu jasno opredeljene ter da se načrtujejo in spremljajo proaktivno;
- sta varnost in zdravje pri delu del strategije podjetja za trajnost in/ali družbeno odgovornost podjetja in se lahko spodbujata tudi v dobavni verigi.

Vodstvo lahko na različne načine pokaže, da ima vodilno vlogo in pobudo pri preprečevanju varnostnih in zdravstvenih tveganj na delovnem mestu. Za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu so bistvenega pomena tri osnovna načela upravljanja. Ta so:

- učinkovito in odločno vodenje;
- vključevanje delavcev in njihovo konstruktivno sodelovanje;
- stalno ocenjevanje in pregledovanje.

Te tri točke so podrobneje obravnavane v nadaljevanju.

„Preventivni pristop je učinkovit le, če uživa podporo vodstva. Odločno in jasno vodenje ter vključevanje vodilnih in vodstvenih delavcev lahko prispeva k preventivnemu pristopu in ga pomaga usmerjati.“





Praktični primeri vodilne vloge in pobude na področju varnosti in zdravja pri delu vključujejo:

- obiske delovnih postaj z namenom, da se opravijo razgovori z osebjem glede njihovih pomislekov o varnosti in zdravju pri delu (delavci lahko poleg tega, da opredelijo težave, tudi predlagajo rešitve);
- prevzem osebne odgovornosti in odgovornosti do podjetja;
- vodenje z zgledom;
- zagotavljanje čim večjega obsega sredstev in časa za ta namen.

PRIMER DOBRE PRAKSE

Rafinerija nafte, Belgija

Rafinerija nafte Total v Antwerpnu je najela pogodbene izvajalce družbe SPIE iz Belgije za pomoč pri vzdrževanju naftovoda in strojev. Kmalu je postalo jasno, da je prišlo do navzkrižja poslovne in varnostne kulture, ki ju je bilo treba ponovno uskladiti, da bi se bistveno zmanjšalo število nezgod pri delu in odsotnosti z dela zaradi bolezni.

Po pospešenih prizadevanjih sta družbi rešili ključne organizacijske razlike in se nato osredotočili na vedenje delavcev v proizvodnji. Delavci so bili spodbujeni k odgovornemu in neodvisnemu delu, tako da so bili usposobljeni, na primer, za ocenjevanje tveganja pred začetkom opravljanja nove delovne naloge. Uskladitev podjetniških kultur je bila dosežena z intenzivnim – čeprav večinoma neformalnim – posvetovanjem.

Ko sta se družbi dogovorili o „najboljših praksah“, so te izboljšave popolnoma odpravile možnost nezgod pri delu.

Dejavniki uspeha

Uskladitev varnostnih kultur teh dveh družb je bila mogoča le zaradi odprte komunikacije, dobrega vodenja, dejavne vključenosti delavcev in inovativnih pristopov preventivnih služb. Sodelovanje višjih vodstvenih delavcev je zaposlene prepričalo o pomembnosti varnosti in zdravja pri delu.

Ključni ukrepi tega postopka so bili:

- glasila in informacije;
- izvajanje pregledov, usmerjenih v varnost pri delu;
- informativni sestanki (kratke predstavitve za delavce o določenih vprašanjih zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu);
- obsežni tečaji usposabljanja.



Točka 2: vključevanje delavcev in njihovo konstruktivno sodelovanje

Dvostranski proces vključevanja delavcev in njihovega konstruktivnega sodelovanja je pomemben dejavnik za uspešnost pobud vodstva.

V skladu z zakonodajo EU se morajo delodajalci z delavci posvetovati o varnosti in zdravju pri delu. To vključuje: zagotavljanje informacij, navodil in usposabljanja ter posvetovanje z delavci in njihovimi predstavniki. Upoštevanje nacionalno zakonodajo so delodajalci lahko dolžni vzpostaviti odbore za varnost pri delu in zagotoviti pogoje za delovanje predstavnika delavcev.

Sodelovanje delavcev pripomore k vzpostavitvi kulture dialoga. Delavce in njihove predstavnike se spodbuja k sodelovanju pri odločanju o varnosti in zdravju pri delu. Nekateri delodajalci so ugotovili, da imajo koristi, če presežejo te pravne obveznosti. Spodbujajo dejavno vsakodnevno vključevanje delavcev v vprašanja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, poleg tega vključujejo delavce v forume, kot so delovne skupine, ki razpravljajo o določenih temah.

Ključnega pomena je učinkovita komunikacija navzgor – delavcem se prisluhne in sprejmejo se ukrepi na podlagi tistega, kar povedo. Delavci prevzamejo odgovornost za upoštevanje predpisov v zvezi z varnostjo in zdravjem na delovnem mestu. Poleg tega konstruktivno in učinkovito sodelujejo z vodstvom, kar je enako pomembno. Ta dvostranski proces oblikuje kulturo, v kateri odnosi med delodajalci in delavci temeljijo na sodelovanju, zaupanju in skupnem reševanju težav. Ko je takšna kultura vzpostavljena, omogoča izboljšave na področju varnosti in zdravja pri delu.

Neposrednega sodelovanja delavcev se ne sme šteti za alternativno sistemu predstavnikov delavcev. To sta dve različni možnosti, ki ju je treba uporabljati učinkovito ter v skladu z nacionalno zakonodajo in posebnimi značilnostmi delovnega mesta.

Koristi tega sodelovanja lahko vključujejo zmanjšanje števila nezgod pri delu, stroškovno učinkovite rešitve in višjo produktivnost. Vse to lahko nato privede do zmanjšanja odsotnosti z dela in boljšega nadzora nad tveganji na delovnem mestu.

Prispevek delavcev je še posebno dragocen pri:

- ocenjevanju tveganja;
- razvoju politik in ukrepov;
- zagotavljanju pomembnih ugotovitev med usposabljanjem in izvajanjem.

„Sodelovanje delavcev pripomore k vzpostavitvi kulture dialoga. Delavce in njihove predstavnike se spodbuja k sodelovanju pri odločanju o varnosti in zdravju pri delu.“



PRIMER DOBRE PRAKSE

Strategija za preprečevanje vbodov v podjetju, ki proizvaja oblačila

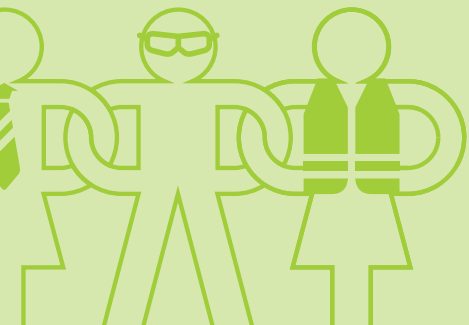
Vodstveni delavci in sindikati v britanskem podjetju, ki proizvaja oblačila, so razpravljali, kako med strojnimi šivalci znižati pogostost vbodov z iglo v prst, saj standardna strojna varovala niso nudila popolne zaščite. Na posebni lokaciji je pričela delovati majhna skupina, v kateri sta sodelovala dva šivalca, ki ji je bila naložena naloga oblikovati varovalo, ki ga bo lahko uporabljal vsak delavec. Lokalni strojni šivalci so bili nato vključeni v preskušanje novih prototipov. Tam, kjer je bilo nameščeno novo varovalo, so bili vbodi z iglo odpravljeni. Poleg tega, da je to skupno delo pozitivno vplivalo na delavce, je imelo tudi poslovne koristi, saj je zmanjšalo stroške delodajalca v smislu odškodninskih zahtevkov in zavarovalnih premij.

Točka 3: stalno ocenjevanje in pregledovanje

Spremljanje in poročanje sta bistveni orodji za izboljšanje varnosti in zdravja na delovnem mestu. Sistemi upravljanja, ki na primer članom uprave podjetja zagotavljajo posebna (v primeru nevarnih pojavov in nezgod pri delu) in redna poročila o uspešnosti politik na področju varnosti in zdravja pri delu, so lahko koristni pri odpiranju vprašanj, opozarjanju na težave ter končni krepitvi varnosti in zdravja na delovnem mestu.

Elementi dobrega sistema ocenjevanja in pregledovanja vključujejo:

- postopke za čimprejšnje sporočanje pomembnih napak v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu članom uprave in lastnikom podjetja;
- sisteme za zajetje in sporočanje natančnih in pravočasnih podatkov o nevarnih pojavih, nezgodah pri delu in odsotnostih z dela zaradi bolezni;
- ureditev za pridobivanje in vključevanje stališč in izkušenj delavcev;
- redna poročila o učinku, ki ga imajo preventivni programi, kot so programi usposabljanja in vzdrževanja, na varnost in zdravje pri delu;
- redne revizije učinkovitosti nadzora in obvladovanja tveganja;
- ocene učinka na varnost in zdravje pri delu, ki ga imajo spremembe, kot so uvedba novih delovnih procesov, postopkov ali proizvodov;
- učinkovite postopke za izvajanje novih in spremenjenih pravnih zahtev.



PRIMER DOBRE PRAKSE

Prilagoditev postopkov ocenjevanja tveganja in pregledovanja po nezgodi pri delu v dejavnosti mletje moke v Italiji

Trije delavci so se poškodovali v nezgodi pri delu, ki se je zgodila med rednim vzdrževanjem stroja za mletje moke. Med začetnim inšpekcijskim pregledom je bilo ugotovljeno, da so bili upoštevani varnostni postopki in da oprema ni bila okvarjena. Težava se je nanašala na zasnovo stroja. Lastnica tovarne je bila francoska skupina za mletje, ki je zaposlovala 160 delavcev v italijanski pokrajini Siena.

Delodajalec se je odločil, da bo nadaljeval preiskavo na podlagi skupnih prizadevanj različnih zainteresiranih strani, kot so vodstveni delavci podjetja, delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu, inšpektorat za varnost in zdravje pri delu ter uradniki pokrajinskega sklada za zdravstveno zavarovanje. Predstavniki zaposlenih v odboru za varnost pri delu, delavci in nadzorno osebje so pripomogli k razkritju temeljnih vzrokov nezgode pri delu.

Sodelovanje je temeljilo na razgovorih z upravljavci strojev in njihovimi predlogi za izboljšanje zasnove strojev. Skupna preiskava je pokazala, da je treba izboljšati zasnovo nadzorne naprave za temperaturo. Analiza je poleg tega pokazala, da je nezgodo pri delu deloma zakrivilo pomanjkanje osebja, in poudarila pomen usposabljanja. Na podlagi preiskave je ministrstvo za delo vzpostavilo postopek za odkrivanje in opredelitev pomanjkljivosti v varnostnih standardih.



© Fotolia/Richard Villaon



© EU-OSHA/Jim Holmes

„Spremljanje in poročanje sta bistveni orodji za izboljšanje varnosti in zdravja na delovnem mestu.“



Samoocena vodilne vloge in pobude vodstva na področju varnosti in zdravja pri delu

Podjetja ni mogoče ustvariti v enem dnevu. Podobno velja za razvoj trdne preventivne politike – ta je namreč rezultat dolgoletnih prizadevanj.

Dobro izhodišče je ocena trenutnega stanja na področju preventive v podjetju. To orodje za samooceno vam omogoča, da zberete potrebne informacije in opredelite možnosti za izboljšanje stanja.

Kako deluje?

Orodje za ocenjevanje poudarja nekatere vidike varnosti in zdravju pri delu v podjetju:

- politika preventive,
- vodilna vloga in pobuda vodstva,
- orodja za preprečevanje tveganja,
- obveščanje, usposabljanje in posvetovanje.

V orodju se v zvezi z vsakim od teh vidikov preučijo trije elementi. Za vsak element morate na podlagi štirih opisov oceniti stanje v vašem podjetju. Za vsakega od elementov navedite, kateri opis (A, B, C ali D) najbolj ustreza stanju v vašem podjetju. Končni rezultat se izračuna z uporabo matrike.

Kdo naj opravi oceno?

Priporočljivo je, da oceno opravi izvršni direktor oziroma direktorica. Oceno lahko opravi tudi več oseb, pri čemer je končni rezultat mogoče dobiti z izračunom povprečne vrednosti ali po razpravi, ki privede do opredelitve najustreznjšega opisa za podjetje.

Kako uvesti izboljšave?

Na podlagi rezultata boste dobili predstavo o stanju na področju preventive v podjetju. Orodje vam zagotovi tudi navdih in dejanske možnosti za izboljšave z upoštevanjem opisov, s katerimi lahko dosežete boljše rezultate.

„Uspešna podjetja prihodnosti so podjetja, ki so danes sposobna združiti vizijo in predvidevanja za naložbe v inovacije ter varnost in zdravje svojih delavcev.“



A B C D

Politika preventive				
<i>Cilji politike preventive</i>	Na področju varnosti in zdravja pri delu niso bili zastavljeni cilji.	Na področju varnosti in zdravja pri delu so bili zastavljeni splošni cilji.	Na področju varnosti in zdravja pri delu so bili zastavljeni posebni cilji, ki so občasno pregledani.	Na področju varnosti in zdravja pri delu se cilji merijo s posebnimi kazalniki. Skladno z njimi je bila prilagojena politika za zagotavljanje stalnih izboljšav.
<i>Izjava o politiki</i>	Organizacija nima izjave o politiki varnosti in zdravja pri delu.	Obstaja splošna in nejasna izjava o politiki varnosti in zdravja pri delu.	Oblikovana je jasna izjava o politiki varnosti in zdravja pri delu, ki izraža zavezanost podjetja.	Delavcem in strankam je sporočena jasna izjava o politiki varnosti in zdravja pri delu, ki izraža zavezanost podjetja.
<i>Akcijski načrti</i>	Ukrepi na področju varnosti in zdravja pri delu se sprejmejo občasno (po nezgodah pri delu, inšpekcijskem obisku itd.).	Načrtovani so nekateri ukrepi na področju varnosti in zdravja pri delu na podlagi splošne ocene dejavnosti podjetja.	Na podlagi ocene tveganja je oblikovan akcijski načrt varnosti in zdravja pri delu, ki vključuje roke, odgovornosti in vire. Akcijski načrt se redno pregleduje in prilagaja.	Na podlagi ocene tveganja je oblikovan akcijski načrt varnosti in zdravja pri delu, ki vključuje roke, odgovornosti in vire. Akcijski načrt se redno pregleduje in prilagaja.

A B C D

Vodilna vloga in pobuda vodstva

	A	B	C	D
Vodilna vloga in pobuda vodstva	Nihče ne prevzame vodilne vloge in pobude na področju preventive. Predpostavlja se, da se vsi posamezniki zavedajo pomena preventive.	Vodilno vlogo in pobudo na področju preventive ima strokovni delavec, zadolžen za varnost in zdravje pri delu. Z dobrim zgledom pooseblja politiko podjetja na tem področju.	Vodilno vlogo in pobudo na področju preventive ima vodstvo podjetja. To je jasno navedeno v izjavi o politiki varnosti in zdravja pri delu.	Vodstvo podjetja vodi z zgledom in ima vodilno vlogo in pobudo na področju preventive.
Odgovornost	Nihče v organizaciji ni izrecno odgovoren za varnost in zdravje pri delu.	Odgovornost za varnost in zdravje pri delu je prenesena na strokovnega delavca, zadolženega za varnost in zdravje pri delu.	Strokovni delavec, zadolžen za varnost in zdravje pri delu je skupaj s celotno hierarhijo vodstva odgovoren za politiko varnosti in zdravja pri delu.	Celotna hierarhija vodstva podjetja je odgovorna za izvajanje politike varnosti in zdravja pri delu v praksi.
Vodstvo	Na sestankih vodstva in/ali uprave se skoraj nikoli ne razpravlja o vprašanih zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Prav tako ta vprašanja niso merila za ocenjevanje uspešnosti vodstva.	Na sestankih vodstva in/ali uprave se o vprašanih zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu razpravlja le po hudih nezgodah pri delu. V tem primeru so ta vprašanja merila za ocenjevanje uspešnosti vodstva.	Vprašanja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu so standardna točka dnevnega reda sestankov vodstva in/ali uprave. O njih se razpravlja po potrebi. Ta vprašanja so del merila za ocenjevanje uspešnosti vodstva.	Vprašanja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu so standardna točka dnevnega reda sestankov vodstva in/ali uprave, vključno s spremljanjem in obveščanjem. Ta vprašanja so pomembno merilo za ocenjevanje uspešnosti vodstva.



A B C D

Orodja za preprečevanje

	A	B	C	D
Ocena tveganja	Tveganja, povezana z dejavnostmi podjetja, se začnejo ocenjevati šele po hudi nezgodi pri delu.	Strokovni delavec, zadolžen za varnost in zdravje pri delu ima natančno predstavo o tveganju v organizaciji.	Vodstveni delavci imajo natančno predstavo o tveganju v organizaciji.	Vsa tveganja za varnost in zdravje zaposlenih so ocenjena, dokumentirana ter redno ovrednotena in pregledana. Vsi delavci so o njih obveščeni in prejemajo ustrezna navodila.
Inšpekcijski pregledi na delovnem mestu	Inšpekcijski pregledi na delovnem mestu se ne opravljajo, ker je na voljo dovolj navodil in postopkov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.	Strokovni delavec, zadolžen za varnost in zdravje pri delu občasno opravlja inšpekcijske preglede delovnih mest z namenom ocenjevanja stanja na področju varnosti in zdravja v proizvodnji.	Strokovni delavec, zadolžen za varnost in zdravje pri delu skupaj z vodjem oddelka redno opravlja inšpekcijske preglede na delovnih mestih, ki sodijo v oddelek.	Vodstvo redno opravlja inšpekcijske preglede na delovnih mestih in sprejema ustrezne ukrepe za odpravljanje vseh neskladnosti.
Naročanje (storitve, dobavitelji, proizvodi)	Pri naročanju se upošteva več vidikov, kot sta cena in učinkovitost. Merila glede varnosti in zdravja pri delu se ne upoštevajo.	Pri naročanju se upošteva več vidikov, kot sta cena in učinkovitost. Merila glede varnosti in zdravja pri delu se upoštevajo pri naročanju „nevarnih“ strojev.	Pri naročanju opreme, blaga in storitev se upoštevajo posebna merila glede varnosti in zdravja pri delu.	Pri naročanju opreme, blaga in storitev se uporabljajo posebna merila glede varnosti in zdravja pri delu, ki se preverijo pred prevzemom in dajanjem v uporabo.

A B C D

Obveščanje, usposabljanje in posvetovanje

Uvajanje v delo in navodila za delo	Novi delavci (vključno z delavci, zaposlenimi za določen čas, in vajenci) takoj nastopijo delo. Informacije in navodila dobijo, ko je na voljo dovolj časa.	Novi delavci (vključno z delavci, zaposlenimi za določen čas, in vajenci) prejmejo pisna navodila za opravljanje delovnih nalog.	Preden novi delavci (vključno z delavci, zaposlenimi za določen čas, in vajenci) nastopijo delo, prejmejo vse potrebne informacije in navodila. Preverja se, ali jih razumejo.
Usposabljanje	Niti zaposleni niti vodilni in vodstveni delavci se ne usposabljaajo iz varnosti in zdravja pri delu. Učijo se na izkušnjah.	Delavci opravijo posebno usposabljanje iz varnosti in zdravja pri delu, ki se navezuje na njihove delovne naloge.	Vse osebe v podjetju, od zaposlenih do vodilnih in vodstvenih delavcev, opravijo potrebno usposabljanje iz varnosti in zdravja pri delu. Pridobljeno znanje redno nadgrajujejo.
Posvetovanje	Strokovni delavec, zadolžen za varnost in zdravje pri delu oblikuje politiko preventive in jo predloži vodstvu.	Vodstvo oblikuje politiko preventive in o njej obvesti delavce.	Vodstvo vodi stalen dialog z delavci (njihovimi predstavniki) o vseh vprašanih v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu.

Vaš rezultat

Izračunajte svoj rezultat s spodnjo točkovno tabelo.

Število odgovorov A =	x 1	=	
Število odgovorov B =	x 3	=	
Število odgovorov C =	x 5	=	
Število odgovorov D =	x 7	=	
SKUPAJ		=	

Vaš rezultat

- 61 točk in več:** Politika preventive na področju varnosti in zdravja pri delu v vašem podjetju je na precej visoki ravni. Še naprej ravnajte tako.
- 37–60 točk:** Nedvomno skrbite za preventivo, vendar so še vedno mogoče izboljšave v zvezi z nekaterimi vidiki.
- 12–36 točk:** Preventiva je v vašem podjetju v povojih. Nujno se pripravite na sprejetje večjega števila preventivnih ukrepov.



Viri in dodatne informacije

Na spletni strani kampanje Zdravo delovno okolje je bil oblikovan poseben razdelek, ki vodilnim in vodstvenim delavcem ponuja dodatne nasvete in smernice. Razdelek vključuje povezave do različnih publikacij in spletnih strani ter do spletne različice tega vodnika.

Te informacije so na voljo v 24 jezikih na spletnem naslovu: <http://www.healthy-workplaces.eu>.

Več informacij vam lahko zagotovijo naslednje organizacije:

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)

<http://osha.europa.eu>

- Zastopanje delavcev in posvetovanje o varnosti in zdravju pri delu – analiza rezultatov evropske raziskave podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER).
- Upravljanje varnosti in zdravja pri delu – analiza rezultatov evropske raziskave podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER).
- Upravljanje psihosocialnih tveganj – analiza rezultatov evropske raziskave podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER).
- Upravljanje psihosocialnih tveganj v evropskih podjetjih: spodbude, ovire in potrebe – analiza rezultatov raziskave ESENER.

<http://osha.europa.eu/sl/publications/reports>

BUSINESSEUROPE

<http://www.buinesseurope.eu>

Mednarodna organizacija dela (MOD)

<http://www.ilo.org>

Sistemi upravljanja varnosti in zdravja pri delu, ILO SafeWork



Vizitka

Kampanjo Zdravo delovno okolje usklajuje Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu in njeni partnerji v več kot 30 državah. Kampanja podpira najrazličnejše aktivnosti na nacionalni in evropski ravni. Kampanja „**Partnerstvo za preprečevanje tveganj**“ bo v obdobju 2012–2013 ozaveščala o pomenu vodilne vloge in pobude vodilnih delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu ter sodelovanja delavcev pri upravljanju za preprečevanje nezgod pri delu in bolezni, povezanih z delom.

Ključni datumi

- Začetek kampanje: 18. april 2012
- Evropska tedna varnosti in zdravja pri delu: v oktobru 2012 in oktobru 2013
- Podelitev nagrad za dobro prakso: april 2013
- Vrh kampanje Zdravo delovno okolje: november 2013

<http://www.healthy-workplaces.eu>

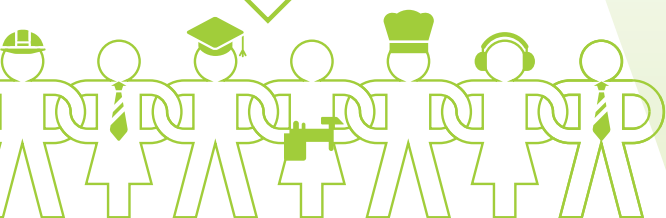
Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) prispeva k bolj varnemu, zdravemu in produktivnejšemu delovnemu okolju v Evropi. Raziskuje, razvija in razširja zanesljive, uravnotežene in nepristranske informacije o varnosti in zdravju pri delu ter organizira vseevropske kampanje, namenjene ozaveščanju o ključnih temah varnosti in zdravja pri delu. Agencijo, ki ima sedež v španskem mestu Bilbao, je leta 1996 ustanovila Evropska unija. Agencija povezuje predstavnike Evropske komisije, vlad držav članic, delodajalskih organizacij in sindikatov ter vodilne strokovnjake iz držav članic EU-27 in drugih delov sveta.

V konfederacijo **BUSINESSEUROPE** je združenih 41 osrednjih industrijskih federacij in združenj delodajalcev iz 35 držav, ki sodelujejo za doseganje rasti in konkurenčnosti v Evropi. Konfederacija BUSINESSEUROPE predstavlja majhna, srednja in velika podjetja.

Konfederacija je ključna horizontalna poslovna organizacija na ravni EU. Prek svojih članic zastopa interese 20 milijonov podjetij. Njena glavna naloga je zagotoviti, da so interesi podjetij predstavljeni in ubranjeni pri evropskih institucijah, pri čemer sta glavna cilja ohranitev in krepitev podjetniške konkurenčnosti. Konfederacija BUSINESSEUROPE dejavno sodeluje v evropskem socialnem dialogu za spodbujanje nemotenega delovanja trgov dela.

Vodilna vloga in pobuda vodstva na področju varnosti in zdravja pri delu – Praktični vodnik

Varno in zdravo delovno okolje pripomore k uspešnosti in blaginji podjetij in organizacij ter poleg tega koristi širši družbi. V tem vodniku so vodilnim in vodstvenim delavcem v podjetju na voljo praktične informacije, kako izboljšati varnost in zdravje pri delu z učinkovitim vodenjem, vključitvijo delavcev ter stalnim ocenjevanjem in pregledovanjem, kar zagotavlja, da so podjetja in organizacije varne in zdrave za vse. Diagnostični pregled omogoča predstavo o ravni preventive v podjetju in ponuja zamisli za izboljšave.



Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ŠPANIJA

Tel. +34 944794360

Faks +34 944794383

E-naslov: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh/Kortenberglaan 168

1000 Bruxelles/Brussel

BELGIQUE/BELGIË

Tel. +32 22376511

Faks +32 22311445

E-naslov: main@businessseurope.eu

<http://www.businessseurope.eu>

ISBN 978-92-9191-635-1



9 789291 916351



Urad za publikacije