



«ΠΡΩΘΗΣΗ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΕ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ»

Π10: «ΕΚΘΕΣΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ»



ΜΑΙΟΣ 2015



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ



**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
“ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ”**
Προσανατολισμός στον Άνθρωπο



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	2
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ.....	6
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	14
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι – ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ	17
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ – ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ	19
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ – ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ	26
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙV – ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΕΙΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΟΥ	31
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V – ΑΠΟΜΑΓΝΗΤΟΦΩΝΗΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ (08/05/15).....	53

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το παρόν αποτελεί το **Παραδοτέο 10** του έργου «Προώθηση καλών πρακτικών υγείας και ασφάλειας στις ελληνικές επιχειρήσεις» που ανατέθηκε στην ένωση εταιριών «ΑΚΡΩΝΥΜΟ ΜΕΛΕΤΗΤΙΚΗ Ε.Π.Ε.», «Ε.Ε.Δ.Ε.» και «ECO EFFICIENCY Ε.Π.Ε.» δια της από 29/11/13 Σύμβασης Έργου με την «Ανώνυμη Εταιρεία Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας».

Το παραδοτέο διαρθρώνεται σε δύο κεφάλαια ως εξής:

Το **Κεφάλαιο 1** περιλαμβάνει τον απολογισμό των εργασιών προετοιμασίας του κεντρικού Συνεδρίου, συμπεριλαμβανομένων των ενεργειών ορισμού του χώρου διεξαγωγής και των ομιλητών, καθώς και των ενεργειών προσδιορισμού της θεματολογίας και του σχετικού υλικού ενημέρωσης.

Το **Κεφάλαιο 2** περιλαμβάνει την αξιολόγηση του κεντρικού Συνεδρίου, με βάση τη γνώμη των συμμετεχόντων, όπως αυτή καταγράφεται στα ειδικά φύλλα αξιολόγησης που συμπλήρωσαν.

Πέραν των δύο αυτών κεφαλαίων, στο τέλος του παραδοτέου παρατίθενται τα κάτωθι Παραρτήματα:

- ⇒ **Παράρτημα I** – Πρόσκληση Συνεδρίου
- ⇒ **Παράρτημα II** – Έντυπο Υλικό Συνεδρίου
- ⇒ **Παράρτημα III** – Φωτογραφικό Υλικό Συνεδρίου
- ⇒ **Παράρτημα IV** – Παρουσιάσεις στελεχών Ομάδας έργου
- ⇒ **Παράρτημα V** – Απομαγνητοφώνηση Πρακτικών Συνεδρίου

Αθήνα, 29/05/2015

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η διοργάνωση και διεξαγωγή του κεντρικού συνεδρίου για την κοινοποίηση και διάχυση των αποτελεσμάτων του έργου «Προώθηση Καλών Πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις» αποτέλεσε το επιστέγασμα όλης της πρότερης προσπάθειας υλοποίησης του έργου του αναδόχου.

Η προετοιμασία του συνεδρίου αφορούσε στις εξής κύριες ενέργειες:

- ✚ τον προσδιορισμό του στόχου του Συνεδρίου, καθώς και των κατάλληλων μέσων και διαδικασιών υλοποίησής του,
- ✚ τον προσδιορισμό της θεματολογίας, του περιεχομένου των παρουσιάσεων και του ενημερωτικού υλικού,
- ✚ την επιλογή και την πρόσκληση των ομιλητών,
- ✚ την επιλογή του χώρου διεξαγωγής του συνεδρίου, καθώς και την οργάνωση των εργασιών διεξαγωγής του,
- ✚ τον προσδιορισμό και την ανάπτυξη των ενεργειών δημοσιότητας του συνεδρίου, σε συνάρτηση τους στόχους του.

Στο πλαίσιο του σχεδιασμού του έργου και σε συμφωνία με την Αναθέτουσα Αρχή, το κεντρικό συνέδριο πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στις 08/05/2015. Ενδιαφέρον συμμετοχής (ηλεκτρονικά) υπέβαλλαν οκτώ (8) άτομα και τελικώς προσήλθαν εξήντα τρία (63).

Σε γενικές γραμμές, από άποψης συμμετοχής το κεντρικό συνέδριο κρίνεται ως απολύτως ικανοποιητικό, σύμφωνα και με τα όσα από κοινού εκτιμήθηκαν με την Αναθέτουσα Αρχή. Η προσέλευση των συμμετεχόντων μπορεί να κριθεί ικανοποιητική, τόσο ως προς τη σύνθεσή τους, εφόσον προέρχονταν από τον ιδιωτικό αλλά και από τον δημόσιο τομέα, ως και ως προς το μέγεθος των τελικών συμμετοχών στο κεντρικό συνέδριο. Σε γενικές γραμμές, από τους συμμετέχοντες αξιολογήθηκαν πολύ θετικά, τόσο η οργάνωση του συνεδρίου (ημερομηνία, ώρα και τόπος διεξαγωγής, γραμματεία κ.ά.), όσο και το περιεχόμενο των εισηγήσεων. Με το πέρας του κεντρικού συνεδρίου έγινε κοινά αποδεκτό ότι τέτοια έργα

αποτελούν καλές πρακτικές για την προώθηση της Υγείας και της Ασφάλειας στις ελληνικές επιχειρήσεις και ότι κατά συνέπεια θα πρέπει να συνεχιστούν και να τροφοδοτήσουν το σχεδιασμό αντίστοιχων δράσεων της δημόσιας πολιτικής.

ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Η διοργάνωση και διεξαγωγή του κεντρικού συνεδρίου με θέμα την παρουσίαση των αποτελεσμάτων του Έργου «Προώθηση Καλών πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις», αποτέλεσε την κορυφαία ενέργεια στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου. Σύμφωνα με τον αναλυτικό σχεδιασμό του έργου, ο στόχος του κεντρικού συνεδρίου ήταν η παρουσίαση και προβολή των αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν μέσα από την υλοποίησή του, καθώς και η προώθηση των αρχών και πρακτικών της ΣΔΥΑΕ στις ελληνικές επιχειρήσεις. Αποτέλεσμα της εν λόγω δράσης ήταν α) η ενημέρωση του πληθυσμού στόχου αναφορικά με τους στόχους του έργου, τις εκροές και τα αποτελέσματά του, β) η ευαισθητοποίηση των ελληνικών επιχειρήσεων σε θέματα υγείας και ασφάλειας και γ) η προώθηση των αρχών και πρακτικών της ΣΔΥΑΕ.

Κατόπιν συμφωνίας με την Αναθέτουσα Αρχή και σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα του έργου, η διεξαγωγή του κεντρικού συνεδρίου προγραμματίστηκε για τις 8 Μαΐου 2015 στην Αθήνα.

Η προετοιμασία των συνεδρίου αφορούσε στις εξής κύριες ενέργειες:

- ✚ τον προσδιορισμό του στόχου του Συνεδρίου, καθώς και των κατάλληλων μέσων και διαδικασιών υλοποίησής του,
- ✚ τον προσδιορισμό της θεματολογίας, του περιεχομένου των παρουσιάσεων και του ενημερωτικού υλικού που διανεμήθηκε,
- ✚ την επιλογή και την πρόσκληση των ομιλητών,
- ✚ την επιλογή του χώρου διεξαγωγής του συνεδρίου, καθώς και την οργάνωση των εργασιών διεξαγωγής του,
- ✚ τον προσδιορισμό και την ανάπτυξη των ενεργειών δημοσιότητας του συνεδρίου, σε συνάρτηση τους στόχους του.

Αναλυτικότερα:

1. Προσδιορισμός του στόχου του Συνεδρίου, των μέσων και των διαδικασιών

υλοποίησής του

Ως προς τον πληθυσμό στόχο (target group) του κεντρικού Συνεδρίου αποφασίστηκε, με τη σύμφωνη γνώμη της Αναθέτουσας Αρχής, να προσκληθούν στοχευμένα άτομα, άμεσα εμπλεκόμενα με το έργο (συμμετέχοντες από όλες τις φάσεις υλοποίησης του έργου), άτομα τα οποία είχαν επαγγελματική ειδίκευση στο αντικείμενο της Υγείας και της Ασφάλειας (στελέχη διοίκησης ή εξειδικευμένα στελέχη με αρμοδιότητα στις λειτουργίες της Υγείας και της Ασφάλειας των επιχειρήσεων), στελέχη αρμόδιων Δημόσιων Υπηρεσιών ελέγχου και σχεδιασμού εθνικών πολιτικών στρατηγικής και τέλος, μέλη των κοινωνικών και παραγωγικών εταιρών.

Υιοθετήθηκε συνεπώς εξ αρχής μια ποιοτική και κατ'επέκταση ποσοτική οριοθέτηση του κοινού στόχου, με βασικό κριτήριο το ρόλο που τα στελέχη αυτά επιτελούν για την προώθηση των αρχών και των πρακτικών της ΣΔΥΑΕ στις ελληνικές επιχειρήσεις, καθώς και με βάση την αξία που θα είχε η συμμετοχή τους στην προώθηση των στόχων του έργου, κυρίως όσον αφορά στη δυνατότητα της συμβολής και της επιρροής τους στο σχεδιασμό αντίστοιχων έργων ως δημόσιων πολιτικών. Στο πλαίσιο αυτό επιδιώχθηκε η συμμετοχή εκπροσώπων επιχειρήσεων, δημόσιων λειτουργών, εμπειρογνομόνων και μελών των κοινωνικών και παραγωγικών εταιρών.

Στη βάση των ανωτέρω περιοριστικών κατευθύνσεων, η προσέγγιση του κοινού στόχου του κεντρικού συνεδρίου έγινε προσωποποιημένα, αξιοποιώντας δύο κύριες πηγές δεδομένων:

(α) τον κατάλογο δεδομένων που είχε ήδη δημιουργηθεί με όλους όσους συμμετείχαν στο έργο «Προώθηση Καλών Πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις», καθ' όλη την πορεία υλοποίησης αυτού και

(β) το μητρώο το οποίο παραχωρήθηκε στην ΕΕΔΕ από την Αναθέτουσα Αρχή και αφορούσε συγκεκριμένους παραλήπτες της διαχειριστικής Αρχής του εν λόγω συγχρηματοδοτούμενου έργου, και ειδικό κοινό που αφορούσε σε στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται σε αντικείμενα σχετικά με το έργο.

Τα δύο αυτά αρχεία συγχωνεύθηκαν, ούτως ώστε να αποτελέσουν ένα κοινό αρχείο χωρίς επικαλύψεις. Από τη συγχώνευση αυτή προέκυψε ένα νέο αρχείο

που αριθμούσε 84 εγγραφές στο σύνολο του.

Σε όλα τα εγγεγραμμένα μέλη του ανωτέρω αρχείου απεστάλησαν ατομικές προσκλήσεις μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ενώ στη συνέχεια, επιχειρήθηκε μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας η επιβεβαίωση της λήψης του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και η τρόπον τινά δέσμευση της συμμετοχής του αποδέκτη. Επικουρικά, οι σύμβουλοι των Προγραμμάτων Μεταφοράς Τεχνογνωσίας (ΠΜΤ) ανέλαβαν να παρακινήσουν και να προτρέψουν την συμμετοχή των στελεχών των επιχειρήσεων που συμμετείχαν ως αποδέκτες των υπηρεσιών των συμβούλων στις διάφορες φάσεις υλοποίησης του έργου, ανεβάζοντας τον αριθμό σε άλλους 100 παραλήπτες. Η ηλεκτρονική αποστολή της πρόσκλησης συνοδευόταν από το Πρόγραμμα (agenda) κεντρικού συνεδρίου, καθώς και από την Αίτηση εκδήλωσης ενδιαφέροντος συμμετοχής στο Συνέδριο.

2. Προσδιορισμός της θεματολογίας, του περιεχομένου των παρουσιάσεων και του ενημερωτικού υλικού

Η θεματολογία και το περιεχόμενο των παρουσιάσεων προσδιορίστηκαν κατά τρόπο τέτοιο ώστε να καλύπτουν τους στόχους που είχαν τεθεί για το κεντρικό συνέδριο, αναφορικά με την κοινοποίηση των δράσεων και των αποτελεσμάτων του έργου, καθώς και ως προς την μεταφορά των εμπειριών των συμβούλων / πολλαπλασιαστών στα ειδικά ενδιαφερόμενα μέρη. Παράλληλα, δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή στην γνωστοποίηση των πρωτοβουλιών και των δράσεων που έχει αναπτύξει η Αναθέτουσα Αρχή σχετικά με τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος των ελληνικών επιχειρήσεων. Το περιεχόμενο των παρουσιάσεων αναπτύχθηκε από τους ίδιους τους προσκεκλημένους ομιλητές (βλ. στη συνέχεια), σε μορφή power point, βάσει κατευθύνσεων που τους δόθηκαν από τα στελέχη της ομάδας έργου.

Το ενημερωτικό έντυπο με τίτλο «Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία: Παράγοντας Σταθερότητας και Βελτίωσης της Ανταγωνιστικότητας των Επιχειρήσεων» που διακινήθηκε στους συμμετέχοντες είχε έκταση τεσσάρων (4) σελίδων και περιείχε τις εξής βασικές ενότητες:

- ✚ Ο ΣΕΒ για την Προώθηση της Υγείας και Ασφάλειας στις Ελληνικές Επιχειρήσεις
- ✚ Το Σύστημα Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΣΔΥΑΕ)
- ✚ Διάρθρωση του Έργου «Προώθηση Καλών Πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις»
- ✚ Περιγραφή των ωφελειών των επιχειρήσεων από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα μεταφοράς τεχνογνωσίας που παρέχεται στο πλαίσιο του έργου

3. Διάρθρωση εργασιών συνεδρίου και επιλογή εισηγητών

Στο πλαίσιο της προετοιμασίας για το κεντρικό συνέδριο διαμορφώθηκε σε συνεργασία με την Αναθέτουσα Αρχή, η διάρθρωση των εργασιών του συνεδρίου και σε αντιστοιχία, ο κατάλογος των προσώπων που θα χαιρέτιζαν το σώμα και θα παρουσίαζαν τις εισηγήσεις. Το πρόγραμμα των εργασιών του συνεδρίου παρουσιάζεται στη συνέχεια σε Παράρτημα. Σύμφωνα με αυτό:

- την έναρξη των εργασιών του συνεδρίου θα ανακοίνωνε η κ. Ρένα Μπαρδάνη, Υπεύθυνη του έργου από πλευράς της Αναθέτουσας Αρχής για λογαριασμό του ΣΕΒ
- Θα απεύθυναν χαιρετισμό στο συνέδριο με σύντομες τοποθετήσεις οι κ.κ.:
 - ο Αντώνης Χριστοδούλου, Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Προϊστάμενος Διεύθυνσης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία
 - ο Κωνσταντίνος Μπίσιος, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος ΣΕΒ (Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών)
 - ο Θ. Κ. Κωνσταντινίδης – Καθηγητής Ιατρικής Δ.Π.Θ., Πρόεδρος, Γεν. Διευθυντής ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας
- Θα παρουσίαζαν εισηγήσεις στο συνέδριο οι κ.κ.
 - ο Στάθης Καραντζογιάννης (Δρ. Κοινωνιολογίας, Υπεύθυνος Έργου)
 - ο Πέτρος Μαραμπούτης (Δρ. Μηχανικός Περιβάλλοντος, Μέλος Ομάδας Έργου)
 - οι εξειδικευμένοι Σύμβουλοι / πολλαπλασιαστές του έργου.

Τέλος, το συντονισμό των εργασιών του συνεδρίου θα αναλάμβανε ο κ. Γιάννης Καλύβας, μέλος της ομάδας έργου.

4. Υλοποίηση του συνεδρίου

Οι εργασίες του συνεδρίου πραγματοποιήθηκαν σύμφωνα με το αρχικό πρόγραμμα, με εξαίρεση την απουσία του κ. Αντώνη Χριστοδούλου, ο οποίος δεν κατέστη δυνατό να παρευρεθεί λόγω σοβαρού υπηρεσιακού λόγου που προέκυψε την συγκεκριμένη ημέρα.

Συνοπτικά και ως προς τις εργασίες του συνεδρίου:

- Η κ. Μπαρδάνη άνοιξε τις εργασίες του συνεδρίου και ευχαρίστησε την ένωση εταιρειών που υλοποίησε το έργο με επιτυχία καθώς και το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., για την φιλοξενία του. Στη σύντομη τοποθέτησή της αναφέρθηκε στον θετικό ρόλο του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., επισημαίνοντας ότι το Ινστιτούτο δημιουργήθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους για την προαγωγή της υγείας και την ασφάλειας στις ελληνικές επιχειρήσεις. Επίσης υπογράμμισε ότι το συγκεκριμένο έργο που υλοποιήθηκε είναι μια καλή πρακτική η οποία θα πρέπει να έχει συνέχεια στο μέλλον.
- Ο κ. Μπίτσιος, απεύθυνε χαιρετισμό κατά την έναρξη των διεργασιών του κεντρικού συνεδρίου και τοποθετήθηκε εκ μέρους του ΣΕΒ για την σημασία του ΣΔΥΑΕ στις ελληνικές επιχειρήσεις.
- Ο κ. Κωνσταντινίδης απεύθυνε χαιρετισμό κατά την έναρξη των διεργασιών του κεντρικού συνεδρίου και εξήρε τον ρόλο του ΕΛΙΝΥΑΕ σε όλη αυτή την προσπάθεια που γίνεται σχετικά με τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στις ελληνικές επιχειρήσεις.
- Ο κ. Καρατζογιάννης με την εισήγησή του αποτίμησε τα πεπραγμένα και τα αποτελέσματα του έργου. Κατά την παρουσίασή του, ο κ. Καρατζογιάννης αναφέρθηκε στις κύριες δράσεις του έργου που ανέλαβε και υλοποίησε η ένωση εταιρειών, όπως οι δράσεις ευαισθητοποίησης, υλοποίησης του επιμορφωτικού προγράμματος των Συμβούλων από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO), εκπόνησης του εκπαιδευτικού υλικού, δικτύωσης, κατάρτισης συμβουλευτικής υποστήριξης (coaching) κ.λπ. Έγινε αναφορά στα κύρια χαρακτηριστικά των δράσεων αυτών και στην συνέχεια ακολούθησε

εκτενέστερη ανάλυση του έργου μέσω δεικτών, διαγραμμάτων και πινάκων.

- Ο κ. Μαραμπούτης οριοθέτησε την έννοια των «καλών πρακτικών», ειδικά στο πλαίσιο εφαρμογής του έργου. Αναφέρθηκε στην συλλογή εργαλείων, μεθοδολογιών και εφαρμογών που υπάρχουν σε θέματα ΣΔΥΑΕ στις επιχειρήσεις και μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως σημεία αναφοράς και για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις.
- Ο εξειδικευμένοι Σύμβουλοι / πολλαπλασιαστές που συμμετείχαν στην υλοποίηση του έργου αποτελώντας τον πυρήνα της εφαρμογής του, παρουσίασαν εισηγήσεις με σκοπό να μεταφέρουν στο κοινό την σημαντική τους εμπειρία από τη συμμετοχή τους στο έργο. Έλαβαν το λόγο επτά (7) από τους δέκα (10) συνολικά πολλαπλασιαστές που έλαβαν μέρος στο πρόγραμμα. Παρόντες ήταν και μίλησαν οι: κ. Γουργουλιανης, κ. Αναγνωστοπουλος, κα Φιλιππή, κ. Παπαφιλίππου, κ. Αλεβίζος, κ. Ιακωβίδης και κ. Κουμπάρος. Ο κάθε Σύμβουλος παρουσίασε συνοπτικά το κομμάτι που ανέλαβε και έφερε εις πέρας στο πλαίσιο του έργου, καθώς και το προφίλ των επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάστηκαν. Συμπερασματικά, συμφώνησαν όλοι, ότι μέσω αυτού του προγράμματος τους δόθηκε η ευκαιρία τόσο σε προσωπικό επίπεδο, όσο και στις επιχειρήσεις που συμμετείχαν, να ωφεληθούν σε θέματα ΣΔΥΑΕ.

5. Επιλογή του χώρου διεξαγωγής του Συνεδρίου και οργάνωση των εργασιών διεξαγωγής του

Ιδιαίτερο βάρος δόθηκε για την επιλογή του χώρου η σημασία και ο συμβολισμός αυτού. Για αυτό τον λόγο, αποφασίστηκε από κοινού με την Αναθέτουσα Αρχή ως καταλληλότερος χώρος διεξαγωγής του συνεδρίου η αίθουσα κατάρτισης του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., χωρητικότητας έως 100 ατόμων, άρτια εξοπλισμένη για συνεδριακές εκδηλώσεις στα κεντρικά γραφεία τους στην Αθήνα (Λιοσίων 143 και Θειρσιού 6, Πλ. Αττικής).

Σε συμβολικό επίπεδο, η επιλογή του χώρου αυτού σηματοδοτούσε τους ισχυρούς δεσμούς της Αναθέτουσας Αρχής με το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., στο Διοικητικό Συμβούλιο του οποίου συμμετέχουν οι θεσμικοί κοινωνικοί εταίροι. Σημειώνεται επίσης ότι με την επιλογή αυτή αναγνωρίζεται το αξιοσημείωτο έργο του Ινστιτούτου στην προώθηση της υγείας και της ασφάλειας στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Εκτός της συμβολικής διάστασης που εμπεριείχε η επιλογή αυτή, θα πρέπει επίσης να υπογραμμιστεί ότι σημαντικά κριτήρια επιλογής του χώρου διεξαγωγής του κεντρικού συνεδρίου ήταν η θέση του, έτσι ώστε να διευκολύνεται ή και να προσελκύεται η συμμετοχή των ενδιαφερομένων, καθώς και η επάρκεια του, τόσο όσον αφορά στην κάλυψη των απαιτήσεων του προσδοκώμενου αριθμού των συμμετεχόντων, όσο και όσον αφορά στην κάλυψη των τεχνικών προδιαγραφών του Συνεδρίου.

Ειδικότερα και όσον αφορά στη διεξαγωγή του συνεδρίου:

- Ο χώρος διεξαγωγής του συνεδρίου ήταν εξοπλισμένος με κατάλληλο οπτικοακουστικό υλικό, Podium κεντρικού ομιλητή, Panel ομιλητών, Πλήρη μεγαφωνική και ηχητική εγκατάσταση, Η/Υ, LCD Projector, Οθόνη προβολής, Παροχή Wi-Fi σύνδεση και χώρο foyer για χρήση, γραμματείας και χρήση Catering.
- Πριν και κατά τη διάρκεια του συνεδρίου διατέθηκαν στους συμμετέχοντες ροφήματα (καφές, τσάι, βουτήματα και νερό), ενώ μετά το πέρας του κεντρικού συνεδρίου προβλέφθηκε και υπήρχε catering με ελαφρύ γεύμα για όλους τους συμμετέχοντες.
- Καθ' όλη την διάρκεια, οι εργασίες του συνεδρίου υποστηρίζονταν από γραμματεία η οποία ανέλαβε:
 - 📌 τη διανομή του υλικού του συνεδρίου το οποίο δατίθετο σε πάνινη τσάντα με τα λογότυπα του έργου και περιελάμβανε την agenda του συνεδρίου, το ενημερωτικό έντυπο, το έντυπο αξιολόγησης / αποτίμησης της εκδήλωσης, μπλόκ και στυλό,
 - 📌 την υποδοχή και εγγραφή των σχετικών στοιχείων επικοινωνίας των συμμετεχόντων σε ειδικά διαμορφωμένο παρουσιολόγιο για τις ανάγκες του έργου,
 - 📌 τη συλλογή και καταχώρηση των εντύπων αξιολόγησης / αποτίμησης του συνεδρίου
 - 📌 την παροχή γενικών υπηρεσιών γραμματειακής υποστήριξης στη διάρκεια του συνεδρίου.
- Επίσης, κατά την διάρκεια του συνεδρίου:
 - 📌 Εξασφαλίστηκε φωτογραφική κάλυψη. Ψηφιοποιημένο υλικό από τη

φωτογραφική κάλυψη του Συνεδρίου έχει συμπεριληφθεί στην ηλεκτρονική αποστολή του παραδοτέου.

- ✚ Χρησιμοποιήθηκε roll up banner με τα λογότυπα και τα στοιχεία του έργου.
- ✚ Προβλήθηκαν ηλεκτρονικά banner με τα λογότυπα και τα στοιχεία του έργου.
- ✚ Ηχογραφήθηκαν και έγινε απομαγνητοφώνηση των πρακτικών του κεντρικού Συνεδρίου (περιλαμβάνεται στο Παράρτημα του παραδοτέου).

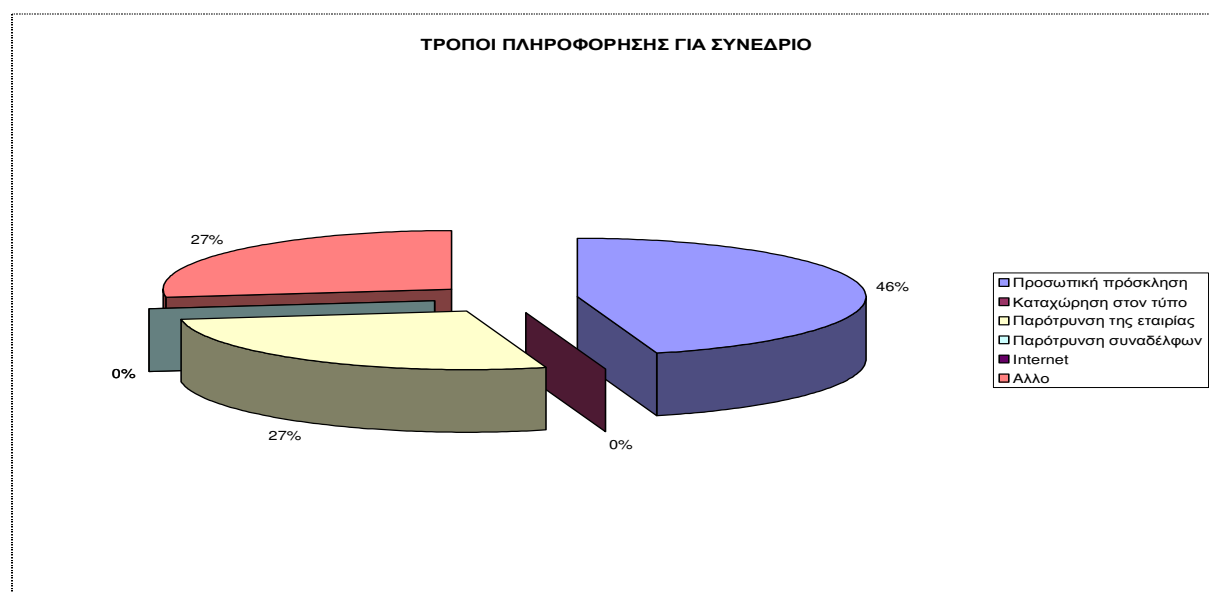
6. Πλαίσιο δημοσιότητας του Συνεδρίου

Το σύνολο του υλικού που αξιοποιήθηκε για την οργάνωση και την προβολή του κεντρικού συνεδρίου (agenda, πρόσκληση, αίτηση συμμετοχής στο συνέδριο, ενημερωτικό έντυπο, banner, τσάντα, κλπ) αναπτύχθηκε τηρώντας τον Κανονισμό (ΕΚ) 1828/2006, όπως τροποποιήθηκε από τον Κανονισμό 846/2009, σχετικά με τις δράσεις πληροφόρησης και δημοσιότητας των κρατών μελών της Ε.Ε. για τις παρεμβάσεις των διαρθρωτικών ταμείων.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ

Μετά το πέρας του συνεδρίου με θέμα τα αποτελέσματα του Έργου «Προώθηση Καλών Πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις», οι συμμετέχοντες σε αυτό κλήθηκαν να συμπληρώσουν το έντυπο αξιολόγησης του. Από το σύνολο των 63 συμμετεχόντων οι 22 συμπλήρωσαν το σχετικό έντυπο αξιολόγησης.

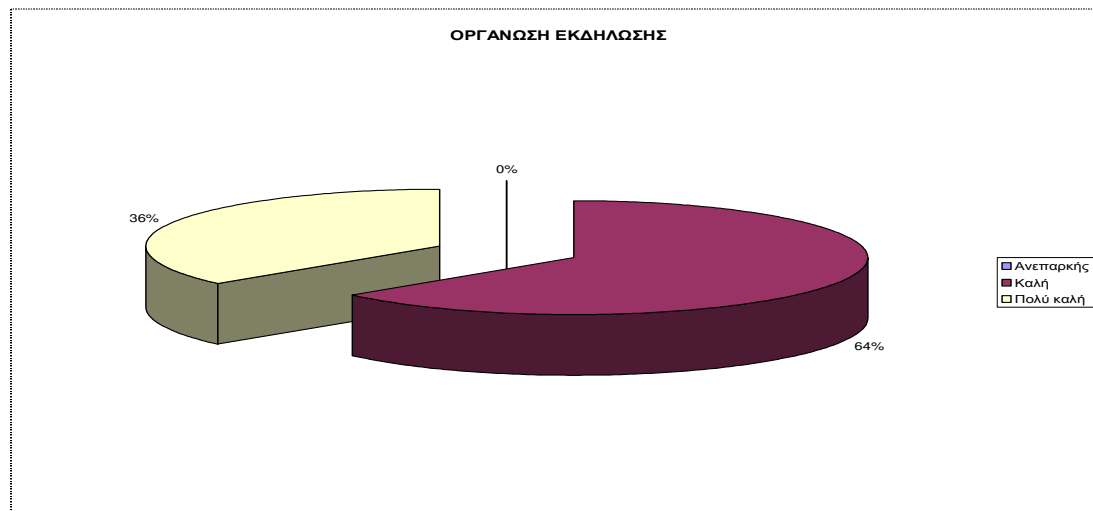
Αναφορικά με τον τρόπο πληροφόρησης για τη διεξαγωγή του συνεδρίου, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανέφερε ότι πληροφορήθηκε για αυτό, είτε μέσω προσωπικής πρόσκλησης, είτε μέσω υπόδειξης / παρότρυνσης της εταιρίας τους. Οι υπόλοιποι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για το συνέδριο είτε μέσω e-mail (2 απαντήσεις) είτε μέσω του ΣΕΒ (1 απάντηση).



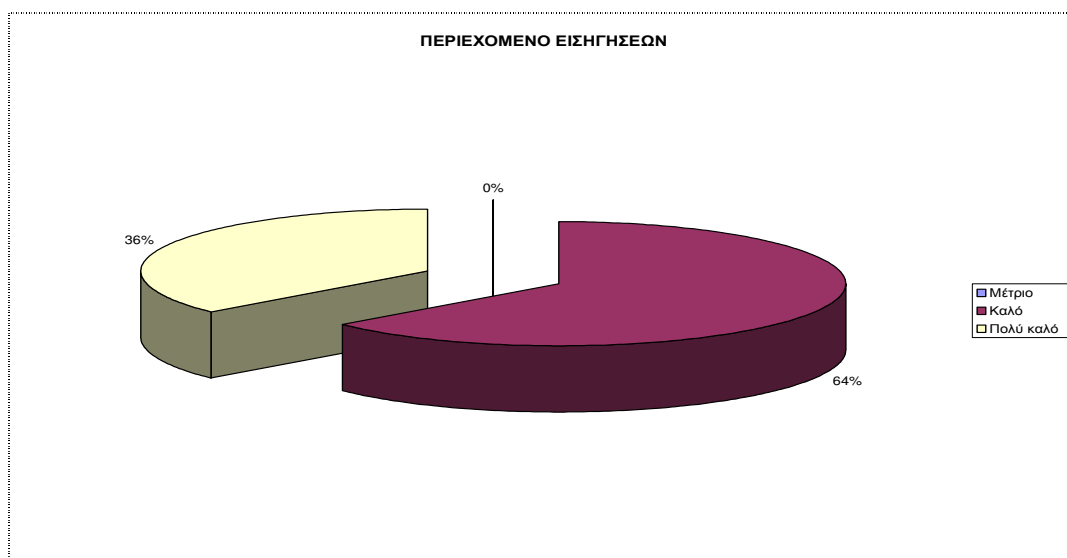
Ως προς τα ερωτήματα της επιλογής ώρας ή/και ημερομηνίας για τη διεξαγωγή του συνεδρίου και την επιλογή του χώρου διεξαγωγής αυτού, όλοι (100%) οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι ήταν κατάλληλες.

Σχεδόν το σύνολο των ερωτηθέντων αξιολόγησε θετικά έως πολύ θετικά την οργάνωση της εκδήλωσης. Συγκεντρωτικά, η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων στην ερώτηση για την αξιολόγηση της οργάνωσης της εκδήλωσης,

παρουσιάζεται στο επόμενο διάγραμμα:

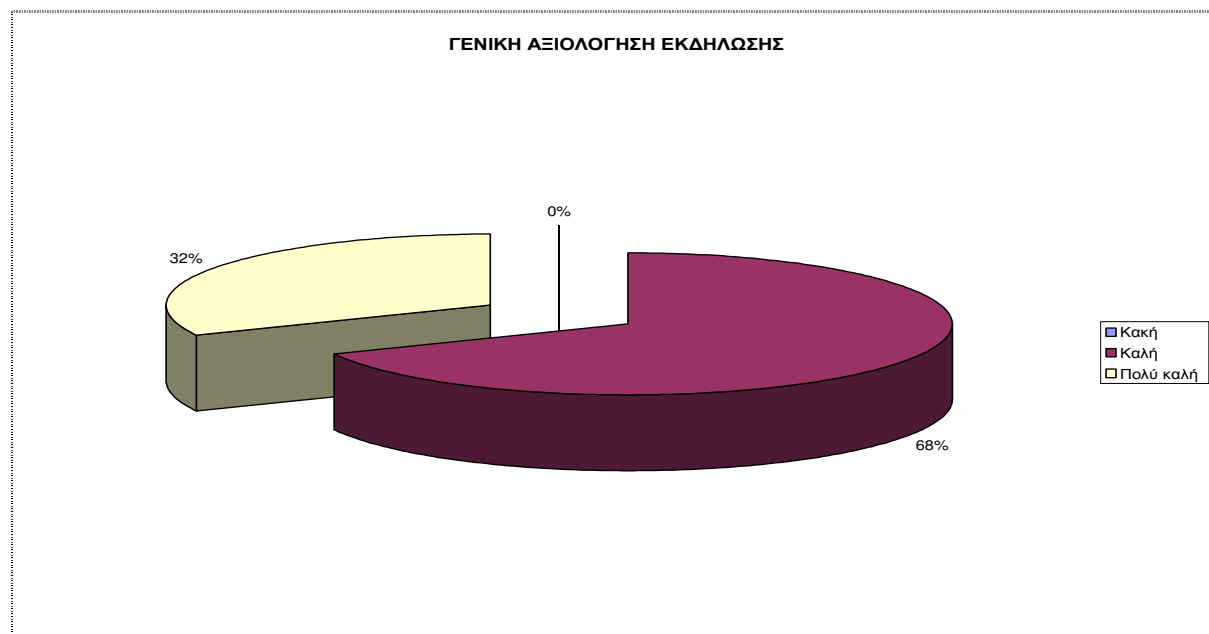


Επίσης, σχεδόν το σύνολο των ερωτώμενων αξιολόγησε θετικά έως πολύ θετικά το περιεχόμενο των εισηγήσεων της εκδήλωσης. Συγκεντρωτικά, η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων στην ερώτηση για την αξιολόγηση του περιεχομένου των εισηγήσεων της εκδήλωσης, παρουσιάζεται στο επόμενο διάγραμμα:



Τέλος, σχεδόν το σύνολο των ερωτηθέντων αξιολόγησε, σε γενικές γραμμές, την εκδήλωση θετικά έως πολύ θετικά. Συγκεντρωτικά, η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων στην ερώτηση για την αξιολόγηση του περιεχομένου των εισηγήσεων

της εκδήλωσης, παρουσιάζεται στο επόμενο διάγραμμα:



Επιπλέον παρατηρήσεις, υποδείξεις και προτάσεις που διατυπώθηκαν από ορισμένους συμμετέχοντες οι οποίοι συμπλήρωσαν τα έντυπα αξιολόγησης του συνεδρίου αναφέρονται κυρίως στα εξής:

- ✚ Στην ανάγκη διάθεσης περισσότερου χρόνου για ανοιχτή συζήτηση.
- ✚ Στην ανάγκη για συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων και κρατικών φορέων για την ανάδειξη καλών πρακτικών σε θέματα υγείας και ασφάλειας.
- ✚ Στην ανάγκη για πληρέστερη ενημέρωση φορέων που εμπλέκονται στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, έτσι ώστε να ενεργοποιηθούν όλοι οι εργαζόμενοι και να αυξηθεί το ενδιαφέρον τους σε θέματα υγείας και ασφάλειας.
- ✚ Στην ανάρτηση των εισηγήσεων του συνεδρίου στον ιστότοπο της Αναθέτουσας Αρχής.
- ✚ Στη λήψη αποτελεσματικότερων επικοινωνιακών πρακτικών που θα συμβάλλουν στην περαιτέρω ευαισθητοποίηση και συμμετοχή των επιχειρήσεων σε δράσεις παρόμοιου ενδιαφέροντος.
- ✚ Στην αξιοποίηση της φιλοσοφίας και των στοιχείων αρχιτεκτονικής του έργου κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή εθνικών πολιτικών προώθησης της υγείας και της ασφάλειας στις ελληνικές επιχειρήσεις.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι –

ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ



Πρόσκληση σε Συνέδριο με θέμα:

Αποτελέσματα του Έργου
«Προώθηση καλών πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις»
Αθήνα, Παρασκευή, 8 Μαΐου 2015, Ώρα 10:00
ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. 3ος όροφος, Αίθουσα Κατάρτισης (Λιοσίων 143 & Θειοφάνους 6, Κ. Πλ. Αττικής)

Η εκδήλωση εντάσσεται στο πλαίσιο του Έργου «Προώθηση Καλών Πρακτικών ΥΑΕ σε Ελληνικές Επιχειρήσεις» που υλοποιείται από τις εταιρίες ΑΚΡΩΝΥΜΟ ΜΕΛΕΤΗΤΙΚΗ – ΕΕΔΕ – ECO EFFICIENCY, για λογαριασμό του ΣΕΒ.

Πληροφορίες:
κ. Αθανάσιος Πολίτης
Τ: 210 2112000 (εσωτ. *410), Ε: europrograms@eede.gr



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

[Πρόγραμμα Συνεδρίου](#)

[Δήλωση Συμμετοχής](#)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ –

ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ



ΣΥΝΕΔΡΙΟ

Αποτελέσματα Έργου «Προώθηση Καλών Πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις»

Αθήνα, Παρασκευή, 8 Μαΐου 2015, Ώρα 10:00
ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 3^{ος} όροφος, Αίθουσα Κατάρτισης (Λιοσίων 143 & Θειοπόρου 6, Πλ. Αττικής)

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

- 10:00 – 10:15** Προσέλευση και Εγγραφές
- 10:15 – 10:45** Έναρξη Εκδήλωσης – Χαιρετισμοί
- **Αντώνης Χριστοδούλου** – Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Προϊστάμενος Διεύθυνσης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία
 - **Κωνσταντίνος Μπίσιος**, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος ΣΕΒ, Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
 - **Θ. Κ. Κωνσταντινίδης** – Καθηγητής Ιατρικής Δ.Π.Θ., Πρόεδρος, Γεν. Διευθυντής ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας
- 10:45 – 11:00** Παρουσίαση του Έργου «Προώθηση Καλών Πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις» και αποτίμηση των αποτελεσμάτων
Στάθης Καραντζογιάννης – Δρ. Κοινωνιολογίας, Υπεύθυνος Έργου
- 11:00 – 11:15** «Παρουσίαση Καλών Πρακτικών»
Πέτρος Μαραμπούτης – Δρ. Μηχανικός Περιβάλλοντος, Μέλος Ομάδας Έργου
- 11:15 – 11:30** Διάλειμμα - Καφές
- 11:30 – 13:00** Η εμπειρία των Συμβούλων που συμμετείχαν στην υλοποίηση του Έργου
Σύμβουλοι – Πολλαπλασιαστές οι οποίοι συμμετείχαν στο Έργο
- 13:00 – 14:00** Συζήτηση
- 14:00** Λήξη των εργασιών - Γεύμα



ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ



Η εκδήλωση εντάσσεται στο πλαίσιο του Έργου «Προώθηση Καλών Πρακτικών ΥΑΕ σε Ελληνικές Επιχειρήσεις» που υλοποιείται από τις εταιρίες ΑΚΡΩΝΥΜΟ ΜΕΛΕΤΗΤΙΚΗ – ΕΕΔΕ – ECO EFFICIENCY, για λογαριασμό του ΣΕΒ.

ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Επώνυμο

Όνομα

Τηλέφωνα επικοινωνίας

Email

Θέση/Ιδιότητα στην Εταιρία

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

Επωνυμία

Δραστηριότητα

☐ Μεταποίηση

☐ Κατασκευές

☐ Εμπόριο

☐ Υπηρεσίες

☐ Άλλο

Περιγραφή δραστηριότητας:

Πόλη

Διεύθυνση - Περιοχή - Τ.Κ.

Τηλέφωνα επικοινωνίας

Ιστοσελίδα

Παρακαλούμε, συμπληρώστε την παρακάτω δήλωση συμμετοχής και στείλτε την στην ΕΕΔΕ, υπόψη κ. Καβαλλιεράτου Στελλιάννα, μέσω e-mail στο euprograms1@eede.gr ή στο fax. 210 21 12 020, ή επικοινωνήστε στο 210 21 12 000 (εσωτ. *402).



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ



Αποτελέσματα του Έργου



«Προώθηση καλών πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις»

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., ΑΘΗΝΑ, ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 08 ΜΑΪΟΥ 2015

Ονοματεπώνυμο (προαιρετικό):

♦ ΕΡΩΤΗΣΗ 1

Με ποιόν / ποιούς από τους παρακάτω τρόπους πληροφορηθήκατε για τη διεξαγωγή της εκδήλωσης;

Προσωπική πρόσκληση
Καταχωρήσεις στον Τύπο
Υπόδειξη / Παρότρυνση εταιρίας μου
Υπόδειξη / Παρότρυνση φίλων ή συναδέλφων μου
Ενημέρωση μέσω Internet
Άλλο (παρακαλούμε προσδιορίστε)

♦ ΕΡΩΤΗΣΗ 2

Η επιλογή ώρας ή/και ημερομηνίας για τη διεξαγωγή της εκδήλωσης ήταν:

Σωστή
Λάθος

♦ ΕΡΩΤΗΣΗ 3

Η επιλογή του χώρου διεξαγωγής της εκδήλωσης ήταν:

Σωστή
Λάθος

♦ ΕΡΩΤΗΣΗ 4

Η οργάνωση της εκδήλωσης ήταν:

Ανεπαρκής
Καλή
Πολύ καλή

♦ ΕΡΩΤΗΣΗ 5

Το περιεχόμενο, γενικά, των εισηγήσεων ήταν:

Μέτριο
Καλό
Πολύ καλό

♦ ΕΡΩΤΗΣΗ 6

Πώς θα αξιολογούσατε, γενικά, τη συγκεκριμένη εκδήλωση;

Κακή
Καλή
Πολύ Καλή

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

--



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"
Προσανατολισμός στον Άνθρωπο

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2007-2013
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ – ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ









ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV –

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΕΙΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΟΥ

Κος Στάθης Καρατζογιάννης
(Υπεύθυνος Έργου)



Προώθηση Πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία σε Ελληνικές Επιχειρήσεις

Αποτελέσματα Έργου
Αθήνα, 08 Μαΐου 2015
Στάθης Καρατζογιάννης, Κοινωνιολόγος PhD
(Υπεύθυνος Έργου)





Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

1

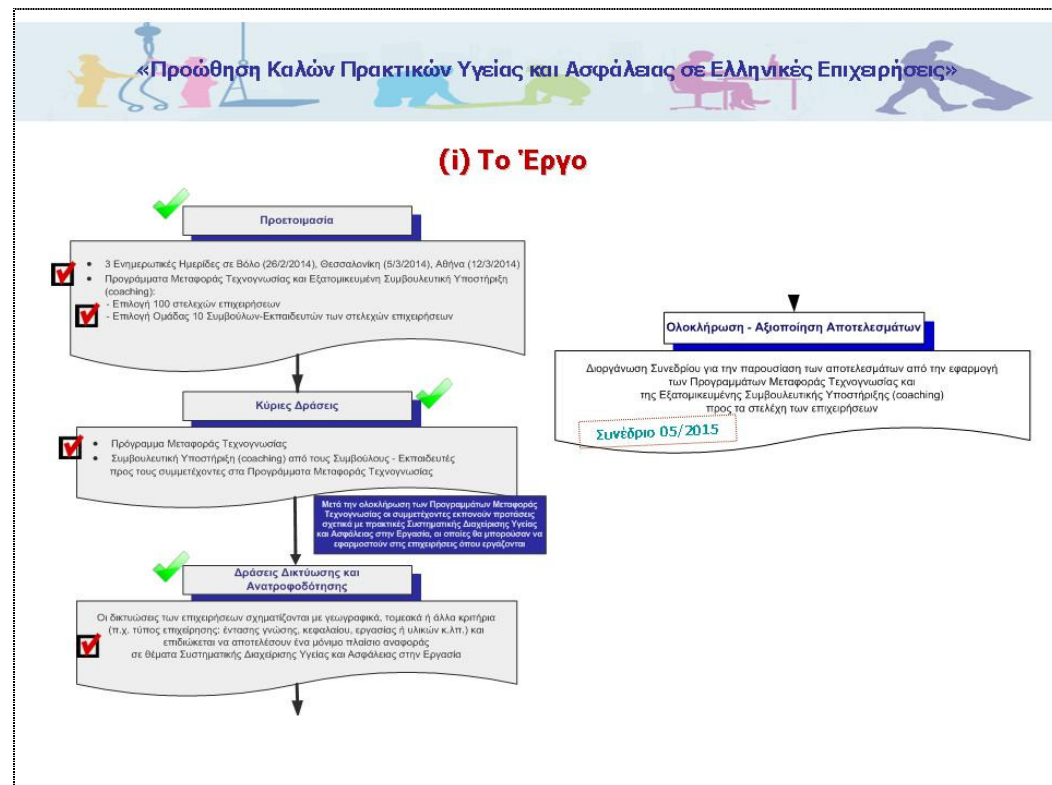


Ταυτότητα του έργου

«Προώθηση Καλών Πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις»

Το έργο «Προώθηση Καλών Πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις» ανατέθηκε στην ένωση εταιρειών **ΑΚΡΩΝΥΜΟ ΜΕΛΕΤΗΤΙΚΗ Ε.Π.Ε., Ε.Ε.Δ.Ε.** και **ECO EFFICIENCY Ε.Π.Ε.** με την από 29/11/13 (αρ. 5/2013) Σύμβασης Έργου με την **Ανώνυμη Εταιρεία Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας**.

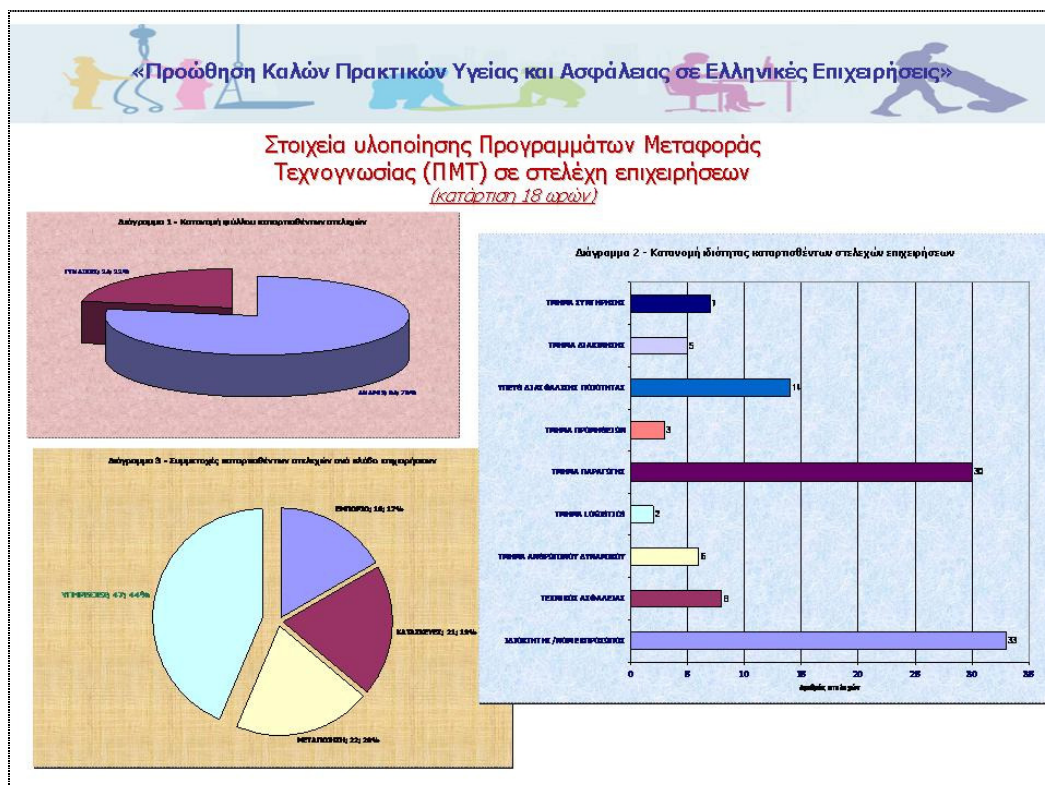
Διάρκεια υλοποίησης 18 μήνες (έως 29/05/2015).

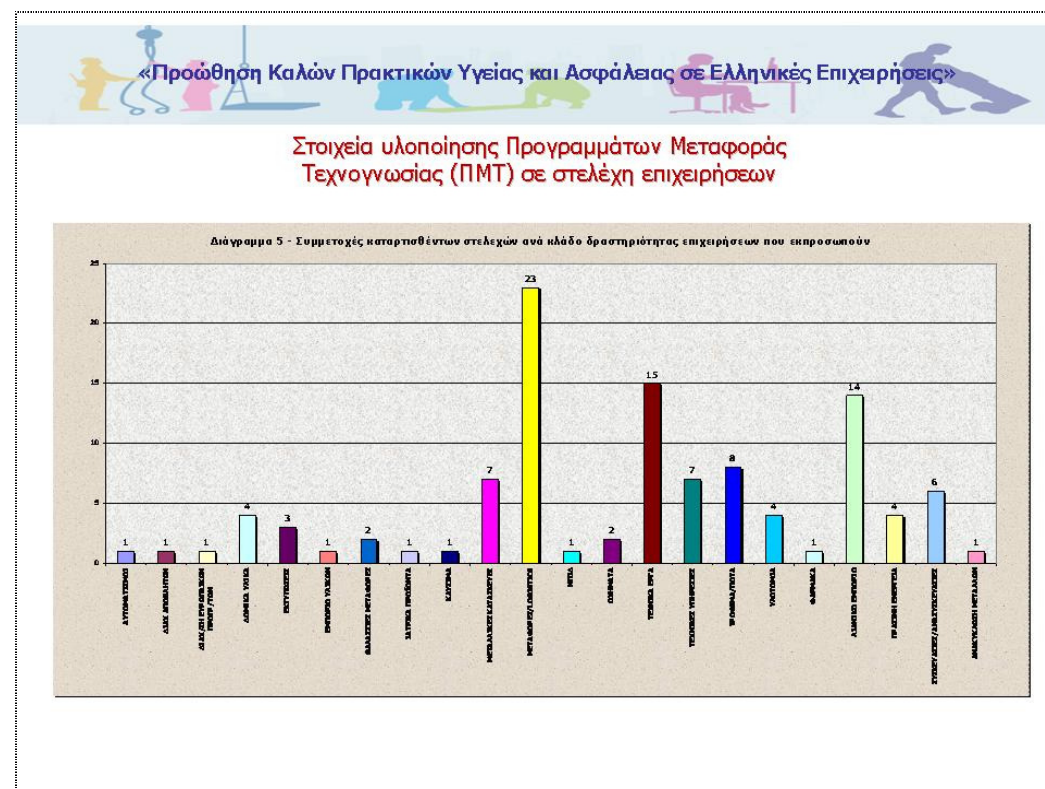
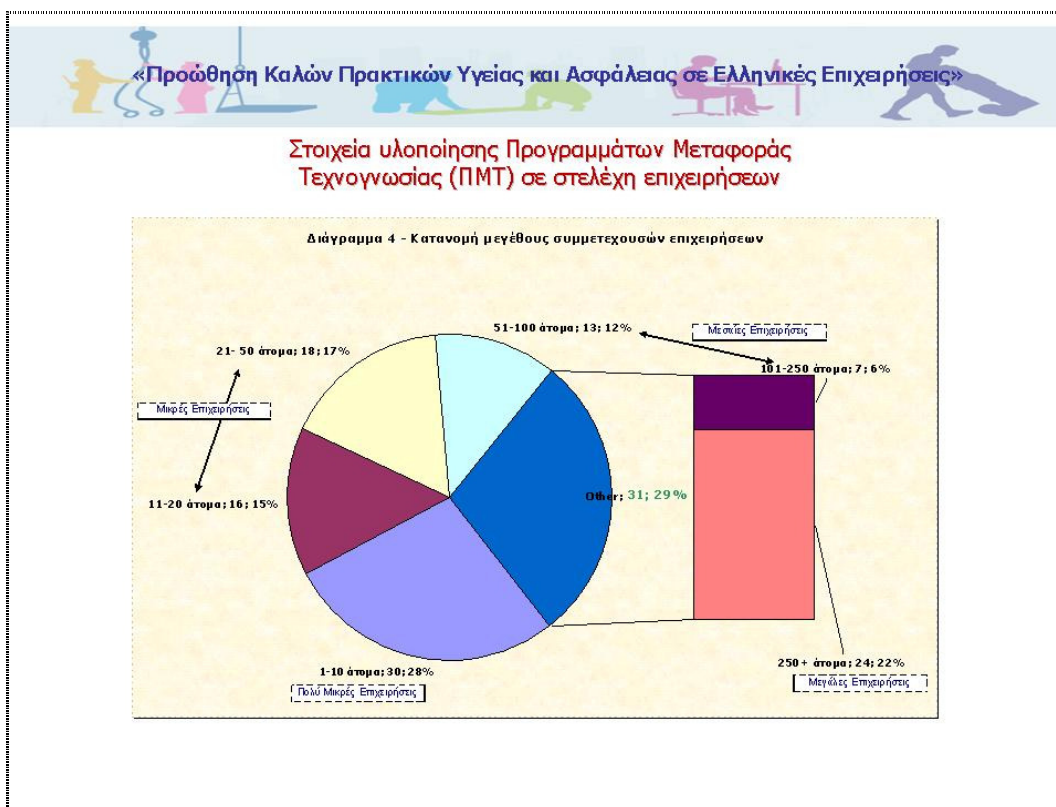


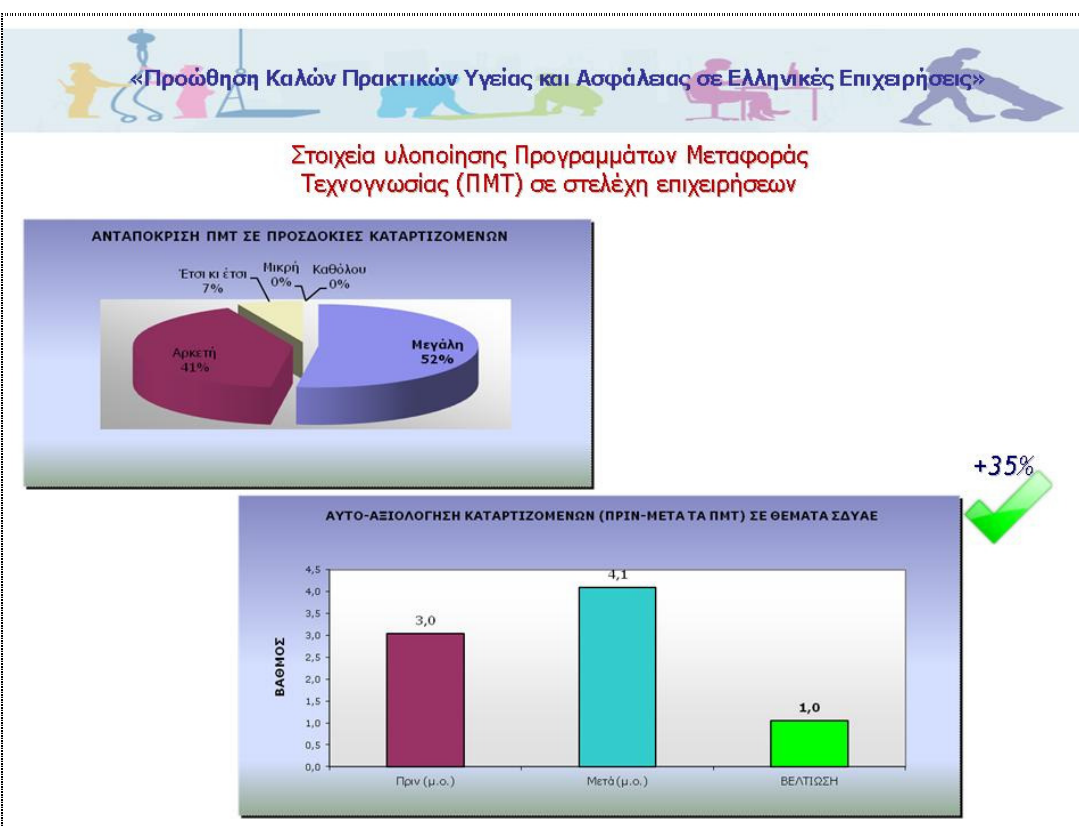
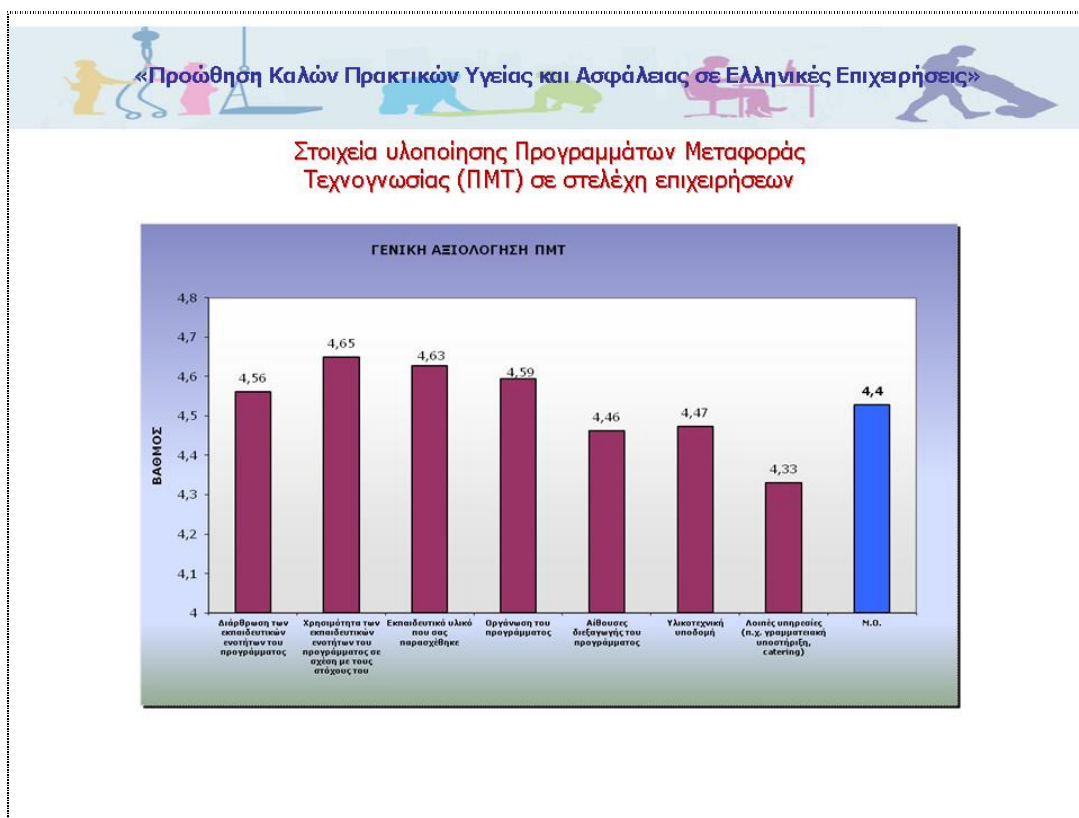
«Προώθηση Καλών Πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις»

(ii) Προγράμματα Μεταφοράς Τεχνογνωσίας (PMT)
σε στελέχη επιχειρήσεων (κατάρτιση 18 ωρών)

- ✓ 10 Προγράμματα Μεταφοράς Τεχνογνωσίας, σε
- ✓ 108 στελέχη επιχειρήσεων, από
- ✓ 88 επιχειρήσεις









(iii) Παροχή εξατομικευμένης συμβουλευτικής υποστήριξης (coaching 16 ωρών ανά επιχείρηση / οργανωτική μονάδα)

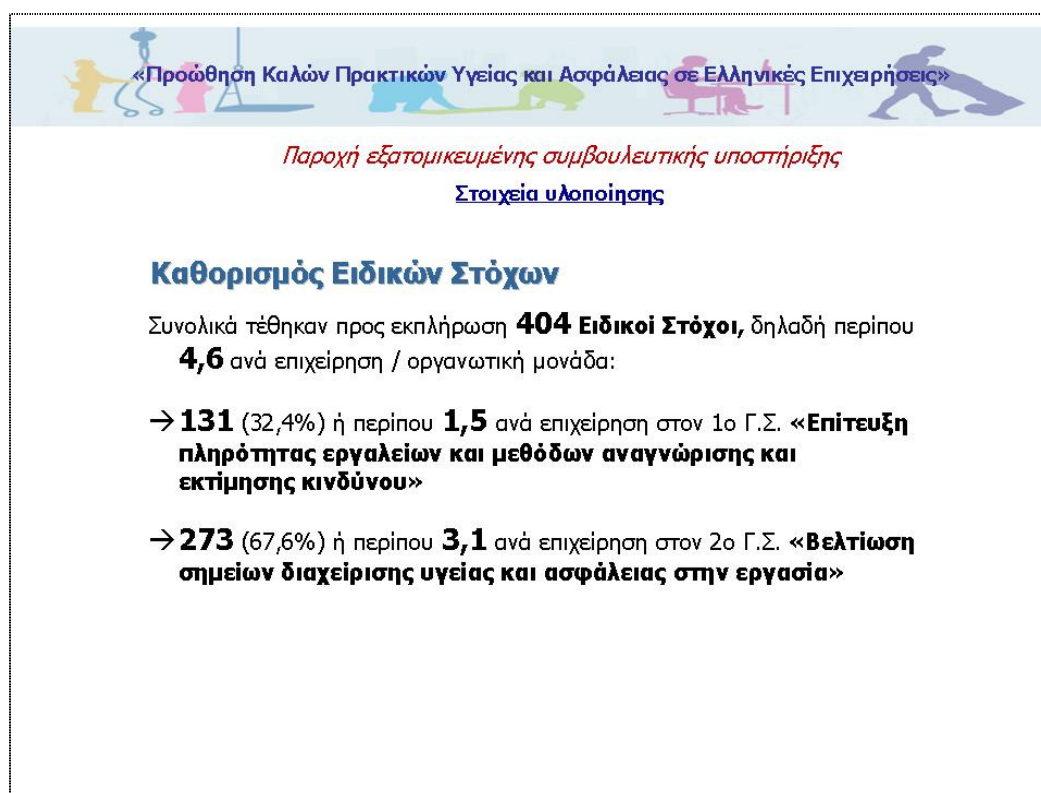
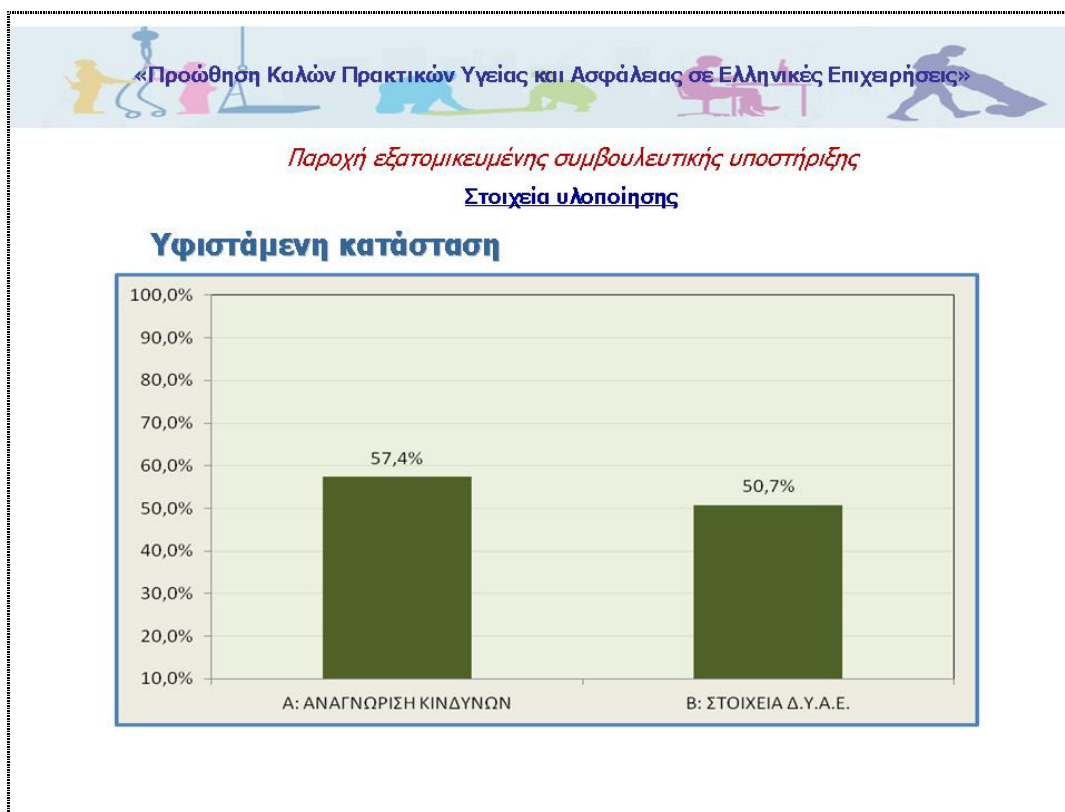
- Παροχή της κατάλληλης στήριξης στα στελέχη των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στα Προγράμματα Μεταφοράς Τεχνογνωσίας (PMT), ώστε να μπορέσουν να εισάγουν με επιτυχία πρακτικές ΣΔΥΑΕ στις επιχειρήσεις τους.
- Η ενέργεια **ολοκληρώθηκε** εντός του Μαρτίου 2015 με τη συμμετοχή **101** στελεχών επιχειρήσεων.
- Παρελήφθησαν από **10** Συμβούλους **101 Τελικές Εκθέσεις** σύμφωνα με το τυποποιημένο Εργαλείο σχεδιασμού εξατομικευμένης συμβουλευτικής υποστήριξης (coaching)–μία για κάθε συμμετέχοντα στέλεχος επιχείρησης, οι οποίες αντιστοιχούν σε **1.613 ώρες** εξατομικευμένης υποστήριξης.
- Για κάθε επιχείρηση συμπληρώθηκε το “Έντυπο σχεδιασμού και εφαρμογής coaching”, όπου έγινε αναγνώριση των αναγκών της επιχείρησης και καθορίστηκαν ρεαλιστικοί στόχοι και αναμενόμενα οφέλη από αυτούς.

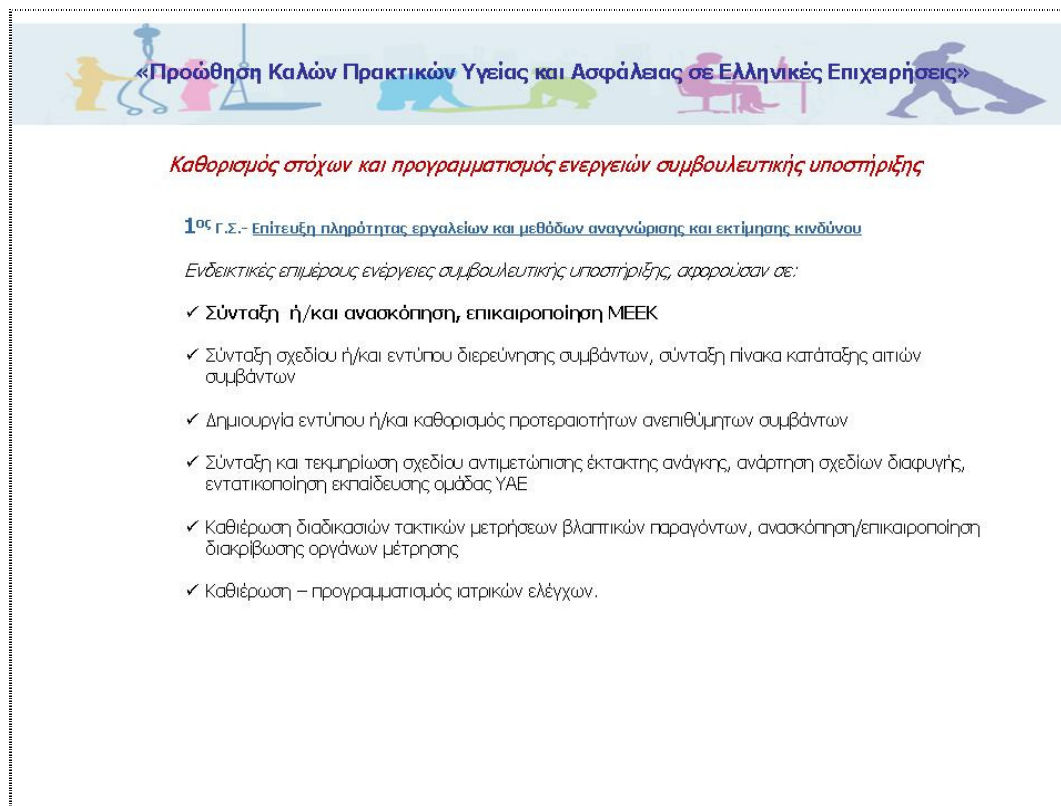
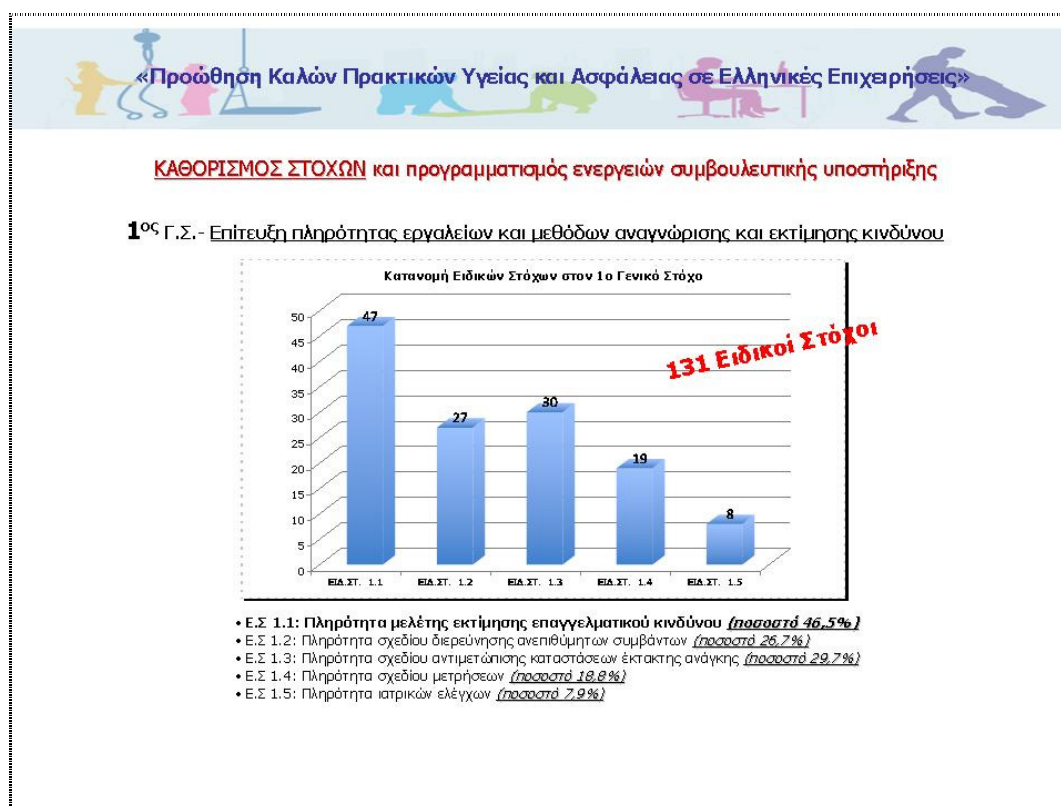


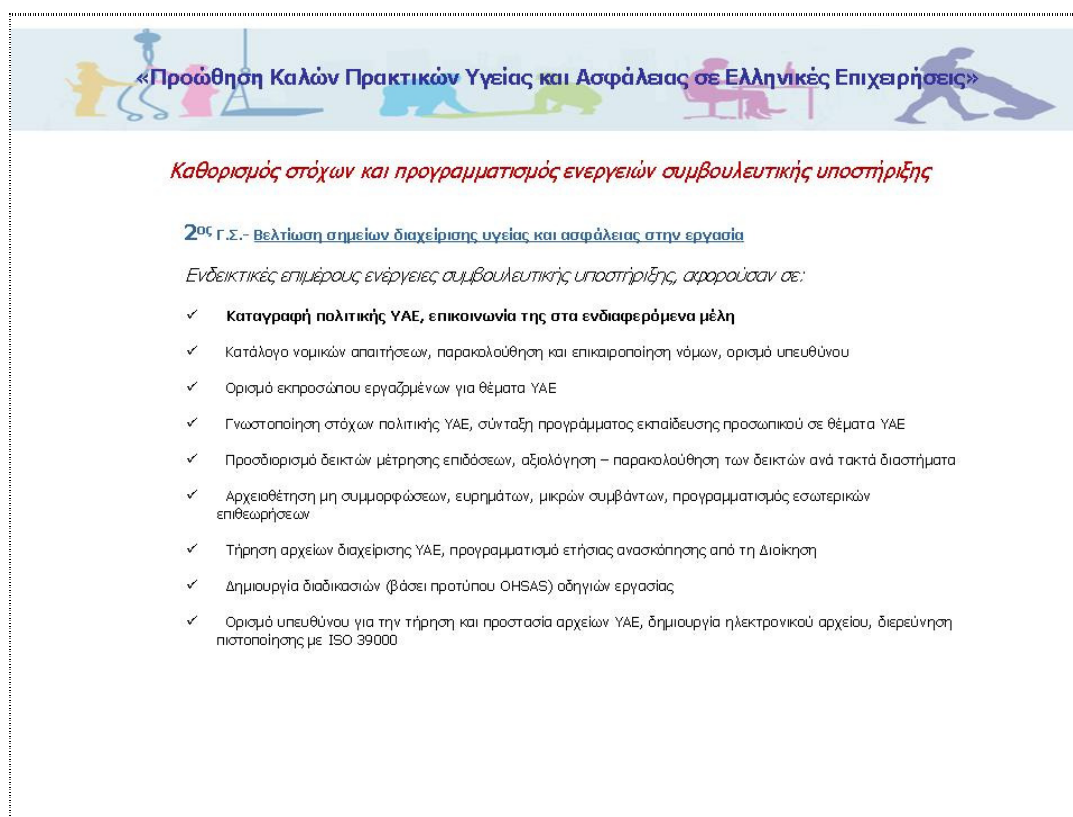
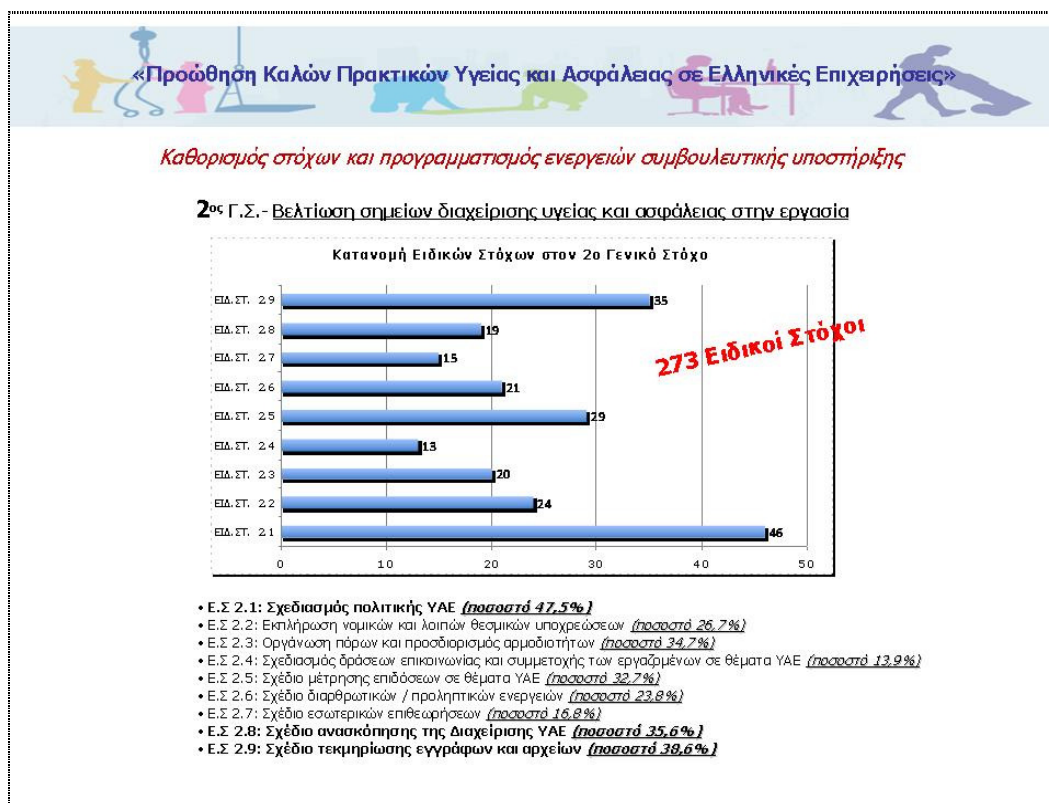
Παροχή εξατομικευμένης συμβουλευτικής υποστήριξης

Κατά τη διάρκεια των συνεδριών **coaching**:

- αποτυπώθηκε η υφιστάμενη κατάσταση και **διαγνώστηκαν οι ανάγκες** των επιχειρήσεων / οργανωτικών μονάδων στο πεδίο της ΥΑΕ,
- **καθορίστηκαν και συμφωνήθηκαν οι στόχοι** των παρεμβάσεων και κυρίως, αυτοί για τους οποίους θα μπορούσε να υπάρξει απτή πρόοδος κατά το διάστημα των υπηρεσιών συμβουλευτικής που παρέχονται στο πλαίσιο του έργου,
- κατ’ αντιστοιχία των στόχων, **προσδιορίστηκαν** και προγραμματίστηκαν οι **κατάλληλες ενέργειες** συμβουλευτικής,
- **καταγράφηκαν** οι υλοποιούμενες ενέργειες, καθώς και τα **αποτελέσματα** τους, ιδίως ως προς τον βαθμό επίτευξης των τεθέντων στόχων,
- έγιναν ενέργειες **δικτύωσης**.









(iv) Απολογισμός & Αξιολόγηση δράσεων συμβουλευτικής

Ολοκληρώθηκαν συνολικά **289** Ειδικό Στόχοι, περίπου **3,3** ανά επιχείρηση / οργανωτική μονάδα

→ **96** (73% των αρχικά τεθέντων) από το 1ο Γ.Σ. «Επίτευξη πληρότητας εργαλείων και μεθόδων αναγνώρισης και εκτίμησης κινδύνου», και

→ **193** (71% των αρχικά τεθέντων) από το 2ο Γ.Σ. «Βελτίωση σημείων διαχείρισης υγείας και ασφάλειας στην εργασία».

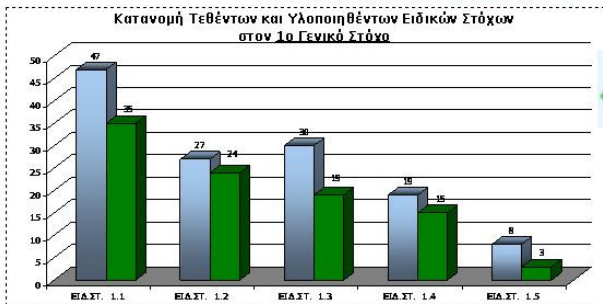
+ 9,4% η συνολική βελτίωση των επιχειρήσεων σε θέματα ΥΑΕ

το μετρήσιμο αποτέλεσμα της παρέμβασης διασποράζεται σε συνάρτηση με το είδος των τεθέντων ειδικών στόχων, το περιεχόμενο των αναλαμβανόμενων ενεργειών και το χρονικό διάστημα εντός του οποίου υλοποιούνται οι ενέργειες και ειδικότερα, οι συνεδρίες της ατομικής συμβουλευτικής υποστήριξης.



Απολογισμός & Αξιολόγηση δράσεων συμβουλευτικής

Κατανομή Τεθέντων και Υλοποιηθέντων Ειδικών Στόχων στον 1ο Γενικό Στόχο

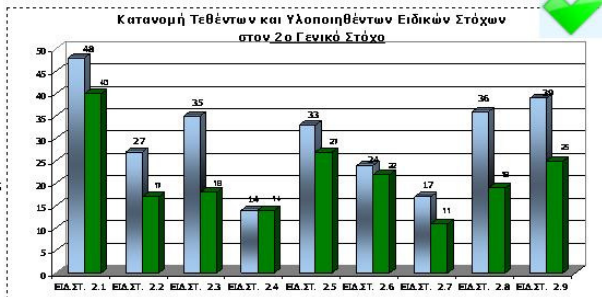


+7,5% Βελτίωση

- Ε.Σ.1.1: Πληρότητα μελέτης επίπτωσης επαγγελματικού κινδύνου
- Ε.Σ.1.2: Πληρότητα σχεδίου διαχείρισης απειλημάτων συμβάσεων
- Ε.Σ.1.3: Πληρότητα σχεδίου αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης
- Ε.Σ.1.4: Πληρότητα σχεδίου μετρήσεων
- Ε.Σ.1.5: Πληρότητα ιατρικών ελέγχων

+11,0% Βελτίωση

Κατανομή Τεθέντων και Υλοποιηθέντων Ειδικών Στόχων στον 2ο Γενικό Στόχο



- Ε.Σ.2.1: Σχεδιασμός πολιτικής ΥΑΕ
- Ε.Σ.2.2: Εκπαίδευση νομικών και λοιπών θεσμικών υποεργασιών
- Ε.Σ.2.3: Οργάνωση πόρων και προσδιορισμός αρμοδιοτήτων
- Ε.Σ.2.4: Σχεδιασμός δράσεων επικοινωνίας και συμμετοχής των εργαζομένων σε θέματα ΥΑΕ
- Ε.Σ.2.5: Σχέδιο μέτρησης επιδόσεων σε θέματα ΥΑΕ
- Ε.Σ.2.6: Σχέδιο διαρθρωτικών / προληπτικών ενεργειών
- Ε.Σ.2.7: Σχέδιο συστημάτων επιθεωρήσεων Ε.Σ.2.8: Σχέδιο ανασκόπησης της διαχείρισης ΥΑΕ
- Ε.Σ.2.9: Σχέδιο τεκμηρίωσης εγγράφων και αρχείων



Απολογισμός & Αξιολόγηση δράσεων συμβουλευτικής
Διαφοροποίηση των αποτελεσμάτων ανάλογα του μεγέθους των επιχειρήσεων

Γενικοί Στόχοι Παρέμβασης	1ος Γ.Σ.	2ος Γ.Σ.	ΣΥΝΟΛΟ
Αριθμός ατόμων	% ΒΕΛΤΙΩΣΗ	% ΒΕΛΤΙΩΣΗ	% ΒΕΛΤΙΩΣΗ
1-10 άτομα	8,8%	20,5%	15,4%
11-50 άτομα	9,9%	10,3%	10,1%
51-250 άτομα	6,7%	12,0%	9,5%
250+ άτομα	4,5%	1,2%	2,6%
Μ.Ο. Συνόλου	7,5%	11,0%	9,4%

1. Το **αποτέλεσμα** των παρεμβάσεων αυξάνει αντιστρόφως ανάλογα με το **μέγεθος** των επιχειρήσεων
2. Όσο μικρότερη η επιχείρηση τόσο χαμηλότερες οι αρχικές επιδόσεις της στο πεδίο της ΥΑΕ. Συνεπώς, οι στοχευμένες παρεμβάσεις συμβουλευτικής υποστήριξης (coaching) μπορούν να επικφέρουν **θαυματικότερα αποτελέσματα** στις **μικρές επιχειρήσεις**
3. Το **μέγεθος** των παρεμβάσεων συσχετίζεται με το μέγεθος της επιχείρησης. Συνεπώς, ο **διατιθέμενος χρόνος**, αλλά και **διάρκεια** για υπηρεσίες στοχευμένης υποστήριξης θα πρέπει να διαφοροποιείται ανάλογα του μεγέθους των επιχειρήσεων.



(ν) Δράσεις δικτύωσης και ανατροφοδότησης (networking)

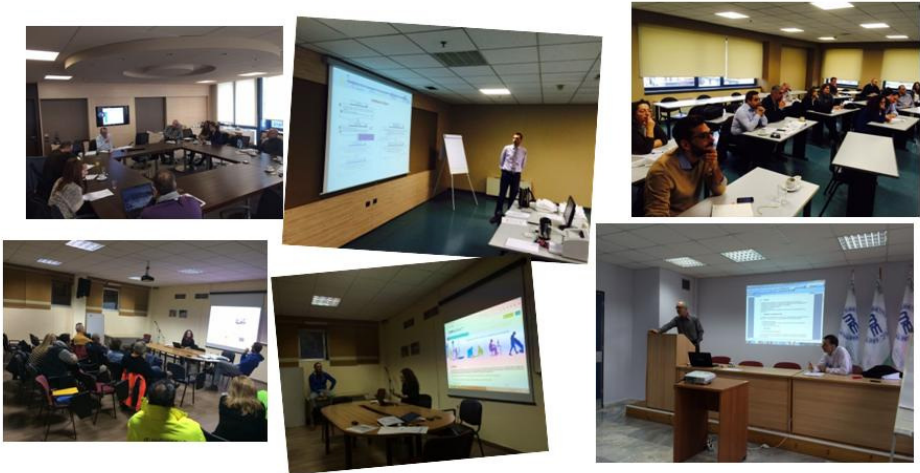
Συμμετοχή
Εξειδικευμένων Συμβούλων
& Στελεχών επιχειρήσεων

- **Συστηματική επικοινωνία και συνεργασία** εμπειρογνομόνων, στελεχών επιχειρήσεων και φορέων με στόχο τη μεταφορά τεχνογνωσίας, την ανταλλαγή απόψεων και την προώθηση της ΣΔΥΑΕ
- Ανάληψη πρωτοβουλιών για την από **κοινού** αντιμετώπιση ζητημάτων ΥΑΕ, τα οποία είναι **κοινά** για επιχειρήσεις με **παρόμοια** χαρακτηριστικά
- Δημιουργία μιας **μόνιμης βάσης αναφοράς**, η οποία θα μπορεί να υποστηρίξει την αντιμετώπιση θεμάτων ΣΔΥΑΕ, ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε ομάδας επιχειρήσεων.

«Προώθηση Καλών Πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις»

Δράσεις δικτύωσης και ανατροφοδότησης (networking)

4 συναντήσεις ανατροφοδότησης, σε Αθήνα (2) – Βόλο – Χαλκίδα με τη συμμετοχή 46 στελεχών επιχειρήσεων, στις οποίες εφαρμόστηκε το πρόγραμμα



«Προώθηση Καλών Πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας σε Ελληνικές Επιχειρήσεις»

Δράσεις δικτύωσης και ανατροφοδότησης (networking)

Λοιπές δράσεις δικτύωσης:

- ☐ Εγγραφή των συμμετεχόντων στη διαδικτυακή πύλη του ΣΕΒ για την ΥΑΕ (www.sevosh.org.gr).
- ☐ Παρακίνηση των συμμετεχόντων για τη χρήση των ενότητων 'Επικοινωνία' και 'Forum' του εν λόγω portal, για την υποβολή ερωτήσεων και απόψεων σε θέματα ΥΑΕ.
- ☐ Παρακίνηση των συμμετεχόντων από τους Συμβούλους Εκπαιδευτές για την εγγραφή τους σε άλλες ιστοσελίδες σχετικού ενδιαφέροντος, είτε σε εθνικό (π.χ. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας www.elinyae.gr), είτε σε διεθνές επίπεδο (π.χ. ILO/International Labor Organization www.ilo.gr, ή EU-OSHA/European Agency for Safety and Health at Work <https://osha.europa.eu>).



Δράσεις δικτύωσης και ανατροφοδότησης (networking)

Γενικό Συμπέρασμα

Έλλειμμα κουλτούρας ΥΑΕ → ανάγκη καθιέρωσης εταιρικής κουλτούρας ΥΑΕ σε όλες τις ελληνικές επιχειρήσεις, μέσω της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σε αυτές για τους πιθανούς κινδύνους και τους τρόπους για την αποτελεσματική διαχείρισή τους.

Προτάσεις συμμετεχόντων

- Εισαγωγή σχετικών με την ΥΑΕ μαθημάτων σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης προκειμένου για την εγκαθίδρυση αντίστοιχης κουλτούρας στην ελληνική οικογένεια ήδη από τα παιδικά χρόνια,
- Συνεργασία των μεγάλων επιχειρήσεων με τις τοπικές κοινωνίες σε περιοχές όπου αυτές δραστηριοποιούνται, προκειμένου για την ενημέρωση των κατοίκων σε θέματα υγείας και ασφάλειας, την αναγνώριση των κινδύνων στην καθημερινότητα και τις απαιτούμενες προληπτικές ενέργειες,
- Προβολή ενημερωτικών videos σχετικών με την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία στους χώρους αναμονής κάθε μορφής επιχειρήσεων.



ACRONYM
BUSINESS CONSULTANTS

εεδε
ελληνική εταιρία βελτισμού επιχειρήσεων

ECO EFFICIENCY
CONSULTING & ENGINEERING LTD
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ & ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΠ.Ε.

ΣΕΒ | ΣΤΕΓΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ
Επενδύοντας στην Ανθρώπινη Ανάπτυξη

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
“ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ”
Προσανατολισμός στην Ανάπτυξη

ΕΣΠΑ
2007-2013
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Κος Πέτρος Μαραμπούτης
(Στέλεχος Ομάδας Έργου)



Καλές Πρακτικές Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία

Πέτρος Μαραμπούτης,

Μηχ. Μεταλλείων-Μεταλλουργός
Δρ. Τεχν. Υλικών και Περιβάλλοντος

Μάιος 2015



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"
Προσανατολισμός στον Άνθρωπο

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Καλές πρακτικές είναι...

- κατευθυντήριες γραμμές και **εφαρμοσμένες-αποτελεσματικές λύσεις** για τη βελτίωση της Υγείας και της Ασφάλειας στην Εργασία

(πηγή: EU-OSHA)

- επιτυχημένες λύσεις** για την αντιμετώπιση των κινδύνων που απειλούν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία.

(πηγή: Έργο Solbase, Ολλανδία)

•



2

Οι Καλές Πρακτικές πρέπει ...

- Να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της νομοθεσίας / κατευθυντήριων γραμμών / προτύπων.
- Να βελτιώνουν τις συνθήκες εργασίας και να διαχειρίζονται τους κινδύνους της ΥΑΕ.
- Να είναι αποτελεσματικές και δεοντολογικά αποδεκτές.
- Να προτείνουν μια ενέργεια με εμφανή αντίκτυπο στη μείωση του κινδύνου.
- Να είναι σύγχρονες σε εθνικό / ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Να μπορούν να εφαρμοστούν σε άλλες επιχειρήσεις ή οργανισμούς.

3



1ο ΕΡΓΟ:

**Μελέτη Στρατηγικής των
Ελληνικών Επιχειρήσεων
για την Ανάπτυξη
Πρακτικών Αναβάθμισης
του Περιβάλλοντος
Εργασίας**

Αποτύπωση της Υφιστάμενης
Κατάστασης στην Ελλάδα

Οδηγός ΣΔΥΑΕ

Portal ΥΑΕ ΣΕΒ

Εμπειρογνώμονες

Καλές Πρακτικές



Συλλογή Καλών Πρακτικών

από τη «Μελέτη Στρατηγικής των Ελληνικών Επιχειρήσεων για την Ανάπτυξη Πρακτικών Αναβάθμισης του Περιβάλλοντος Εργασίας»

- Από δημοσιευμένα Case studies από μικρομεσαίες επιχειρήσεις σε βάσεις δεδομένων όπως:
 - EU-OSHA
 - European Network for Workplace Health Promotion-ENWHP
 - Οργανισμοί για την ΥΑΕ (ILO, ACSH, ELINYAE, INRS)
 - Ενώσεις επιχειρήσεων (ΣΕΒ, CONCAWE, ICMM, κ.ά.)
- Από ελληνικές επιχειρήσεις
- Από έρευνα με ερωτηματολόγιο κατά την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στην Ελλάδα



5

Οι Καλές Πρακτικές στο sevosh.org.gr

ΣΕΒ ΣΕΒΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ

Είστε συνδεδεμένος ως el.nikolaou Αναζήτηση

Το Έργο Περιεχόμενα Ενδιαφέρουσες Συνδέσεις Νομοθεσία Μελέτες Οδηγός ΣΔΥΑΕ Καλές Πρακτικές FAQ Επικοινωνία e-learning

Διαδικτυακή Πύλη Υγείας και Ασφάλειας

Ανά Κίνδυνο
Ανταγωνιστικότητα
Άλλα Θέματα

Ταξινομούνται σε τεχνικού – οργανωτικού χαρακτήρα και χωρίζονται

- **Ανά κίνδυνο** (Ακτινοβολίες, Ηλεκτρισμός, Θόρυβος, Χημικά κ.ά.) και
- **Άλλα θέματα** (Βία στην εργασία, Εκπαίδευση, Νέοι εργαζόμενοι)

Ηλεκτρισμός

Τεχνικής φύσεως – προληπτικού χαρακτήρα

- Ορθή σύνδεση, συντήρηση και μόνωση καλωδίων και πριζών.
- Υπαρξη γείωσης ή διπλής μόνωσης στα εργαλεία χειρός.
- Εγκατάσταση αντιηλεκτροστατικού διακόπτη διαφυγής (ρελέ) στον ηλεκτρικό πίνακα.
- Συντήρηση ηλεκτρικών εγκαταστάσεων και ηλεκτρικών εργαλείων μόνο από άτομα με την απαραίτητη άδεια.
- Στήριξη καλωδίων και παραγωγή ηλεκτρικών εργαλείων στην οροφή ή τους τοίχους ή εγκατάσταση κινητών ενάρκων βραχίονων για τα καλώδια.

Οργανωτικής φύσεως

- Εφαρμογή των Κανονισμών Εσωτερικών Ηλεκτρολογικών Εγκαταστάσεων



Στο Πρόγραμμα Μεταφοράς Τεχνογνωσίας Καλών Πρακτικών ΥΑΕ



8

Καλές Πρακτικές από το Έργο αναδείχθηκαν από...

- Τις μεγάλες επιχειρήσεις με εμπειρία στην εφαρμογή ΣΔΥΑΕ
- Την εμπειρία των Συμβούλων/Πολλαπλασιαστών
- Τις ανάγκες που διαγνώστηκαν
- Τη συνεργασία επιχείρησης – Συμβούλου Πολ/στη όπως π.χ.
 - Η Παρέμβαση Ασφάλειας – Καταγραφή Ανασφαλών Συμπεριφορών/Συνθηκών
 - Η Υγεία & Ασφάλεια των Εξωτερικών Συνεργατών εντός της επιχείρησης



10

Ευχαριστώ πολύ
για την προσοχή σας!



11

Καλές Πρακτικές ΥΑΕ υιοθετούνται όταν:

- Η δέσμευση της διοίκησης και η συμμετοχή της στα θέματα ΥΑΕ είναι ισχυρή και καθολική.
- Η ΥΑΕ ενσωματώνεται και δεν διαχωρίζεται από την παραγωγική δραστηριότητα.
- Τίθενται μετρήσιμοι - αξιόπιστοι στόχοι και τα προγράμματα επιμόρφωσης είναι επαρκή.
- Η διαχείριση των αλλαγών και η συνεχής βελτίωση μετράται με αξιόπιστα κριτήρια αξιολόγησης.
- Υπάρχει ενημέρωση και ενδιαφέρον σχετικά με τους κανονισμούς.
- Υπάρχουν οι διαθέσιμοι πόροι.

10

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V –

ΑΠΟΜΑΓΝΗΤΟΦΩΝΗΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ (08/05/15)

κα. ΜΠΑΡΔΑΝΗ:

Κατά την έναρξη της ημερίδας τον λόγο παίρνει η κα. Ρένα Μπαρδάνη, (Συντονίστρια του Δικτύου εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικής Πολιτικής του ΣΕΒ), η οποία αφού ευχαρίστησε όλους τους συμμετέχοντες σε αυτή, παρουσίασε συνοπτικά το αντικείμενο και τους στόχους του συνεδρίου.

Στόχος του συγκεκριμένου συνεδρίου είναι ολοκλήρωση και παρουσίαση του έργου «Προώθηση καλών πρακτικών υγείας και ασφάλειας στις ελληνικές επιχειρήσεις». Το έργο αυτό πραγματοποιήθηκε για να καταγραφούν οι καλές πρακτικές σε θέματα υγείας και ασφάλειας σε ελληνικές επιχειρήσεις και να γίνει μια διάχυση των πρακτικών αυτών και σε άλλες εταιρίες πέραν των μεγάλων οργανωμένων επιχειρήσεων που εκπροσωπεί ο ΣΕΒ.

Η προσπάθεια είναι οι καλές πρακτικές, που οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις κατά τεκμήριο έχουν αναπτύξει και πολλές από αυτές έχουν και πολύ καλές επιδόσεις ακόμα και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, να μεταδοθούν και σε άλλες επιχειρήσεις και άλλων μεγεθών και άλλων κλάδων. Στόχος είναι το θέμα της υγείας και ασφάλειας να μπορεί να αναπτυχθεί ακόμη περισσότερο στη χώρα μας. Τέλος, η κα Μπαρδάνη παρουσίασε και ευχαρίστησε τους εκπροσώπους των αναδόχων του έργου και ειδικά την εταιρία ΑΚΡΩΝΥΜΟ ΜΕΛΕΤΗΤΙΚΗ, την Ελληνική Εταιρία Διοίκησης Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ) και την ECO EFFICIENCY Συμβουλευτική και Τεχνική Μονοπρόσωπη.

Η συνάντησή μας εδώ είναι περισσότερο να θυμηθούμε όλοι το έργο και να μοιραστούμε τις εμπειρίες, τις καλές πρακτικές, αυτά τα οποία ζήσατε σε πρώτη γραμμή, σε δεύτερη γραμμή, ιδέες που μπορεί να έχετε ώστε το πρόγραμμα που ολοκληρώνεται σήμερα να έχει συνέχεια.

Θεωρούμε ότι το πρόγραμμά μας από μόνο του είναι μια καλή πρακτική η οποία θα πρέπει να έχει συνέχεια.

Και θέλουμε, λοιπόν, να σηματοδοτήσουμε και να δείξουμε προς τα έξω ότι το ΕΛΙΝΥΑΕ είναι ένας χώρος ο οποίος φτιάχτηκε από τους κοινωνικούς εταίρους ώστε όλοι μαζί να κάνουν τις απαραίτητες ενέργειες για την προαγωγή υγείας και ασφάλειας.

Θα δώσω στον Γιάννη Καλύβα το λόγο για να συντονίσει τη σημερινή συνάντηση την οποία και θέλουμε να είναι διαδραστική, ζητούμε δηλαδή τη συνεργασία όλων για αυτή τη συνάντηση.

Ως προς τους χαιρετισμούς που έχουμε προγραμματίσει να γίνουν, να σας ενημερώσω ότι δυστυχώς δεν είναι ο κος Χριστοδούλου μαζί μας, διότι αυτή τη στιγμή, όπως ίσως το ξέρετε όλοι, έγινε δυστύχημα στα Ελληνικά Πετρέλαια και μόλις μάθαμε ότι υπάρχουν ήδη δύο νεκροί. Είναι ότι χειρότερο για μια τέτοια ημέρα σήμερα για εμάς εδώ και έτσι ο κος Χριστοδούλου δεν θα είναι μαζί μας δυστυχώς για αυτό το λόγο.

Θα δώσω το λόγο, κύριε Καλύβα αν δεν έχετε αντίρρηση, για τον πρώτο χαιρετισμό στον κ. Μπίτσιο. Ο κος Μπίτσιος είναι ο Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος του ΣΕΒ και θα κάνει χαιρετισμό εκ μέρους του ΣΕΒ και μετά θα δώσουμε το λόγο στον κ. Κωνσταντινίδη που είναι ο Πρόεδρος του ΕΛΙΝΥΑΕ και καθηγητής του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης.

Κος ΜΠΙΤΣΙΟΣ:

Κυρίες και κύριοι καλημέρα σας. Λυπάμαι που η σημερινή μας συνάντηση γίνεται με αυτό το συμβάν, το ατύχημα. Νομίζω η σκέψη όλων μας θα είναι με τις οικογένειες και ελπίζω να μην έχουμε άλλα δυσάρεστα νέα από τον Ασπρόπυργο.

Θα ήθελα να σας καλωσορίσω στη σημερινή εκδήλωση η οποία βέβαια έχει θέμα την προώθηση των καλών πρακτικών υγείας και ασφάλειας στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Η εκδήλωσή μας διοργανώνεται με αφορμή την ολοκλήρωση της πρωτοβουλίας του ΣΕΒ για διάχυση στις ελληνικές επιχειρήσεις των αρχών της συστημικής διαχείρισης, της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία.

Για τον ΣΕΒ η πρόληψη σε ότι αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία είναι πρωταρχικός στόχος. Σήμερα δίνεται η ευκαιρία σε όλους μας να αναδείξουμε απόψεις και εμπειρίες που συμβάλλουν στην αναβάθμιση του περιβάλλοντος εργασίας. Είναι σημαντικό να αποτρέψουμε τον οποιοδήποτε αρνητικό αντίκτυπο ενδέχεται να προκύψει εξαιτίας της οικονομικής κρίσης.

Το συνεχώς μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον των τελευταίων ετών έχει διαμορφώσει μεγάλες προκλήσεις για τις επιχειρήσεις που επιδιώκουν να διατηρήσουν και να βελτιώσουν τη θέση τους στην αγορά. Οι προκλήσεις αυτές συνδέονται άμεσα με την ανάπτυξη των τεχνολογιών, την εισαγωγή καινοτομιών και την έμφαση στην ποιότητα που έχει αναχθεί σε βασικό ζητούμενο.

Στο πλαίσιο αυτό ο ΣΕΒ υποστηρίζει την προσπάθεια

προσαρμογής των ελληνικών επιχειρήσεων στις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες, μέσω της προώθησης ενός νέου επιχειρηματικού υποδείγματος που στηρίζεται στην ευελιξία, την καινοτομία, την εξωστρέφεια και την προνοητική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Ο ΣΕΒ ειδικά για τα θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία υποστηρίζει πως η συστηματική διαχείριση από τις επιχειρήσεις αποτελεί ζήτημα σαφώς πιο σύνθετο και ξεπερνά την απλή συμμόρφωση με τη σχετική νομοθεσία.

Η εμπειρία μας δείχνει πως οι επιχειρήσεις που επενδύουν στη βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας έχουν θετικά αποτελέσματα στο επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού, στην ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος, στην παραγωγικότητα και στη διασφάλιση βιώσιμης ανταγωνιστικότητας. Αυτό είναι ένα σημείο το οποίο πρέπει να αναδείξουμε.

Στην Ελλάδα καταγράφεται υστέρηση αναφορικά με την ανάπτυξη και την εφαρμογή της συστηματικής διαχείρισης της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Αυτό οφείλεται σε πολλούς παράγοντες και κυρίως στον τρόπο λειτουργίας και το μέγεθος των επιχειρήσεων.

Η επένδυση στην πρόληψη φαίνεται πως δεν αποτελεί κοινό τόπο. Εξαίρεση αποτελούν οι μεγάλες οργανωμένες επιχειρήσεις οι οποίες αποτελούν πρότυπο και καλούνται να προωθήσουν στις μικρότερες καλές πρακτικές υγείας και ασφάλειας.

Σε αυτή την κατεύθυνση βασική προϋπόθεση αποτελεί η ισχυρή δέσμευση της διοίκησης της επιχείρησης και η συμμετοχή όλων των στελεχών αλλά και των εργαζομένων.

Το έργο που ολοκληρώθηκε με επιτυχία στην οποία όλοι έχετε συμβάλει αποτελεί μέρος της έμπρακτης συνεισφοράς του ΣΕΒ στην αναβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Κυρίες και κύριοι, θα ήθελα σε αυτό το σημείο να σας ευχαριστήσω για τη συμμετοχή σας και να σας διαβεβαιώσω ότι ο ΣΕΒ θα συνεχίσει έμπρακτα να στηρίζει αυτή την πολύ σημαντική πρωτοβουλία η οποία έχει και σημαντικά αποτελέσματα.

Σας ευχαριστώ πάρα πολύ και σας εύχομαι καλή επιτυχία.

Κος ΚΑΛΥΒΑΣ:

Ευχαριστούμε πολύ τον κ. Μπίτσιο για το χαιρετισμό και θα ήθελα να έρθει στο βήμα ο κος Κωνσταντινίδης καθηγητής ιατρικής του

Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, Πρόεδρος και Γενικός Διευθυντής του ΕΛΙΝΥΑΕ, του χώρου που μας φιλοξενεί.

Κος ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗΣ:

Καλώς ήρθατε. Πολύ συνοπτικά θα κάνω έναν χαιρετισμό από την πλευρά του ΕΛΙΝΥΑΕ, αφού πρώτα σας καλωσορίσω σήμερα εδώ. Ο ΣΕΒ, γιατί αυτός είναι ο οικοδεσπότης σήμερα, αφού και ιδιοκτησιακά είναι ένας από τους 4 εταίρους που έχουν συμβάλει για τη δημιουργία του ΕΛΙΝΥΑΕ εδώ και 23 χρόνια.

Βέβαια το ΕΛΙΝΥΑΕ έχει δείξει το ενδιαφέρον του έμπρακτα και έχει αναπτύξει τεχνογνωσία για τα ζητήματα αυτά. Δηλαδή ποια; Τις καλές πρακτικές, όχι μόνο αυτές, ακόμα και τα check lists που κάνουν οι Μηχανικοί, τα αντίστοιχα που θα έπρεπε να κάνουν οι γιατροί και μόνο η καθηγήτριά μας η κυρία Αθηνά Λινού έχει μεριμνήσει για τις κατευθυντήριες οδηγίες σε κάποιους ενδεικτικούς τομείς. Σε όλα αυτά το ΕΛΙΝΥΑΕ θα είναι πάντα ο χώρος όπου θα μπορούν να αναπτύσσονται.

Επομένως το θέμα δεν είναι μόνο το ότι με επιτυχία κλείνετε αυτό το πρόγραμμα για το οποίο αξίζουν θερμά συγχαρητήρια, αλλά το ενδιαφέρον είναι να συνεχιστούν αυτού του τύπου οι προσπάθειες για τις οποίες ο ΣΕΒ έχει πάρει πρωτοβουλίες εδώ και χρόνια.

Θα χαρούμε πάντα να έχουμε συνεργασία σε αυτά τα θέματα αφού θα πρέπει να μας θεωρείτε δικούς σας ανθρώπους έτσι συνοπτικά. Καλή επιτυχία επομένως.

Κος ΚΑΛΥΒΑΣ:

Ευχαριστούμε πολύ, Πρόεδρε. Και τώρα στο βήμα θα έρθει ο κος Καρατζογιάννης από τον εταίρο του προγράμματος, την εταιρία ΑΚΡΩΝΥΜΟ ΜΕΛΕΤΗΤΙΚΗ ΕΠΕ, ο οποίος θα κάνει μια σύντομη παρουσίαση του έργου.

Κος ΚΑΡΑΤΖΟΓΙΑΝΝΗΣ:

Γεια σας, καλημέρα και από εμένα. Οι περισσότεροι με γνωρίζετε όσοι έχετε συμμετάσχει στην υλοποίηση του έργου. Εκπροσωπώ όπως ειπώθηκε από τον κύριο Καλύβα την Ένωση εταιριών που ανέλαβε να υλοποιήσει το έργο. Υπό την ιδιότητα αυτή ως διευθυντής του έργου θα ήθελα να κάνω μια συνολική επισκόπηση αυτού και να εστιάσω σε μερικά σημεία τα οποία θεωρώ ότι έχουν

ιδιαίτερο ενδιαφέρον για να αποτιμήσουμε τα αποτελέσματα και τη σημασία του έργου.

Πρώτα από όλα να ευχαριστήσω και εγώ με τη σειρά μου τον ΣΕΒ εκ μέρους της Ένωσης εταιριών, που μας δόθηκε η ευκαιρία μετά την επιλογή μας ως αναδόχων του έργου να συμμετάσχουμε σε ένα έργο το οποίο έχει ιδιαίτερη σημασία και ιδιαίτερο ενδιαφέρον για εμάς.

Το έργο, λοιπόν, αυτό υλοποιήθηκε, όπως ειπώθηκε και προηγουμένως, από την Ένωση εταιριών ΑΚΡΩΝΥΜΟ ΜΕΛΕΤΗΤΙΚΗ, ΕΕΔΕ και ECO EFFICIENCY. Είναι περίπου πριν από ενάμισι χρόνο όταν υπεγράφη η σύμβαση του έργου.

Οι κύριοι στόχοι του έργου όπως αποτυπώνονταν στο σχεδιασμό του έργου αφορούσαν 4 κύρια σημεία. Πρώτα από όλα την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων, τη συμμετοχή των επιχειρήσεων σε προγράμματα ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης γύρω από το πεδίο της συστηματικής διαχείρισης στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Ο δεύτερος βασικός στόχος αφορούσε την κατάρτιση εξειδικευμένων στελεχών των επιχειρήσεων πάνω στο αντικείμενο αυτό. Ο τρίτος στόχος σε συνάρτηση με το δεύτερο αφορούσε την εξειδικευμένη παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης προς τα στελέχη των επιχειρήσεων ούτως ώστε να βελτιώσουν τις επιδόσεις των επιχειρήσεων τους στο πεδίο της υγείας και της ασφάλειας.

Και ο τέταρτος συναφής στόχος αφορούσε την ανάπτυξη και καθιέρωση ενός μονίμου πλαισίου συνεργασίας και δικτύωσης μεταξύ των συμμετεχόντων επιχειρήσεων.

Λίγα λόγια για τη διάρθρωση του έργου, συνολικά, για να έχουμε μια συνολική εικόνα ούτως ώστε να αποτιμήσουμε, ο καθένας μας, καλύτερα τα αποτελέσματά του.

Το έργο είχε τρεις κύριες φάσεις. Η πρώτη φάση ήταν η φάση προετοιμασίας. Ήταν η φάση που διοργανώσαμε κάποιες ημερίδες ευαισθητοποίησης, τρεις για την ακρίβεια, Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Βόλο. Ήταν η ανάπτυξη του εκπαιδευτικού υλικού και πάνω από όλα η επιλογή των συμβούλων των εξειδικευμένων πολλαπλασιαστών που αποτελούν την καρδιά υλοποίησης του έργου.

Σημαντικό στοιχείο σε αυτή τη φάση, την προκαταρκτική της προετοιμασίας του έργου, ήταν η συνεργασία μας κατόπιν ιδιαίτερης παροτρύνσεως από πλευράς του ΣΕΒ, με τον ILO, σημαντικό παράγοντα για την συνολική αποτελεσματικότητα και επιτυχία όλου

του προγράμματος.

Οι 10 εξειδικευμένοι σύμβουλοι -περισσότεροι ήταν αυτοί που συμμετείχαν, ήταν 14 αν θυμάμαι καλά- συμμετείχαν στο πρόγραμμα κατάρτισης που έγινε υπό τη αιγίδα του ILO διάρκειας 40 ωρών στα γραφεία της ΕΕΔΕ. Επισημαίνουμε ότι ήταν ένα ιδιαίτερα επιτυχημένο πρόγραμμα μέσα από το οποίο οι σύμβουλοι ενημερώθηκαν για την περαιτέρω υλοποίηση του έργου.

Μετά από αυτή τη φάση επιλέχθηκαν τα 100 στελέχη επιχειρήσεων στα οποία θα ασκείτο η παρέμβασή μας. Σε αυτά τα στελέχη έγινε καταρχήν μια κατάρτιση διάρκειας 18 ωρών και εν συνεχεία σε κάθε στέλεχος χωριστά παροχή εξατομικευμένης συμβουλευτικής υποστήριξης πάνω σε συγκεκριμένα πεδία –θα τα δούμε στη συνέχεια- τα οποία συμφωνούνταν προκειμένου για τη βελτίωση της θέσης των επιχειρήσεων αυτών, στο πεδίο της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία.

Αυτή ήταν η καρδιά της υλοποίησης που περιελάμβανε επίσης και δράσεις δικτύωσης και συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων. Είναι αντιληπτό ότι η δράση δικτύωσης δεν είναι κάτι το οποίο στήνεται μόνο ad hoc και με μεμονωμένες ενέργειες. Η ίδια η συμμετοχή 10, 12, 8 κατά περίπτωση στελεχών σε μια αίθουσα για περίπου 3 μέρες διάρκειας 18 ωρών είναι μια μορφή συνεργασίας και ανταλλαγής απόψεων.

Αυτό συνεχίζεται βέβαια και με άλλα μέσα αλλά θέλω να πω ότι από την αρχή στην πραγματικότητα το έργο ήταν στημένο με μια λογική συνεργασίας και δικτύωσης.

Η τρίτη και τελευταία φάση αφορούσε την αναθεώρηση, την ανατροφοδότηση του έργου με βάση τα αποτελέσματα τα οποία είχαν επιτευχθεί. Κορυφαία στιγμή αυτής της διαδικασίας θεωρούμε ότι είναι το σημερινό συνέδριο.

Σε γενικές γραμμές, έγιναν 10 προγράμματα μεταφοράς τεχνογνωσίας στα οποία καταρτίστηκαν 108 στελέχη επιχειρήσεων από 88 επιχειρήσεις. Αυτό αφορά το πρόγραμμα της κατάρτισης των 18 ωρών.

Κυρίως αυτοί που συμμετείχαν ήταν σε μεγάλο ποσοστό άνδρες και σε μικρότερο γυναίκες. Προέρχονταν από όλους τους τομείς της ελληνικής οικονομίας με έμφαση βέβαια στις υπηρεσίες, το εμπόριο αλλά και τη μεταποίηση και τις κατασκευές.

Νομίζω είναι εμφανή, μην στέκομαι σε λεπτομέρειες πάνω στα διαγράμματα. Κυρίως βέβαια αυτοί που συμμετείχαν ήταν ιδιοκτήτες

ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων, και ακολουθούσαν διευθυντικά στελέχη των τμημάτων παραγωγής ή και των τμημάτων ή διευθύνσεων διασφάλισης ποιότητας.

Ποια ήταν η σύνδεση των επιχειρήσεων ως προς το μέγεθος; Εκπροσωπούνται όλες οι επιχειρήσεις με μια διαφορετική βέβαια σύνθεση της ελληνικής οικονομίας. Περίπου κατά 28% εκπροσωπούνται οι πολύ μικρές επιχειρήσεις που είναι μέχρι 10 άτομα. Σε ποσοστό περίπου 32% οι μικρές επιχειρήσεις δηλαδή από 11 μέχρι 50 άτομα. Οι μεσαίες επιχειρήσεις από 51 μέχρι 250 άτομα σε ποσοστό 18%. Και τέλος οι μεγάλες επιχειρήσεις, αυτές που είναι πάνω από 250 άτομα σε ποσοστό 22%.

Αυτοί είναι οι κλάδοι από τους οποίους προέρχονται τα στελέχη των επιχειρήσεων αναλυτικότερα. Κυρίως βλέπουμε ότι εκπροσωπούνται από τον κλάδο των μεταφορών και των logistics, από τα τεχνικά έργα και από το λιανικό εμπόριο.

Πως αξιολόγησαν οι ίδιοι οι συμμετέχοντες (108 καταρτιζόμενοι) το πρόγραμμα κατάρτισης. Δηλαδή πως οι ίδιοι αξιολόγησαν το πρόγραμμα. Το αξιολόγησαν σε πάρα πολύ θετικό βαθμό, όπως βλέπετε σε όλες τις διαστάσεις του, υλικοτεχνική υποδομή, εκπαιδευτικό υλικό, επάρκεια εκπαιδευτών. Σε όλες αυτές τις μεταβλητές συνολικά το αξιολογούν με βαθμό 4,4.

Το πρόγραμμα κατάρτισης που υλοποιήθηκε ήταν προσαρμοσμένο στις προσδοκίες και στις ανάγκες των καταρτιζομένων. Η βαθμολογία με πολύ υψηλή και αρκετή ανταπόκριση στις αρχικές τους προσδοκίες συγκεντρώνει αθροιστικά ποσοστό 93%.

Ιδιαίτερα σημαντικό δε ως προς την αξιολόγηση είναι ότι οι ίδιοι οι καταρτιζόμενοι αξιολογούν ότι μετά το πέρας του προγράμματος διάρκειας 18 ωρών βελτιώθηκαν οι γνώσεις τους - μιλάμε για στελέχη τα οποία έχουν ίδια αντίληψη του αντικειμένου - σε ποσοστό περίπου 35%.

Το δεύτερο αναπόσπαστο μέρος της υλοποίησης του προγράμματος ήταν η παροχή εξατομικευμένης υποστήριξης. Σε αυτήν συμμετείχαν 101 στελέχη από τους αρχικούς 108. Λάβαμε 101 τελικές εκθέσεις, ολοκληρώθηκε το έργο. Έχει σημασία να πω ότι αυτή η παροχή της εξατομικευμένης συμβουλευτικής υποστήριξης οργανώθηκε, σχεδιάστηκε, υλοποιήθηκε, αποτιμήθηκε με βάση ένα τυποποιημένο εργαλείο το οποίο αναπτύξαμε και το οποίο ήταν η καρδιά της συμβουλευτικής.

Με βάση αυτό το εργαλείο καθορίστηκαν ανά επιχείρηση συγκεκριμένες ανάγκες. Διαγνώστηκαν ανάγκες των επιχειρήσεων σε δυο κύρια πεδία. Στο πεδίο της εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου, δηλαδή κατά πόσο τα εργαλεία που χρησιμοποιούν είναι επαρκή για να αποτιμήσουν τον επαγγελματικό κίνδυνο ανά επιχείρηση και δεύτερο στο κατά πόσο έχουν εισαγάγει και έχουν προωθήσει στοιχεία συστηματικής διαχείρισης στην υγεία και την ασφάλεια της εργασίας.

Αφού, λοιπόν, διαγνώστηκαν οι συγκεκριμένες ανάγκες ανά επιχείρηση συμφωνήθηκαν από κοινού μεταξύ του στελέχους της επιχείρησης και του εξειδικευμένου συμβούλου οι συγκεκριμένοι στόχοι. Σε αντιστοιχία με αυτούς τους στόχους προσδιορίστηκαν οι κατάλληλες ενέργειες προκειμένου να καλυφθούν αυτοί οι στόχοι. Καταγράφηκαν σε αυτό το εργαλείο οι υλοποιούμενες ενέργειες καθώς και τα αποτελέσματά τους. Τέλος, με βάση αυτό το εργαλείο οργανώθηκαν επίσης και αναπτύχθηκαν και ενέργειες δικτύωσης.

Σε γενικές γραμμές με βάση το εργαλείο αυτό φαίνεται ότι ως προς την ενότητα, ως προς το γενικό στόχο της πληρότητας των εργαλείων διάγνωσης κινδύνων, σε μια σειρά κριτηρίων που συνθέτουν την ενότητα αυτή, οι επιχειρήσεις με τον άλφα ή το βήτα τρόπο ανταποκρίνονται σε βαθμό περίπου 57%.

Ως προς το δεύτερο γενικό στόχο, τη βελτίωση, την εισαγωγή και υιοθέτηση αρχών πρακτικών, σημείων συστηματικής διαχείρισης στην υγεία και την ασφάλεια είναι περίπου στο 50% με βάση τα συνολικά κριτήρια τα οποία είχαμε θέσει.

Με βάση, λοιπόν, αυτή τη διάγνωση καθορίστηκαν συνολικά 400 στόχοι για το σύνολο των 101 στελεχών. Περίπου δηλαδή τέθηκαν 4,5 στόχοι ανά επιχείρηση ή οργανωτική μονάδα εκ των οποίων ο 1,5 κατά μέσο όρο αφορούσε το πεδίο της πληρότητας των εργαλείων εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου και περίπου οι 3 αφορούσαν την προώθηση αρχών, σημείων συστηματικής διαχείρισης στην υγεία και την ασφάλεια της εργασίας.

Κυρίως ως προς τον πρώτο στόχο, ο κύριος επιμέρους ειδικός στόχος αφορούσε την πληρότητα της μελέτης εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, αυτό σε ποσοστό 46%. Οι περισσότερες επιχειρήσεις είχαν μελέτη εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου. Τα ίδια τα στελέχη τους όμως εκτιμούσαν ότι δεν είναι επαρκής η αποτίμηση που έχουν κάνει. Ζητούσαν, λοιπόν, από τους συμβούλους τη βελτίωση αυτής της εκτίμησης.

Ανάλογα με αυτόν τον ειδικό στόχο προωθούνταν και ανάλογες ενέργειες. Κυρίως εδώ πέρα ήταν στο πλαίσιο αυτό του γενικού στόχου η σύνταξη και επικαιροποίηση της μελέτης εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου.

Στο πλαίσιο του δεύτερου στόχου που είναι η προώθηση και η βελτίωση σημείων για τη συστηματική διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Τέθηκαν συνολικά 273 ειδικοί στόχοι εκ των οποίων οι πιο πολλοί, αν το εξειδικεύσουμε οι πιο σημαντικοί από άποψη ζήτησης αφορούσαν τον σχεδιασμό της πολιτικής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία σε ποσοστό 47,5% και τα δύο τελευταία που είναι το σχέδιο ανασκόπησης για τη διαχείριση στην υγεία και την ασφάλεια και το σχέδιο τεκμηρίωσης των εγγράφων και των αρχείων.

Κατά αντιστοιχία με αυτούς τους ειδικούς στόχους το σημαντικότερο εδώ πέρα ήταν η καταγραφή της πολιτικής για την υγεία και την ασφάλεια, η επικοινωνία της στα ενδιαφερόμενα μέρη.

Σαν αποτέλεσμα από τους αρχικά τεθέντες στόχους ολοκληρώθηκαν συνολικά 289, δηλαδή περίπου 3,3 ανά επιχείρηση. Σε ποσοστό, λοιπόν, πάνω από 70% από τους αρχικά τεθέντες ειδικούς στόχους στο περιορισμένο χρονικό διάστημα που οι σύμβουλοι άσκησαν υπηρεσίες συγκεκριμένης εξατομικευμένης υποστήριξης έχουμε ένα ποσοστό, λοιπόν, ολοκλήρωσης περίπου 70% και παραπάνω.

Να πω εδώ ότι ορισμένοι από τους αρχικά ειδικούς στόχους που είχαν προσδιοριστεί εξακολουθούν να συνεχίζονται, να αναπτύσσονται ενέργειες από την πλευρά των επιχειρήσεων και μετά το πέρας της συμβουλευτικής. Εγώ αναφέρω τα ποσοστά τα οποία καταγράφονται με την ολοκλήρωση του δικού μας έργου.

Από όλη αυτή την επίτευξη συνολικά εκτιμάται ότι με βάση το εργαλείο που χρησιμοποιήσαμε, ότι περίπου κατά 9,4% σε ένα μέσο γενικό όρο βελτιώθηκε η θέση των επιχειρήσεων ως προς την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Για να το εξειδικεύσω το 9,4% περισσότερο αφορά κατά 11% τη βελτίωση, την προώθηση στοιχείων συστηματικής διαχείρισης στην υγεία και την ασφάλεια και λιγότερο κατά 7,5% τη βελτίωση της πληρότητας των εργαλείων εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου.

Ένα ενδιαφέρον σημείο προκύπτει από τον πίνακα αυτό. Εδώ δείχνει ότι με βάση το μέγεθος των επιχειρήσεων ποια ήταν η

βελτίωση που πέτυχαν οι επιχειρήσεις ανά γενικό στόχο πρώτο, δεύτερο και συνολικά. Θυμίζω ότι ο πρώτος στόχος είναι η πληρότητα των εργαλείων εκτίμησης κινδύνου και ο δεύτερος η συστηματική διαχείριση υγείας και ασφάλειας.

Βλέπουμε, λοιπόν, εδώ ότι οι μικρότερες επιχειρήσεις καταγράφουν και τη πιο μεγάλη βελτίωση. Αυτό συμβαίνει σε μεγάλο βαθμό διότι ξεκινούν από πολύ χαμηλότερο επίπεδο. Σε αυτές, λοιπόν, τις επιχειρήσεις είναι πάρα πολύ εύκολο όταν κάνεις στοχευμένη παρέμβαση με στοιχεία εξειδικευμένης συμβουλευτικής υποστήριξης να βελτιώσεις πάρα πολύ γρήγορα το επίπεδο ασφάλειάς τους.

Ένα επίσης πάρα πολύ σημαντικό στοιχείο που προκύπτει από εδώ είναι ότι το μέγεθος των παρεμβάσεων θα πρέπει να συσχετίζεται με το μέγεθος και την πολυπλοκότητα, την κατηγορία της επιχείρησης. Δηλαδή δεν ασκείς την ίδια χρονική διάρκεια συμβουλευτικής σε μικρές ή πολύ μικρές επιχειρήσεις και την ίδια διάρκεια με την ίδια ένταση ή με τις ίδιες απαιτήσεις σε επιχειρήσεις οι οποίες έχουν μεγαλύτερα μεγέθη και πιο πολύπλοκες διαδικασίες.

Αφού ολοκληρώθηκαν και οι δράσεις εξειδικευμένης συμβουλευτικής υποστήριξης παράλληλα με αυτές ή και με την ολοκλήρωσή τους αναπτύχθηκαν οι δράσεις δικτύωσης και ανατροφοδότησης. Σε αυτή συμμετείχαν κυρίως τα στελέχη των επιχειρήσεων που είχαν συμμετάσχει στο πρόγραμμα αλλά και ορισμένες φορές και κάποιοι πέραν αυτών.

Αναλήφθηκαν στο πλαίσιο αυτό ενέργειες προκειμένου να υπάρχει μια συστηματική συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ των συμμετεχόντων στελεχών των επιχειρήσεων, να ανταλλάσσουν πληροφορίες ούτως ώστε πάνω σε κοινά ζητήματα να μην ανακαλύπτουν τον τροχό, να μπορούν ανταλλάσσοντας πληροφορίες και καλές πρακτικές να τις εφαρμόζουν με προσαρμογή στο δικό τους εργασιακό περιβάλλον και τέλος να δημιουργήσουν μια μόνιμη βάση αναφοράς με την οποία να συνεργάζονται.

Εδώ κάναμε 4 συναντήσεις ανατροφοδότησης στις οποίες συμμετείχαν συνολικά 46 στελέχη και στις επιχειρήσεις των οποίων είχε εφαρμοστεί το πρόγραμμα.

Συναφής δράση στη δικτύωση είναι η ενθάρρυνση όλων αυτών συμμετεχόντων στελεχών για να εγγραφούν στην πύλη του ΣΕΒ καθώς και σε άλλες ιστοσελίδες οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν

μόνιμα πλαίσια διαλόγου των στελεχών των επιχειρήσεων.

Κάποια γενικά συμπεράσματα που βγαίνουν από τις δράσεις δικτύωσης και ανατροφοδότησης όπως αυτά καταγράφηκαν από τους ίδιους τους συμμετέχοντες. Υπάρχει η διαπίστωση ενός γενικού ελλείμματος κουλτούρας στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Υπάρχει ανάγκη καθιέρωσης, λοιπόν, στο πλαίσιο αυτό εταιρικής κουλτούρας και μέσω της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σε αυτές, ούτως ώστε να κατανοήσουν, να αναδείξουν τους πιθανούς κινδύνους αλλά και τους τρόπους αποτελεσματικής διαχείρισης και αντιμετώπισής τους.

Τρεις σημαντικές προτάσεις. Η υγεία και η ασφάλεια δεν είναι κάτι το οποίο ανακαλύπτεται μέσα στο χώρο εργασίας. Είναι θέμα παιδείας και εκπαίδευσης που θα μπορούσε να εισαχθεί από τις τάξεις τις σχολικές.

Δεύτερο, ειδικά αφορά τις μεγάλες επιχειρήσεις. Οι μεγάλες επιχειρήσεις θα πρέπει να κάνουν κοινωνούς των ενεργειών που αναλαμβάνουν για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και τις τοπικές κοινωνίες στις οποίες δραστηριοποιούνται. Είναι σημαντικό το κομμάτι της ευαισθητοποίησης και της επίγνωσης και των κινδύνων αλλά και των μέτρων που αναλαμβάνονται από την τοπική κοινωνία ούτως ώστε να υπάρχει μια ομαλή σχέση επικοινωνίας μεταξύ επιχειρήσεων και κοινωνικού περιβάλλοντος.

Τρίτο, μια ιδιαίτερης σημασίας πρόταση ειδικά για επιχειρήσεις που κινούνται στον τομέα των υπηρεσιών ότι θα μπορούσαν στους χώρους αναμονής, σε όλους τους χώρους αναμονής να υπάρχουν βίντεο σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Θα ήθελα, κλείνοντας, να σημειώσω δυο σημεία. Το πρώτο είναι ότι το πρόγραμμα αυτό είχε ένα πιλοτικό χαρακτήρα με ιδιαίτερα καινοτόμα χαρακτηριστικά. Η βασική καινοτομία του έργου που αποτυπώθηκε στο σχεδιασμό αφορούσε αν θέλετε αυτό που θα μπορούσαμε να αποκαλέσουμε κλινικού τύπου προσέγγιση: τη συνεργασία, την οργανική συνεργασία μεταξύ των στελεχών των επιχειρήσεων που γνωρίζουν καλά τι συμβαίνει μέσα στην επιχείρηση αλλά και των εξωτερικών συνεργατών, αυτών που έρχονται απέξω εξειδικευμένα και από κοινού διαγιγνώσκουν ανάγκες, καθορίζουν στόχους, αναλαμβάνουν ενέργειες, καταγράφουν αποτελέσματα. Αυτή, λοιπόν, η προσέγγιση είναι ένα ιδιαίτερα καινοτομικό στοιχείο του έργου, πολύτιμο, που πρέπει να αξιοποιηθεί.

Αυτός ο χαρακτήρας του έργου νομίζουμε ότι συγκεντρώνει αρκετές προϋποθέσεις είτε για να καταστεί, είτε για να τροφοδοτήσει σχεδιασμό δημόσιων εθνικών πολιτικών. Προς την κατεύθυνση αυτή νομίζω ότι είναι άξια ενδιαφέροντος τέσσερα σημεία.

Το πρώτο από όλα είναι ο επιτελικός μηχανισμός που θα αναλάβει ένα τέτοιο έργο. Θα πρέπει να έχει μια κουλτούρα και μια κατεύθυνση δίπλα, πάνω και πέρα από την απλή εφαρμογή ή τη φαινομενική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Πρέπει, λοιπόν, να καθιερώσει ένα σύστημα κινήτρων τέτοιων ούτως ώστε να προσελκύσει επιχειρήσεις στην κατεύθυνση αναβάθμισης του πεδίου της υγείας και της ασφάλειας σε οργανική σχέση με ένα νέο αναπτυξιακό και παραγωγικό μοντέλο.

Το δεύτερο που έχει επίσης σημασία είναι πως μέσα από το μηχανισμό αυτό θεσπίζονται κίνητρα θετικά και αρνητικά για τη συμμετοχή των επιχειρήσεων. Όχι κίνητρα ποινής, όχι κίνητρα τιμωρίας αλλά κίνητρα συμμετοχής. Κίνητρα συμμετοχής θα μπορούσε να ήταν ένα σήμα ανταπόκρισης σε συστηματικές αρχές υγείας και της ασφάλειας με βάση το οποίο θα μπορούσε να σκεφτεί κανείς ακόμα και την προϋπόθεση σε πρόσβαση σε δημόσιους διαγωνισμούς ή και σε κρατικές επιχορηγήσεις μέσα από το νέο ΕΣΠΑ.

Το τρίτο σημαντικό στοιχείο και με την ευκαιρία αυτή θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συμβούλους πολλαπλασιαστές που ήταν η καρδιά υλοποίησης του έργου. Το τρίτο σημαντικό στοιχείο είναι οι coacher, οι εξειδικευμένοι σύμβουλοι. Χρειαζόμαστε κατάρτιση σε soft skills, πιστοποίηση και ένα σημαντικό ρόλο γιατί είναι αυτοί που διαμεσολαβούν μεταξύ του έξω και του μέσα. Και που μεταφράζουν τις ανάγκες των επιχειρήσεων με βάση συγκεκριμένα πρότυπα.

Το τέταρτο σημείο αφορά την ανάγκη ανάπτυξης ενός αποτελεσματικού συστήματος παρακολούθησης και διαχείρισης το οποίο θα μετράει επιδόσεις, αποτελέσματα, τα οποία θα ανατροφοδοτούν τον όλο σχεδιασμό.

Ευχαριστώ πολύ.

Κος ΚΑΛΥΒΑΣ:

Ευχαριστούμε πολύ τον κ. Καρατζογιάννη για την πολύ καλή

παρουσίαση του έργου και των αποτελεσμάτων του.

Θα παρακαλούσα τώρα τον κ. Πέτρο Μαραμπούτη από την εταιρία ECO EFFICIENCY που είναι ο άλλος εταίρος του έργου να παρουσιάσει τις καλές πρακτικές που αναδείχθηκαν κατά την υλοποίηση του έργου.

Κος ΜΑΡΑΜΠΟΥΤΗΣ:

Καλημέρα σας και από εμένα. Σαν εταιρία, σαν άνθρωπος ήμασταν κατά κάποιο τρόπο και ένας συνδεδετικός κρίκος ενός προηγούμενου έργου με το υφιστάμενο έργο.

Και για αυτό το λόγο τώρα αντικείμενο θα είναι να πούμε λίγα πράγματα και για τις καλές πρακτικές και πως αυτές μεταφέρθηκαν ή προσπάθησαν κάποιες να μεταφερθούν στις επιχειρήσεις και ταυτόχρονα πως μπορούμε να πάρουμε με το συγκεκριμένο έργο καλές πρακτικές για να τις πάμε παραπέρα, να τις πάμε παρακάτω. Δηλαδή οι ίδιοι σύμβουλοι οι οποίοι στην πραγματικότητα δούλεψαν το συγκεκριμένο έργο χρησιμοποίησαν κάποιες καλές πρακτικές. Το ίδιο το έργο ήταν μια καλή πρακτική και ταυτόχρονα μπορέσανε να ανακαλύψουν καινούργιες οι οποίες θα μπορούσαν αυτές να χρησιμοποιηθούν στη συνέχεια από όλες τις επιχειρήσεις.

Να ξεκινήσουμε πρώτα από λίγο με το τι είναι καλές πρακτικές. Απλώς θα ήθελα να πούμε ότι καλές πρακτικές στην πραγματικότητα επίσημος ορισμός τι είναι μια καλή πρακτική δεν υπάρχει. Υπάρχουν διάφορες απόψεις αλλά όλες καταλήγουν σε ένα πράγμα, ότι πρέπει να είναι εφαρμόσιμες και αποτελεσματικές πρακτικές και οι οποίες να μπορούν να μεταφερθούν για να δώσουν ένα καλό αποτέλεσμα από τη μια επιχείρηση στην άλλη, από τον ένα φορέα στον άλλον. Και με αυτόν τον τρόπο να μπορέσουμε να προχωρήσουμε.

Οι καλές πρακτικές θα πρέπει στην πραγματικότητα να ανταποκρίνονται πρώτα από όλα σε απαιτήσεις της νομοθεσίας, κατευθυντήριες γραμμές πρότυπα αλλά ταυτόχρονα πρέπει να βελτιώνουν τις συνθήκες της εργασίας, πρέπει να είναι εύκολα αποδεκτές και εύκολα εφαρμόσιμες από τις επιχειρήσεις για να μπορέσουν να τις εφαρμόσουν.

Και εδώ πέρα θα ήθελα να πω και κάτι πολύ βασικό. Συνήθως οι καλές πρακτικές που συνηθίζουμε να βλέπουμε και να κάνουμε πολλές φορές φαίνονται λίγο περίπλοκες. Καλές πρακτικές στην πραγματικότητα είναι και πολύ απλά και πολύ απλουστευμένα

πράγματα τα οποία ειδικότερα σε μια μικρή επιχείρηση είτε δεν σκέφτεται είτε δεν θέλει να τα κάνει και βρίσκοντας ένα τρόπο είτε να πειστεί στην πραγματικότητα ο ιδιοκτήτης, είτε να πειστεί ο κόσμος ο οποίος εργάζεται εκεί μέσα με έναν πολύ απλό τρόπο, με ένα απλό σχήμα, με μια απλή ανακοίνωση στον τοίχο όλα αυτά τα πράγματα μπορεί σε μεγάλες επιχειρήσεις να φαίνονται απλά, κατανοητά, κάτι που είναι λογικό να γίνονται. Μπορώ να σας πω ότι σε πολλές μικρές επιχειρήσεις αυτά τα απλά βήματα στην πραγματικότητα δεν υπάρχουν.

Δεν θέλω να πω πολύ περισσότερα σε αυτά γιατί θα μας τα πουν ίσως και κάποιοι πολλαπλασιαστές, οι άνθρωποι οι οποίοι ήρθαν σε άμεση επαφή με αυτό το πράγμα οπότε στην πραγματικότητα θα μπορέσουν να μας μεταφέρουν κάποια τέτοια πράγματα.

Σας είπα πιο μπροστά ότι υπήρχε ήδη ένα προηγούμενο έργο του ΣΕΒ το οποίο στην πραγματικότητα ήταν η μελέτη στρατηγικής των καλών επιχειρήσεων που έγινε μια αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης και ταυτόχρονα φτιάχτηκαν κάποια εργαλεία. Και μέσα σε αυτά τα εργαλεία ήταν το να καταγραφούν καλές πρακτικές. Αλλά στη φάση αυτή καταγράφηκαν καλές πρακτικές πάλι με ένα πολύ απλό τρόπο.

Ο απλός τρόπος ήταν ότι η καλή πρακτική θα έπρεπε να είναι από ένα μηχανικό, από έναν ο οποίος προσπαθεί να την εφαρμόσει να είναι εύκολα να την αντιληφθεί. Να είναι ένα μήνυμα, να είναι απλώς μια γραμμή και όχι ολόκληρα κείμενα, ολόκληρα κατεβατά, ολόκληρες καταστάσεις οι οποίες στην πραγματικότητα ο άλλος λέει θα καθίσω να το διαβάσω όλο αυτό δεν είναι εύκολο.

Τέλος, όλες οι καλές πρακτικές στην πρώτη φάση συλλέχθηκαν και από διεθνή μέσα και από διεθνή βιβλιογραφία, από διεθνή πράγματα αλλά και με ερωτηματολόγιο και με επαφή και με έρευνα της ίδιας της αγοράς στις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Πάρα πολύ απλά διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν πολλές καλές πρακτικές που εφαρμόζονται από πάρα πολύ μεγάλες εταιρίες και μεγάλες εταιρίες και ελάχιστες έως καθόλου από μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Στον ελληνικό χώρο πάντα μιλάω.

Έτσι λοιπόν μεταξύ των άλλων μπήκαν και οι καλές πρακτικές μέσα στο site του ΣΕΒ το οποίο ήταν για το θέμα της υγείας και της ασφάλειας και το χαρακτηριστικό το οποίο έχουν, ήταν ότι αυτές οι καλές πρακτικές μπορούσαν –δεν ξέρω αν φαίνονται εδώ πέρα γιατί

είναι πολύ μικρά- παραδείγματος χάρη για ένα συγκεκριμένο κίνδυνο ή για συγκεκριμένα θέματα είναι κυριολεκτικά σε μορφή bullet points κάνε αυτό, κάνε εκείνο, κάνε το άλλο. Και μπορεί κάλλιστα ένας Μηχανικός, ένας υπεύθυνος να πάρει κατευθείαν την ιδέα και να πει υπάρχει και αυτό, υπάρχει και εκείνο, το έχω κάνει, δεν το έχω κάνει.

Έτσι λοιπόν ήταν κωδικοποιημένες με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί η πληροφορία να φτάνει πάρα πολύ εύκολα σε αυτόν που την χρειάζεται.

Ερχόμαστε τώρα στο έργο που σήμερα ολοκληρώνεται και το οποίο έγινε προσπάθεια αυτές οι καλές πρακτικές σε συνδυασμό με το στήσιμο του έργου να μπορέσουν όσο γίνεται περισσότερο να διαχυθούν, να πάνε από λίγες επιχειρήσεις σε πολλές και κυρίως προς τις μικρομεσαίες. Και αυτό ήταν όλο το concept βάσει του οποίου στηρίχθηκε και προχώρησε το συγκεκριμένο έργο.

Αυτό που έγινε στην πραγματικότητα, χρησιμοποιήθηκαν κάποια εργαλεία τα οποία βοήθησαν στο να γίνει όλο αυτό. Αυτά ήταν πρώτα από όλα η αξιοποίηση και η εμπειρία του ILO ο οποίος ήρθε και έδωσε σε γενικές γραμμές θα έλεγα μεγάλη ποσότητα πληροφοριών και μεγάλη ποσότητα υλικού όπου στην πραγματικότητα αυτό το υλικό αξιοποιήθηκε κατάλληλα από τους εκπαιδευτές.

Μπορεί μεν να οργανώθηκε με κάποιο τρόπο από την ομάδα του έργου αλλά στην πραγματικότητα ήταν και στη διάθεση του κάθε εκπαιδευτή, του κάθε πολλαπλασιαστή ανάλογα με την επιχείρηση που είχε μπροστά του, ανάλογα με το ακροατήριο που είχε μπροστά του να το χρησιμοποιήσει να μπορέσει και να το περάσει στις επιχειρήσεις και με αυτόν τον τρόπο να προχωρήσει και να περάσει το έργο.

Χρησιμοποιήθηκαν σίγουρα μεθοδολογίες για τη συστηματική διαχείριση της υγείας και της ασφάλειας τα οποία είναι επίσης εργαλεία τα οποία βοηθάνε πάρα πολύ στο πώς να πλησιάσεις και πώς να αναπτύξεις και πώς να βάλεις κάτι μέσα σε μια επιχείρηση.

Έγινε coaching από έμπειρα στελέχη στην υγεία και την ασφάλεια. Οι περισσότεροι που μετείχαν από τους πολλαπλασιαστές ήταν άνθρωποι οι οποίοι ήταν είτε από μεγάλες επιχειρήσεις είτε από χώρους οι οποίοι είχαν πολύ μεγάλη εμπειρία στην υγεία και την ασφάλεια, άρα στην πραγματικότητα με την προσθήκη της εμπειρίας και της γνώσης που πήραν από το σεμινάριο του ILO ήταν πάρα πολύ

πάρα πολύ ισχυροί και δυνατοί στο να προσεγγίσουν τις επιχειρήσεις και να μπορούν να αντιληφθούν το μέγεθος του προβλήματος το μικρό ή το μεγάλο, τον τρόπο να περάσουν κάποια πράγματα στις επιχειρήσεις και κάποιες καλές πρακτικές στις επιχειρήσεις.

Καλές πρακτικές από το έργο αναδείχθηκαν κυρίως από τις μεγάλες επιχειρήσεις που είχαν μεγάλη γνώση σε θέματα διαχείρισης της υγείας της ασφάλειας. Τις εμπειρίες των συμβούλων πολλαπλασιαστών, τις ανάγκες που διαγνώστηκαν, και εδώ θέλω να μιλήσουν οι άνθρωποι οι οποίοι μετείχαν δηλαδή οι πολλαπλασιαστές που είναι το επόμενο session, θα ήθελα να μεταφέρουν εδώ στο ακροατήριο όλες αυτές, καλές ή κακές εμπειρίες που είχαν. Καλές πρακτικές που είτε εφάρμοσαν είτε είδαν ότι εφαρμόσανε με άλλα σχόλια τα οποία έχουν να κάνουν για το πώς προχώρησε, πως αναπτύχθηκε το έργο.

Και βέβαια την πολύ μεγάλη συνεργασία της επιχείρησης και του συμβούλου. Και έχουν γίνει ήδη κάποιες καταγραφές, δεν θα σας αναφέρω εγώ σε λεπτομέρειες καλές πρακτικές που αντλήθηκαν από το έργο ή που χρησιμοποιήθηκαν στο έργο. Αυτό είναι δουλειά που θα την κάνουν σε επόμενη φάση.

Και βέβαια το σημαντικό όλων είναι, απλώς δυο-τρία συμπεράσματα, ήταν ότι για να μπορέσει να περάσει το θέμα της υγείας και της ασφάλειας στην επιχείρηση το πρώτο και το τελευταίο είναι η δέσμευση της διοίκησης και η συμμετοχή των εργαζομένων. Αυτό το πράγμα είναι εκείνο το οποίο είναι το σημαντικότερο όλων. Αν τυχόν η διοίκηση, αν τυχόν ο ιδιοκτήτης δεν θέλει μια τέτοια προσέγγιση είναι πολύ δύσκολο να συνεχίσεις από εκεί και κάτω οτιδήποτε.

Άρα πρέπει να βρεθούν όλα εκείνα τα εργαλεία και όλοι εκείνοι οι μηχανισμοί που να μπορέσουν να πειστούν ότι όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να προσέχουμε το θέμα της υγείας και της ασφάλειας με κύριο λόγο στη διοίκηση και στον υπεύθυνο της μονάδας.

Επίσης ένα άλλο σημείο είναι ότι πρέπει οπωσδήποτε η παραγωγική διαδικασία και η υγεία και η ασφάλεια να είναι ένα πράγμα. Δεν πρέπει να λέμε ότι έχουμε αυτό ως στόχο παραγωγής, αυτό ως στόχο εμπορίας, αυτό ως στόχο.. και να αφήνουμε απέξω πως εμπλέκεται σε αυτό το κομμάτι η υγεία και η ασφάλεια.

Άρα συζητήσεις που γίνονται για θέματα καθαρά παραγωγικά

πρέπει να έχουν μέσα και θέματα και συζητήσεις που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια. Είτε λέγεται καινούργιο προϊόν, είτε λέγεται καινούργια ανάπτυξη, είτε κάποιες αλλαγές, είτε καθημερινή παραγωγική διαδικασία και τι προβλήματα μπορεί να δώσει πέρα από την παραγωγή και στην υγεία και την ασφάλεια.

Ένα άλλο σημείο το οποίο φάνηκε και φαίνεται είναι ότι πρέπει να μπαίνουν μετρήσιμοι στόχοι. Οι μετρήσιμοι στόχοι, και αυτό το πράγμα φάνηκε και στο έργο, ότι βάζοντας μετρήσιμους στόχους, προσπαθώντας δηλαδή να βελτιώσεις κάποια νούμερα εκεί πέρα αυτό σε οδηγεί στην πραγματικότητα στο να κυνηγήσεις κάτι και να βελτιώσεις κάτι και να μην το αφήσεις να περάσει. Γιατί είναι κάτι που ο άλλος το καταλαβαίνει.

Το να πει έφτιαξα ένα καλό κλίμα υγείας και ασφάλειας μέσα στην επιχείρηση δεν λέει τίποτα. Αν όμως πεις ότι εγώ παραδείγματος είδα δέκα παρ’ολίγον ατυχήματα αυτό λέει κάτι. Οπότε στην πραγματικότητα πρέπει να μπει και η έννοια ότι σε κάθε επιχείρηση οι στόχοι όπως λέμε στο κόστος ή στο κέρδος έβγαλα τόσα, έχασα τόσα, έτσι και στο θέμα της υγείας και της ασφάλειας ότι έχω αυτό το στόχο, τον έπιασα δεν τον έπιασα, τι πρέπει να διορθώσω.

Επίσης πρέπει να γίνεται συστηματική διαχείριση αλλαγών. Δηλαδή το σύστημα μπορεί βέβαια πολλές φορές να φαίνεται γραφειοκρατικό ή να φαίνονται διάφορα γραφειοκρατικά συστήματα, μπορεί να μην φτάσουμε στο σημείο μια μικρή επιχείρηση να έχει ένα μεγάλο σύστημα όπως θα έχει μια μεγάλη επιχείρηση αλλά να έχει μια συστηματική σκέψη. Να έχει έναν τρόπο με τον οποίο τουλάχιστον πέντε, δέκα γραμμές κατευθυντήριες να τις ακολουθεί. Ότι πρέπει να λαμβάνει γνώση η διοίκηση, ότι πρέπει να συζητάμε για το θέμα της υγείας και της ασφάλειας, ότι πρέπει να βάλουμε μέσα στις οδηγίες παραγωγής και δυο πράγματα τα οποία σχετίζονται με υγεία και ασφάλεια.

Αυτά όλα είναι κάποια, θα έλεγα, συμπεράσματα τα οποία τα ξέραμε και αποδείχθηκαν και βγήκαν μέσα από τα προγράμματα.

Και φυσικά το τελευταίο είναι να υπάρχει συνεχής ενημέρωση. Να γίνεται ενημέρωση και μάλιστα ενημέρωση όχι μόνο μέσα στην επιχείρηση. Σημαντικό είναι να μπορεί να υπάρχει ενημέρωση και γύρω-γύρω από την επιχείρηση. Δηλαδή το θέμα της δικτύωσης. Είναι πολύ σημαντικό να μπορούν οι επιχειρήσεις να ανταλλάσσουν μεταξύ τους απόψεις, να βλέπει η μία τα προβλήματα της άλλης στο

χώρο της υγείας και της ασφάλειας και σε άλλα, αλλά μια και μιλάμε για το χώρο της υγείας και ασφάλειας, έτσι ώστε να μαθαίνει ο ένας από τον άλλον.

Όλα αυτά σαν καλές πρακτικές βγήκαν, υπήρχαν, εφαρμόστηκαν και στην πραγματικότητα δώσανε κάποια αποτελέσματα.

Ευχαριστώ πολύ. Στη συνέχεια, θα ήθελα να περάσω σε όλους στο επόμενο session στις εισηγήσεις των πολλαπλασιαστών, οι οποίοι μαζί με τα αποτελέσματα θα μας δώσουν και κάποιες καλές πρακτικές, κάποια στοιχεία τα οποία ζήσανε, βιώσανε γιατί αυτοί είναι οι οποίοι τα έχουν στην πραγματικότητα στα χέρια τους.

Σας ευχαριστώ πολύ.

Κος ΚΑΛΥΒΑΣ:

Ευχαριστούμε τον κ. Μαραμπούτη. Θα κάνουμε 10 λεπτά ένα διάλειμμα-καφέ και μετά θα ξανά έρθουμε εδώ για να δοθεί ο λόγος στους συμβούλους που συμμετείχαν στην υλοποίηση του έργου. Μετά θα γίνει συζήτηση και ακολούθως θα υπάρξει ένα ελαφρύ γεύμα.

ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ

Κος ΚΑΛΥΒΑΣ:

Να περάσουμε στο δεύτερο μέρος της εκδήλωσης. Μέσα στη τσαντούλα που σας δώσαμε έχουμε ένα φύλλο αξιολόγησης, μια σελίδα είναι. Θα παρακαλούσαμε να το συμπληρώσετε, δεν είναι τίποτα. Είναι κλειστές ερωτήσεις, κάνετε ένα tick, για να αξιολογήσετε τη σημερινή ημερίδα. Θα ήταν πάρα πολύ καλό για εμάς να ξέρουμε και πως τα πήγε και να διορθώσουμε τυχόν παραλείψεις.

Θα παρακαλούσα να έρθει δίπλα μου από την ECO EFFICIENCY η κυρία Νικολάου για να δώσουμε το λόγο στους συμβούλους οι οποίοι θα μας καταθέσουν την εμπειρία που αποκόμισαν κατά την υλοποίηση του έργου.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Καλημέρα και από εμένα. Εγώ είμαι η Έλενα Νικολάου (μέλος της ομάδας έργου).

Σιγά-σιγά αυτό που θέλω αυτή την ώρα να γίνει είναι να μεταφερθεί η εμπειρία των συμβούλων. Εδώ θα δείτε κάποιους γενικούς άξονες που θα κινηθεί η συζήτηση μετά, αλλά ουσιαστικά ας ξεκινήσουμε σιγά-σιγά με τις παρουσιάσεις από τους ίδιους τους ανθρώπους.

Εγώ θα ήθελα να παρακαλέσω για αρχή να έρθει στο βήμα να μας πει την εμπειρία του από το πρόγραμμα ο κος. Γουργουλιάνης και στη συνέχεια θα μιλήσει ο κος Αναγνωστόπουλος, η κυρία Φιλίππη, ο κος Παπαφιλίππου και ο κος. Θεόφιλος Αλεβίζος. Και στην πορεία οι υπόλοιποι σύμβουλοι που αυτή τη στιγμή δεν βλέπω που κάθονται. Ο κος Ιακωβίδης πίσω-πίσω και ο κος Βότσης που δεν τον βλέπω αυτή τη στιγμή.

Κος ΓΟΥΡΓΟΥΛΙΑΝΗΣ:

Γεια σας, ονομάζομαι Γουργουλιάνης Βαγγέλης, είμαι επιστημονικός υπεύθυνος της ΕΞΥΠΠ-ΕΒΕΤΑΜ και ήμουν ο άνθρωπος που ήμουν υπεύθυνος για τον τομέα του Βόλου.

Εγώ σαν πολλαπλασιαστής είχα 15 επιχειρήσεις από το Βόλο. Με εξαίρεση τις 4 που ήταν γραφεία οι υπόλοιπες ήταν εταιρίες τροφίμων, εταιρίες μεταποίησης.

Η εμπειρία μου από αυτό το πρόγραμμα. Καταρχήν θα ήθελα να ευχαριστήσω μιας και βρισκόμαστε στο ΕΛΙΝΥΑΕ, το ΕΛΙΝΥΑΕ σαν οργανισμό γιατί από το 2000 που ασχολούμαστε με την υγεία και την ασφάλεια, αν δεν υπήρχε το ΕΛΙΝΥΑΕ, θα ήμασταν τυφλοί ακόμη. Και το λέω γιατί οι εκδόσεις που έχει βγάλει μας βοηθήσανε ώστε να αποκτήσουμε εμπειρία και μας έδειξε το δρόμο. Και ακόμα εξακολουθούμε να συμβουλευόμαστε το site του.

Οι επιχειρήσεις, λοιπόν, τις οποίες ανέλαβα εγώ σαν πολλαπλασιαστής κατά κύριο λόγο ήταν μεγάλες πολυεθνικές και εταιρίες τροφίμων. Το καλό στην υπόθεση αυτή είναι ότι οι μεγάλες πολυεθνικές ή οι εταιρίες μεγάλων ομίλων είχαν ήδη ένα πολύ καλό επίπεδο σε θέματα υγείας και ασφάλειας με εξαίρεση τις εταιρίες που σας είπα που ήταν κατά κύριο λόγο σαν γραφεία.

Όπως επίσης και οι εταιρίες των τροφίμων όπου έχουν πολύ αυστηρά πρότυπα και συστήματα ISO και IFS και BRC, δηλαδή το επίπεδο ασφαλείας ήταν πολύ μεγάλο.

Άρα καθίσαμε και σκεφτήκαμε και είπαμε ότι σε επιχειρήσεις όπου η υγεία και η ασφάλεια είναι σε πάρα πολύ υψηλό επίπεδο ο κίνδυνος, οι μεγάλες αυτοκρατορίες πέφτουν από μέσα. Στην δική

μας περίπτωση θα πέφταμε από εξωτερικούς παράγοντες, δηλαδή από τους εργολάβους.

Άρα κοιτάξαμε με κάποιες επιχειρήσεις στα πλαίσια των καλών πρακτικών να βάλουμε ένα φίλτρο σε αυτούς που θα εισέρχονταν στις επιχειρήσεις μας για να δουλέψουν σαν εξωτερικοί εργολάβοι. Μια από αυτές τις πρακτικές ήταν της SOVEL που δυστυχώς ο κύριος ο οποίος θα μπορούσε να μας το αναπτύξει για κάποιους λόγους δεν μπόρεσε να έρθει.

Και τη δεύτερη την οποία θα παρουσιάσω εγώ είναι της εταιρίας Gruppo Campari η οποία παρασκευάζει στην Ελλάδα το ΟΥΖΟ 12 και τη βότκα SERCOVA όπου εκεί πέρα είχαμε το πρόβλημα ότι λόγω της ιδιότητας αυτής της επιχείρησης επειδή είχε αποθηκευμένες ποσότητες αλκοόλης είχαμε τον κίνδυνο για οποιεσδήποτε εργασίες θα γίνονταν από εξωτερικούς εργολάβους μέσα να έχουμε θέμα.

Κάτι τέτοιο πρέπει να έχει γίνει και στο δυστύχημα που έγινε σήμερα. Γιατί συνήθως αυτές τις δουλειές τις κάνουν εξωτερικοί εργολάβοι.

Οπότε καθίσαμε μαζί με τους υπευθύνους της επιχείρησης και σε συνεργασία και με τον Όμιλο παγκοσμίως, γιατί ο Όμιλος βρίσκεται σε όλο τον κόσμο φτιάξαμε κάποια έντυπα τα οποία θα τα δίναμε σε μελλοντικούς εργολάβους, οι οποίοι θα μπαίνανε να κάνουν κάποιες δουλειές εντός του χώρου ώστε να κάνουμε ένα φιλτράρισμα για να δούμε αν θα τους αφήσουμε να εισέλθουν και να δουλέψουν ή θα τους αποκλείαμε.

Όπως βλέπετε εδώ πέρα το έντυπο αυτό το έχω κάνει σε Word γιατί σε Power Point δεν θα φαινόταν καλά, ελπίζω να φαίνεται, ήταν ένα ερωτηματολόγιο αξιολόγησης εργολάβων. Όπου εδώ πέρα έχουμε κάποιες γενικές πληροφορίες, ημερομηνία, επωνυμία, διεύθυνση κλπ., όνομα εκπροσώπου. Και κάτω αναφέρουμε επαγγελματικά έργα που έχουν εκτελέσει σε άλλες εγκαταστάσεις. Οπότε θα βλέπαμε αν έχουν ιδέα σε τι εταιρία πρόκειται να μουν.

Πιο κάτω έχουμε ένα ερωτηματολόγιο που ουσιαστικά τους ζητάμε αν έχουν κάποιο σύστημα και εδώ ήταν και μια κόντρα που υπήρχε με τους εργολάβους γιατί πολλοί νομίζανε ότι τους πετούσαμε έξω για κάποιους άλλους λόγους. Αλλά ο μοναδικός λόγος που ζητούσαμε να δούμε αν έχουν συστήματα ήταν μόνο και μόνο για να δούμε σε ποιο επίπεδο βρίσκονται οι ίδιοι οι εργολάβοι.

Κάποιοι από αυτούς επειδή έπρεπε να πάρουν τα έργα

αναγκαστήκανε και βάλανε συστήματα, κάποιοι άλλοι μείνανε απέξω.

Εδώ ζητάμε κάποια συστήματα διαδικασίας διαχείρισης ασφάλειας και υγείας, δηλαδή εκτός από τα συστήματα της ποιότητας είχαν και συστήματα για 18001. Και γενικά αν δείτε πιο κάτω λέει βασικές νομικές απαιτήσεις, εξοπλισμός, οχήματα, μέσα ατομικής προστασίας, χρήση χημικών ουσιών. Τα κάνω λίγο περιληπτικά για να σας πω πως ακριβώς λειτούργησε. Το προσωπικό επίσης ήταν πολύ σημαντικό.

Δηλαδή μας ενδιέφερε στην περίπτωση ειδικά των θερμών εργασιών και των συγκολλήσεων να ξέρουμε ότι αυτοί οι οποίοι θα μουν μέσα σε χώρους όπου υπάρχει αλκοόλη ξέρουν ακριβώς τι θα κάνουν. Γιατί μια λάθος ενέργεια ουσιαστικά θα τίναζε το εργοστάσιο στον αέρα, κυριολεκτικά.

Δεν ξέρω αν ακούσατε πριν δυο εβδομάδες για μια πυρκαγιά που πήρε έκταση στο Βόλο στην Α' ΔΥΠΕ όπου κάποιοι αθίγγανοι, Βούλγαροι σε κάποιο παλιό εργοστάσιο είχαν μπει μέσα με τις οικογένειές τους και κόβανε παλιά σίδερα. Έγινε μια έκρηξη, καήκανε κάποιοι αλλά το πρόβλημα ήταν ότι το εργοστάσιο της Gruppo Camperi συνόρευε. Άρα είχαμε σοβαρό θέμα η φωτιά να επεκταθεί προς τις δεξαμενές με τις αλκοόλες.

Όπου εκεί λειτούργησε πολύ καλά το σύστημα πυρόσβεσης και η πυρασφάλεια της επιχείρησης. Έγινε άμεση εκκένωση, συναγερμός κλπ. Και είδαμε σε real time πραγματικά ότι το σύστημά μας αποδίδει. Άρα ένας από τους λόγους τους οποίους θέλαμε να φιλτράρουμε τους εργολάβους ήταν αυτός, να δούμε αν οι εργαζόμενοι τους έχουν τις απαραίτητες άδειες συγκολλητή, αν τα ανυψωτικά οχήματα που θα φέρνανε μέσα είχαν πιστοποιητικά καταλληλότητας και οι οδηγοί τους είναι χειριστές. Ουσιαστικά ένα τέτοιο φιλτράρισμα. Συν υπεργολάβους.

Ένα δεύτερο που ζητάμε είναι η κατάσταση προσωπικού του εργολάβου και του υπεργολάβου. Γιατί ξέρετε πολλές φορές σε μια επιχείρηση μπορεί να μουν άτομα μέσα τα οποία μπορείς να την πατήσεις από πολλούς λόγους. Ένας λόγος είναι να σου έρθει η Επιθεώρηση Εργασίας ή το ΙΚΑ και να έχεις και εσύ θέματα γιατί μπήκε κάποιος ο οποίος είναι ανασφάλιστος, που δεν έχει ιδέα από θέματα υγείας και ασφάλειας.

Άρα ζητούσαμε εδώ πέρα ονοματεπώνυμο, ειδικότητα, εμπειρία συν ταυτότητα. Κάθε φορά δηλαδή που περνούσε κάποιος την πύλη

ελεγχόταν αν είναι το ίδιο πρόσωπο για να εισέλθει εντός.

Και εδώ πέρα είναι ο τίτλος του έργου, η περιγραφή της εργασίας, οι πόροι και η εκτίμηση των κινδύνων που διατρέχουν οι ίδιοι στις εργασίες τους. Όταν, λοιπόν, μας έστειλαν αυτό το έντυπο κατόπιν κάναμε μια συνάντηση με τον υπεύθυνο ασφαλείας του εργολάβου. Αν δεν υπήρχε, ο εργολάβος αποκλειόταν. Και του λέγαμε τι κινδύνους θα αντιμετωπίσει εντός. Δηλαδή ξέροντας τους δικούς του κινδύνους από τη δική του πλευρά τον ενημερώναμε και εμείς τι κινδύνους υπάρχει περίπτωση να συναντήσει και κατόπιν υπογραφόταν η σύμβαση.

Αν κατά τη διάρκεια των εργασιών είτε ο τεχνικός ασφαλείας είτε ο υπεύθυνος του συστήματος διαχείρισης ασφάλειας διαπίστωνε έστω και μια παρέκκλιση στα θέματα υγείας και ασφάλειας η εργασία διακοπτόταν και ο εργολάβος έφευγε χωρίς να πάρει καμία αποζημίωση.

Οπότε εκεί πέρα πετύχαμε ουσιαστικά να έχουμε το κεφάλι μας ήσυχο. Αυτό ήταν μια καλή πρακτική την οποία την φτιάξαμε σε συνεργασία με την Gruppo Campari από την Ιταλία από τα κεντρικά τους. Κάτι αντίστοιχο έχει και η SOVEL που ανήκει στον όμιλο ΒΙΟΧΑΛΚΟ.

Και αυτή η καλή πρακτική δόθηκε και στις άλλες επιχειρήσεις στις οποίες ήμουν εγώ πολλαπλασιαστής να τη χρησιμοποιήσουν, να πάρουν, να δουν τι τους ενδιαφέρει, τι δεν τους ενδιαφέρει και να φτιάξουν και αυτοί ένα φιλτράρισμα των ανθρώπων των οποίων θα μπαίνουν εντός.

Τώρα γενικά για το πρόγραμμα θέλω να πιστεύω ότι και με τους συναδέλφους πολλαπλασιαστές τους οποίους γνώρισα αλλά και με τις επιχειρήσεις οι οποίες έτρεξαν το πρόγραμμα τον ΣΕΒ, την ΕΕΔΕ, την ECO EFFICIENCY και την ΑΚΡΩΝΥΜΟ είχαμε μια πάρα πολύ καλή συνεργασία. Εγώ προσωπικά είμαι πάρα πολύ χαρούμενος που τους γνώρισα και νομίζω ότι η συνεργασία μας δεν θα σταματήσει εκεί πέρα, δηλαδή πάντα τα τηλέφωνα μας θα είναι ανοιχτά για να μιλάμε και να ανταλλάσσουμε εμπειρίες.

Μάθαμε πάρα πολλά από την εκπαίδευση του ΙΛΟ. Νομίζω ότι ανεβήκαμε ένα βήμα πιο πάνω. Και πιστεύω και μέσα από εμάς και τα άτομα τα οποία εκπαιδεύσαμε τα οποία ήταν ήδη έμπειρα πήραν και αυτοί κάτι θετικό και έχει δημιουργηθεί ως το πούμε μια «παρέα» όπου ανά πάσα στιγμή ξέρετε ο Βόλος δεν είναι και Αθήνα, δηλαδή είμαστε λίγο πιο μαζί όλοι. Με ένα τηλέφωνο μπορούμε να

επικοινωνήσουμε για διάφορα θέματα. Ουσιαστικά η φιλοσοφία του προγράμματος σε εμάς έχει ξεκινήσει ήδη.

Δεν έχω να προσθέσω κάτι άλλο. Για άλλη μια φορά να ευχαριστήσω τις επιχειρήσεις που έστησαν το όλο πρόγραμμα και να ευχηθούμε να μην υπάρχουν άλλα ατυχήματα γιατί δυστυχώς ξέρετε επειδή τυγχάνει να είμαι και τεχνικός ασφαλείας και πηγαίνω σε επιχειρήσεις, λόγω κρίσης, οι καλές επιχειρήσεις ανεβήκανε και άλλο στο επίπεδο της ασφάλειας γιατί υπήρχαν οι οικονομικοί πόροι να επενδύσουν και επενδύουν.

Και στην ερώτηση που τους έκανα μα γιατί επενδύετε τώρα που υπάρχει κρίση, μου είπαν γιατί όταν θα φύγει η κρίση εμείς θα είμαστε σε άλλο επίπεδο πλέον και οι άλλοι δεν μπορούν να μας ανταγωνιστούν.

Το κακό είναι ότι οι μικρές επιχειρήσεις πήγαν πιο κάτω σε θέμα ασφάλειας. Δεν μιλάω για τις επιχειρήσεις που είχα εγώ αλλά γενικά. Διότι κοιτάξανε να επιβιώσουν και όταν κοιτάς να επιβιώσεις δυστυχώς η ασφάλεια δεν είναι το πρώτο πράγμα που κοιτάζεις. Και αρχίζουν οι εκπώσεις.

Ας ελπίσουμε ότι κάποια στιγμή θα φύγουμε από την κρίση και ξανά η υγεία και η ασφάλεια θα ξανά πάρει το ρόλο τον οποίο της αξίζει γιατί το πιο σημαντικό είναι αυτό που λέω και στους εργαζόμενους, όπως έρχεσαι το πρωί έτσι να φεύγεις το μεσημέρι.

Σας ευχαριστώ.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Ευχαριστούμε πολύ. Θα ήθελα να παρακαλέσω τον κ. Αναγνωστόπουλο από την Coral Gas να μας κάνει τη δική του εισήγηση.

Κος ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ:

Καλημέρα και από εμένα, λέγομαι Αναγνωστόπουλος Θεοδόσης και είμαι αυτό που λένε υπεύθυνος ασφάλειας για τις εταιρίες Coral που είναι η παλιά Shell, η Coral Gas που είναι η Shell Gas και φυσικά για όλες τις υπόλοιπες τις εμπορικές εταιρίες του γκρουπ της Motor Oil.

Είμαι στη Shell περίπου 30 χρόνια και όταν ξεκίνησα να δουλεύω για τη Shell το πρώτο πράγμα που βρήκαμε ήταν η «παλαβή» απαίτηση τα βυτιοφόρα να φοράνε ζώνες ασφαλείας, δηλαδή οι οδηγοί να φοράνε ζώνες ασφαλείας. Βέβαια τότε δεν

υπήρχαν καν ζώνες ασφαλείας από τη μαμά τους, ψάχναμε λοιπόν να δούμε τι θα κάνουμε αλλά αυτή η απαίτηση υπήρχε.

Όλα αυτά τα χρόνια οι εταιρίες αυτές, οι μεγάλες πολυεθνικές, οι «κακές πάντα», προσπαθούσαν να μην έχουν κανένα ατύχημα και πάντα προσπαθούσαν να περάσουν την έννοια ότι ασφάλεια σημαίνει καλή επιχειρηματικότητα, σημαίνει λεφτά. Πέρα από το κοινωνικό κομμάτι τους και επιχειρηματικά.

Έτσι λοιπόν κάναμε πάρα πολλά πράγματα, είχαμε management systems, θα σας δείξω μια παρουσίαση, και όταν ήρθε η ευκαιρία αυτή να πάω να τους δω εδώ στην Ελλάδα γιατί 15 χρόνια δούλεα έξω, πίστευα ότι θα έχω ένα πολύ εύκολο έργο γιατί λίγο-πολύ περίμενα αυτά τα οποία ήξερα να τα βρω έτοιμα.

Η πραγματικότητα δεν ήταν έτσι όμως. Είχα σκοπό να πάω ανάποδα, θα αλλάξω όμως τη σειρά γιατί θέλω να δείτε τον Οκτώβρη του '13 έκανα αυτή την παρουσίαση. Ήταν πριν πάω και τους δω. Και τότε αυτά ήταν τα δεδομένα, τα αποτελέσματα. Ήδη τότε είχαμε 240 οχήματα μεγάλα 42 τόνους, 30 και μεταφορικές εταιρίες και μέχρι εκείνη τη στιγμή για πολλά χρόνια, 3-4 χρόνια, τότε είχαμε 1.210 ημέρες, εκατομμύρια χιλιόμετρα οδήγησης χωρίς κανένα ατύχημα χωρίς κανέναν τραυματισμό.

Από τότε συνεχίζουμε να μην έχουμε τίποτα από όλα αυτά. Άρα από πλευράς αποτελεσματικότητας συνεχίζουμε να είμαστε καλοί. Δείχναμε, λοιπόν, ότι μέσα στα χρόνια από το 1990 ξεκινώντας είχαμε πάρει όλα αυτά τα μέτρα. Δεν έχει λόγο να κάτσω να τα πω ένα-ένα τα βλέπετε. Από επιλογή, από πολιτικές, από οργανώσεις, αμυντική οδήγηση, από σύμβουλο οδηγών, από αναφορές ΠΕΣ που είναι τα πιο πιθανά επικίνδυνα συμβάντα.

Μετά αρχίσαμε να μιλάμε για αναγνώριση κινδύνων γύρω στο 2000, για χρυσούς κανόνες συμπεριφοράς, παρέμβαση κυρίως και συμμόρφωση, για GPS από τότε, για IDR, για τη διάχυση της γνώσης, το LFI. Προηγουμένως είπαμε ότι είχαμε ένα ατύχημα, δεν μάθαμε τίποτα. Θα έπρεπε να το ξέρουμε αυτό όλοι μας για να μάθουμε από αυτό το πράγμα.

Και τέλος αυτόν τον καιρό από το 2010 και μετά δουλεύαμε κυρίως σε καμπάνιες για να αλλάξουμε, κυρίως να επηρεάσουμε την κουλτούρα των ανθρώπων όχι μόνο των εργαζομένων αλλά και των οικογενειών τους γιατί μέσα από ένα τέτοιο σύστημα αλληλεπίδρασης, οικογένειας και εργαζόμενου μπορούμε να πετύχουμε τα καλύτερα πράγματα από πλευράς ασφάλειας.

Είχαμε επίσης εγχειρίδια οδηγών βυτιοφόρων, είχαμε επίσης την αναγνώριση κινδύνων. Το assessment του ρίσκου, αυτό είναι ένα τυπικό αυτό που λέμε αναγνώριση κινδύνων και μέτρησή τους. Όταν είναι κόκκινο το ρίσκο περαιτέρω αναγνώριση των controls.

Επίσης έχουμε και διατηρούμε ακόμα αυτό που λέμε black spot mapping όπου χρησιμοποιούμε το Internet της αστυνομίας και συμπληρώνουμε επάνω και βάζουμε όπου έχουμε σημεία τα οποία είναι επικίνδυνα και πρέπει οι οδηγοί στα δρομολόγια να τα προσέχουν.

Τα GPS σε πολύ μεγάλη αφήγηση και αυτό που είπα η προσπάθεια από τότε να επηρεάσουμε τις οικογένειες. Επίσης έχουμε βάλει κάμερες στα αυτοκίνητα, μπορούμε να δούμε το δρόμο έξω, να δούμε τι γίνεται απέξω, μπορούμε να δούμε και τον οδηγό. Δεν το κάνουμε, το γυρνάμε προς τα έξω για να μην έχουμε προσωπικά δεδομένα. Σε real time αυτά.

Τέλος, αξιολόγηση μεταφορικών εταιριών, κοινωνική υπευθυνότητα. Ασφάλεια, περιβάλλον ίσον επιχειρηματικότητα όπως είπα πριν. Σε διάφορους τομείς όπως είναι η επιλογή των οδηγών, δρομολόγια, οχήματα, διαχείριση της ασφάλειας, οργάνωση, εξυπηρέτηση των πελατών και τα οικονομικά τους.

Η προσπάθεια ήταν πάντα να μπορέσουν να μεγαλώσουν, να έχουμε λιγότερες εταιρίες μεγαλύτερες, να μπορούν να βγάζουν και αυτοί κέρδος και εμείς. Δεν θέλαμε να πηγαίνουμε σε ένα άτομο με ένα βυτιοφόρο που να μας κάνει τη δουλειά. Θέλαμε να αναπτύξουμε τις εταιρίες για να γίνουν και αυτές κερδοφόρες, να αναπτυχθούν και να μπορούν να κάνουν δουλειές και έξω στο εξωτερικό.

Και όλα αυτά για ποιο λόγο; Για να μην έχουμε ατυχήματα. Λίγο από τη βαθμολόγηση στοιχείων αυτά που είπαν πριν οι άνθρωποι εδώ που λέγανε προσμετράμε.

Από τότε, λοιπόν, πάντα λέγαμε ότι κανένας εργολάβος δεν είναι ικανοποιητικός για τα δεδομένα και δεν έχει πάρει τις κατάλληλες βαθμολογίες.

Σας είπα, λοιπόν, ότι έχοντας τόσα χρόνια προσπαθήσει να περάσουμε στους ανθρώπους μας, στους εργολάβους μας όλα αυτά τα πράγματα ήμασταν πάρα πολύ βέβαιοι ότι όλα είναι Ο.Κ. Με την ευκαιρία, λοιπόν, αυτού του έργου πήγαμε και είδαμε στην πράξη στα γραφεία τους, αυτούς τους ίδιους τους εργολάβους που εμείς πιστεύαμε ότι ήταν καλοί.

Το αποτέλεσμα είναι αυτό που βλέπετε εδώ. Αυτό αριστερά είναι το εργαλείο που μας δόθηκε, το ερωτηματολόγιο, και δίπλα όπου υπάρχει σημείωση σήμαινε ότι εδώ υπήρχε πρόβλημα. Εδώ βλέπετε ανά εργολάβο μεταφορών, στο κόκκινο είναι η αναγνώριση και το μπλε είναι η διαχείριση. Πως ήταν πριν και πως έγινε αφού κάναμε το coaching, βλέπετε τη διαφορά.

Εδώ είναι τα προβλήματα. Αυτά έπρεπε να είναι μηδέν παντού, δεν έπρεπε να υπάρχουν ... μετά από τόση προσπάθεια και τέτοια πιστεύω που είχαμε. Και όμως δεν ήταν. Επίσης υπήρχαν πολλά finds από την πλευρά της αναγνώρισης κινδύνων και πολλά finds βρήκαμε από την πλευρά της διαχείρισης. Αυτή ήταν η έκπληξη που είχαμε τότε και αυτό ήταν αυτό το οποίο εγώ πήρα πλέον από την εργασία αυτή εδώ.

Δεν έχω τίποτα άλλο να πω σχετικά με αυτά. Απλά δουλεύανε αρκετά καλά, είχαν πέσει πάνω από τη δουλειά όταν δουλεύανε.

Το ερώτημά μου είναι, δεν ξέρω, πραγματικά πιστεύω ότι το βασικότερο πράγμα από όλα είναι και εμείς σαν μεγάλες επιχειρήσεις δεν πρέπει να πιστεύουμε αλλά πρέπει να πηγαίνουμε επιτόπου να τους ελέγχουμε. Αν δεν υπάρχει μεγάλος έλεγχος και δεν μιλάω ποινικός, πειθαρχικός κλπ., να είμαστε κοντά τους συνέχεια, τουλάχιστον μια φορά κάθε δυο χρόνια με τον κάθε ένα από αυτούς να μπορούμε να βλέπουμε εάν τελικά αυτά τα οποία υποθέτουμε ότι τα τηρούν πράγματι τα τηρούν.

Αυτό για εμένα ήταν το μάθημα που πήρα αν θέλετε. Υπάρχουν ερωτήσεις;

Κος ΓΕΩΡΓΑΝΑΣ:

Λέγομαι Επαμεινώνδας Γεωργανάς, είμαι Μηχανικός σύμβουλος υγείας και ασφάλειας και ήμουν γύρω στα 15 χρόνια στην Atkins, British Energy και στην Madnox με πυρηνικά εργοστάσια και είχαμε αυτό το θέμα με τους εργολάβους όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια.

Κατά τη γνώμη σας η απόκλιση της εμπειρίας σας από την πρότερη προσδοκία, αυτό το κενό σε τι οφείλεται; Στο ότι αυτοί υπερεκτιμούσαν ή το έκαναν make believe που λέμε, δηλαδή σας παρουσίαζαν μια εικόνα ροζ αλλά όταν κάνατε εσείς το...

Κος ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ:

Οφειλόταν, βασικά, στο ότι το 2010 έγινε η πώληση της εταιρίας από

από τη Shell στη Motor Oil εδώ και συνεπώς από πολυεθνική γίναμε μια ελληνική εταιρία.

Όλα αυτά τα χρόνια πριν ερχόντουσαν ξένοι άνθρωποι, ξένοι σύμβουλοι. Ένας από αυτούς ήμουν και εγώ γιατί γύρναγα όλο τον κόσμο αλλά δεν ερχόμουν στην Ελλάδα. Και κάναμε έλεγχο επιτόπου. Το 2010 λόγω της αλλαγής σταματήσαμε να το κάνουμε αυτό το συνεχές τρέξιμο από πίσω και τον έλεγχο με αποτέλεσμα τα πράγματα να χειροτερέψουν. Αυτό ήταν το ένα.

Το δεύτερο ήταν η απόφαση της εταιρίας να προχωρήσει αντί να ακολουθήσει το παλιό strategy που ήταν λίγες και μεγάλες εταιρίες, 4 μάξιμουμ και μεγάλες όμως πραγματικά εταιρίες με οργάνωση, με δομή, με πολιτικές, με ανθρώπους υπεύθυνους για να κάνουν αυτά που λέγανε να αρχίσουμε να προχωράμε και εμείς προς την πλευρά του να χρησιμοποιήσουμε και ένα βυτιοφόρο περιοχή που εξυπηρετεί 3-4 πρατήρια. Αλλάξαμε το strategy.

Κος ΓΕΩΡΓΑΝΑΣ:

Και αυτό ήταν θέμα change management φαντάζομαι έτσι;

Κος ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ:

Αυτό ήταν λάθος μανάτζμεντ.

Κος ΓΕΩΡΓΑΝΑΣ:

Ευχαριστώ πολύ.

Κος ΚΥΡΙΑΚΟΓΓΟΝΑΣ:

Κυριακόγγονας Παύλος ονομάζομαι, μηχανολόγος είμαι. Δυο ερωτήσεις.

Στην αρχή είπατε ότι όταν ήρθατε είδατε τα οχήματα να έχουν ή να μην έχουν ζώνες ασφαλείας και κάποιο σχόλιο κάνατε.

Κος ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ:

Μιλάτε για το '88.

Κος ΚΥΡΙΑΚΟΓΓΟΝΑΣ:

Οποτεδήποτε, ναι.

Κος ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ:

Ναι. Τότε, λοιπόν, η διεθνή μαμά ζητάγε να φοράνε όλα τα

αυτοκίνητα, τα βυτιοφόρα τα μεγάλα αυτοκίνητα ζώνες ασφαλείας. Ούτε νόμος υπήρχε τότε ούτε κανένα βυτιοφόρο ερχόταν με ζώνες ασφαλείας. Θυμάμαι τον εαυτό μου να ψάχνω να βρω ζώνες ασφαλείας με δυο καρούλια για να μπορούμε να δουλέψουμε τα αυτοκίνητα. Δεν υπήρχαν.

Κος ΚΥΡΙΑΚΟΓΓΟΝΑΣ:

Και βάλατε ή όχι;

Κος ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ:

Μετά από πάρα πολύ αγώνα.

Κος ΚΥΡΙΑΚΟΓΓΟΝΑΣ:

Αλλά θεωρήθηκε απαραίτητο να μπουν.

Κος ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ:

Βεβαίως ήταν απαραίτητο και για να γίνει αυτό έγινε αγώνας ολόκληρος. Ακούγαμε πράγματα όπως δεν φοράω ζώνη ασφαλείας για να έχω την ευκαιρία να πέσω να πηδήξω και κάτι τέτοιες παλαβομάρες.

Κος ΚΥΡΙΑΚΟΓΓΟΝΑΣ:

Νοοτροπία ταξιτζή. Λοιπόν, το δεύτερο που ήθελα να ρωτήσω είναι το εξής: Είχαν και εσωτερική κάμερα τα αυτοκίνητα αλλά για λόγους...

Κος ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ:

Είπα ότι βάλαμε τώρα.

Κος ΚΥΡΙΑΚΟΓΓΟΝΑΣ:

Ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων την γυρίσατε προς τα έξω; Αυτό δεν το κατάλαβα.

Κος ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ:

Υπήρξε η σκέψη να βλέπουμε πως οδηγεί, πως συμπεριφέρεται ο οδηγός. Έχει ορισμένα πράγματα, πρέπει να φοράει ζώνη ασφαλείας, πρέπει να δίνει προτεραιότητες, πρέπει, πρέπει.

Είπαμε, λοιπόν, να βάλουμε μια κάμερα. Και είπαμε αν μπορούμε να βλέπουμε τον οδηγό την ώρα που οδηγεί όχι σε συνεχή

συνεχή βάση όποτε θέλαμε, πατάγαμε το κουμπί και τον βλέπαμε. Αυτό μας το απαγορέψανε γιατί ήταν θέμα προσωπικών δεδομένων από ότι μας είπαν οι δικηγόροι. Οπότε γυρίσαμε την κάμερα να βλέπει προς τα έξω.

Κος ΚΥΡΙΑΚΟΓΓΟΝΑΣ:

Ποιος ήταν αυτός που είπε και το απαγόρευσε ότι είναι;

Κος ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ:

Αυτό είναι απόφαση του legal.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Ευχαριστούμε. Θα ήθελα να παρακαλέσω τη Βίνη τη Φιλιππή να μας κάνει τη δική της παρουσίαση.

Κα ΦΙΛΙΠΠΗ:

Καλημέρα σας. Λέγομαι Βίνη Φιλιππή, θα σας παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα από την εμπειρία από την εφαρμογή του προγράμματος εδώ.

Η εισήγηση αυτή είναι κοινή εισήγηση από την κυρία Μαρία Κανδεράκη η οποία έχει μάστερ στη διοίκηση επιχειρήσεων, είναι ψυχολόγος και συστημική στην οικογενειακή ψυχοθεραπεία και είναι πιστοποιημένη εκπαιδύτρια στο LNP. Εγώ είμαι Μηχανικός περιβάλλοντος υγείας ασφάλειας και ποιότητας και συμμετείχα στο πρόγραμμα ως σύμβουλος και εκπαιδευτής.

Θα ξεκινήσω με το κεντρικό συμπέρασμα που είχαμε από αυτό το πρόγραμμα, ότι εάν θέλεις να φέρεις σημαντικές αλλαγές στο χώρο υγείας και ασφάλειας στην εργασία ο τεχνικός ασφάλειας πέραν των γνώσεων της νομοθεσίας και των τεχνικών γνώσεων που μπορεί να έχει θα πρέπει να μπορεί να αλλάζει συμπεριφορές. Θα πρέπει δηλαδή να έχει αναπτυγμένα επικοινωνιακά skills και να μπορεί να καθοδηγεί αποτελεσματικά τους ανθρώπους που είναι στη δουλειά.

Πάμε να δούμε την τεκμηρίωση αυτού του συμπεράσματος. Αυτό εδώ είναι το διάγραμμα του δείκτη συχνότητας ατυχημάτων, το FR για όσους είστε εξοικειωμένοι, από μια πολύ μεγάλη εξορυκτική επιχείρηση διεθνούς δραστηριότητας. Αποτυπώνει μια εμπειρία περίπου 12 ετών. Το μέγεθος της εταιρίας είναι της κλίμακας των περίπου 11.000 εργαζομένων στην εταιρία σε όλο τον κόσμο.

κόσμο.

Και αυτό που ουσιαστικά θέλω να παρατηρήσετε, αυτή είναι η πορεία του δείκτη τα τελευταία χρόνια, και εδώ επάνω έχει αποτυπωθεί τι πρωτοβουλίες αναλάμβαναν κάθε χρόνο στο πλαίσιο του να μειώσουν τους δείκτες ατυχημάτων.

Το πρώτο κομμάτι αφορά τα συστήματα, εφαρμογές συστημάτων. Το δεύτερο κομμάτι που είναι από το 2007 και μετά ουσιαστικά ανέλαβαν την πρωτοβουλία για να κάνουν αλλαγές στη συμπεριφορά των ανθρώπων. Οι περισσότερες από αυτές τις πρωτοβουλίες στηρίζονται στην αλλαγή της συμπεριφοράς.

Από όλο αυτό το σύστημα και όλη αυτή την εμπειρία κατέληξαν σήμερα η κορωνίδα στα θέματα υγείας να έχει δυο στοιχεία: Το ένα, το serious 6 που ουσιαστικά είναι τα 6 που προκύπτει από την εμπειρία: τι ατυχήματα είχαν, σε ποιους κλάδους ήταν, τι έπρεπε να γίνει. Υλοποιήθηκαν 6 πρωτόκολλα για τα σημαντικότερα ατυχήματα που συμβαίνουν σε αυτή την κατηγορία της δραστηριότητας

Το δεύτερο κομμάτι ισόβαθμο είναι το take 7, που ουσιαστικά τι είναι; Στοχεύει στην αλλαγή της συμπεριφοράς του κάθε εργαζόμενου στην εταιρία.

Βοηθάμε δηλαδή τους εργαζόμενους να γίνουν οι ίδιοι τεχνικοί ασφάλειας του εαυτού τους. Υπάρχει ένα σύστημα που μπορούμε στο τέλος αν θέλετε να σας πω αναλυτικά πάνω σε αυτό.

Αυτό το θεωρώ μια πολύ χρήσιμη πρωτοβουλία και ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο γιατί μπορεί να εφαρμοστεί από μικρές μέχρι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις. Τα αποτελέσματα των δεικτών που σας έδειξα στο προηγούμενο διάγραμμα είναι η μεγαλύτερη απόδειξη ότι το σύστημα πιάνει.

Πάμε, λοιπόν, τώρα στα δικά μας στο πρόγραμμα. Εγώ εφαρμόσα το πρόγραμμα σε 13 επιχειρήσεις εργολάβων της S&B ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑ ΟΡΥΚΤΑ στη Μήλο που ήταν που ήταν 10 διαφορετικές κατηγορίες δραστηριότητας και υπήρχε πολύ μεγάλη διακύμανση τόσο στο εύρος του αντικειμένου -δηλαδή ήταν και μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις- όσο και στον αριθμό των εργαζομένων αλλά και στην ωριμότητα των συστημάτων υγείας και ασφάλειας που είχαν.

Δηλαδή, υπήρχαν περιπτώσεις που με ρωτήσανε κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, βιβλία ατυχημάτων; Τι είναι αυτό; Είμαι υποχρεωμένος να έχω Τεχνικό ασφάλειας; Δεν το ήξερα. Μέχρι

επιχειρήσεις που είχαν πλέον ένα πολύ ώριμο σύστημα υγείας και ασφάλειας και οι οποίοι οφείλω να ομολογήσω ότι ήταν και αυτοί που έδειξαν το μεγαλύτερο ενδιαφέρον και επωφελήθηκαν το μεγαλύτερο δυνατό από το πρόγραμμα.

Όλοι όμως όσοι συμμετείχαν σε αυτό το πρόγραμμα έδειξαν ευθύς εξ αρχής να εστιάζονται ότι το πρόβλημά τους ήταν η αλλαγή της νοοτροπίας των εργαζομένων και πως θα μπορούσαν οι ίδιοι να λειτουργήσουν ως coach στους εργαζόμενους έτσι ώστε οι ίδιοι να βοηθήσουν τους εαυτούς τους.

Εδώ λοιπόν είναι το παράδειγμα της ΕΡΓΟΝ Α.Ε. στη Μήλο η οποία είναι ουσιαστικά η καρδιά και ο μεγαλύτερος εργολάβος σε εξορυκτική δραστηριότητα στη Μήλο. Έχει περίπου 50 εργαζόμενους, έχει ένα πολύ μεγάλο στόλο μηχανημάτων, έχει πολύ μεγάλο έργο. Δηλαδή το καλοκαίρι, τη θερινή περίοδο δουλεύουν 24 ώρες το 24ωρο. Και είχαν και εκείνοι όπως είπε και ο προηγούμενος ομιλητής, την αίσθηση: μα εμείς είμαστε καλά. Παρότι αυτό που φέρνανε ως σημαντικό ήταν εγώ καλός είμαι ως ιδιοκτήτης, έχω αναπτύξει τα συστήματά μου αλλά να ο τάδε εργοδηγός, έχω θέμα με την επικοινωνία του με τους από κάτω του και ότι οι άνθρωποι ενώ τους λέω να φορέσουν το κράνος τους, να φοράνε τις αρβύλες κλπ. δεν το κάνουν.

Σήμερα μετά από τη συστηματική καθοδήγηση μέσω του προγράμματος από εκεί που είχε έναν Τεχνικό ασφάλειας και αυτό για να τηρεί τις τυπικές υποχρεώσεις, έχει δυο τεχνικούς ασφάλειας τον οποίο τον ένα τον έφερε ειδικά από την Αθήνα ως external σύμβουλο. Διευθετήθηκαν χρόνια προβλήματα επικοινωνίας που είχαν μεταξύ τους, δηλαδή ήταν σχεδόν σε όλο το νησί γνωστό ότι καλά για αυτό σου είπε; Καλά, σιγά μην βρεθεί λύση.

Και έγιναν σημαντικές αλλαγές και στο επίπεδο, επειδή κάναμε τις επισκέψεις ασφάλειας μέσα στους χώρους εργασίας, είδαμε από κοντά μαζί με ευγένεια και καθοδήγηση και με διάθεση θετική ότι αυτό μπορεί να βελτιωθεί ή γιατί είναι αυτό το πράγμα. Δηλαδή δόθηκαν επιπλέον συμβουλές σε αυτούς τους εργαζόμενους, στον ιδιοκτήτη μάλλον.

Να δούμε λιγάκι το πρόβλημα επικοινωνίας που είχανε. Ένας βασικός συνεργάτης αυτής της δραστηριότητας που είχε πολύ μεγάλη εμπειρία στο αντικείμενό του και ήταν πολύ καλός στη δουλειά του αλλά είχε πολύ μεγάλο θέμα συνεργασίας με τους από κάτω για τους πείσουμε και ο ίδιος να λειτουργεί με ασφάλεια και οι άνθρωποι που

άνθρωποι που ουσιαστικά ήταν από κάτω τους.

Πείστηκαν και παρακολούθησε ένα διήμερο σεμινάριο στην Κρήτη. Φανταστείτε, από τη Μήλο πήγε στην Κρήτη. Το προφίλ αυτού του εργαζομένου ήταν ότι «δεν μου αρέσουν τα σεμινάρια και ωχ τι με τραβάτε». Δήλωνε μια πολύ μεγάλη άρνηση στην οποιαδήποτε παρέμβαση ή προσπάθεια βελτίωσης της δικής του δουλειάς. Και παρακολούθησε αυτό το σεμινάριο από την κυρία Μαρία Κανδεράκη που έχει ιδρύσει το NLP Institute στην Κρήτη, η οποία έχει το πλεονέκτημα να έχει δυο μεγάλες προϋπηρεσίες. Έχει και business background και έχει και προϋπηρεσία στη συστημική ψυχοθεραπεία.

Τελειώνοντας το σεμινάριο ο ίδιος είπε, τι κρίμα που δεν το ήξερα νωρίτερα. Όχι μονάχα εγώ αλλά όλοι μας πρέπει να το κάνουμε αυτό το σεμινάριο, θα βοηθήσει εξαιρετικά όλους. Από τότε είναι φανατικός οπαδός της επικοινωνίας και του τρόπου που μπορούν αυτά τα πράγματα να βελτιωθούν μέσα από το NLP.

Ουσιαστικά το NLP τι είναι; Είναι ένας κομψός τρόπος για να μπορέσεις να φέρεις αλλαγές χωρίς ο άλλος να αντιλαμβάνεται ότι κάνεις μια δυναμική παρέμβαση επάνω σε αυτό. Είναι όπως ο καλός Μηχανικός, Μηχανικοί αυτοκινήτων υπάρχουν πολλοί αλλά ο καλός Μηχανικός θα ακούσει τη μηχανή, λέει αυτή η βίδα θέλει σφίξιμο, πάει βιδώνει τη βίδα και τελείωσε. Και η μηχανή δουλεύει από εκείνη τη στιγμή και μετά σωστά. Είναι ακριβώς το ανάλογο μοντέλο.

Στις επόμενες διαφάνειες είχα σκοπό να σας πω τι είναι το NLP. Σεβόμενη όμως το χρόνο και το ότι και άλλοι θα θέλουν να μοιραστούν τις εμπειρίες τους μαζί σας, θα έλεγα ότι σε γενικές γραμμές είναι ένα πολύ δυναμικό αποτελεσματικό και γρήγορο εργαλείο. Είναι πολύ πρόσφατο. Έχει αναπτυχθεί μόλις το 1975 στην Αμερική και ουσιαστικά είναι μια αποκωδικοποίηση πετυχημένων ψυχοθεραπευτών και του τρόπου που αυτοί έφεραν πολύ γρήγορα τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα.

Ότι αυτή τη στιγμή εφαρμόζεται μετά από όλη αυτή την εξέλιξη που έχει γίνει και στην οικογένεια και στη διδασκαλία αλλά και στις επιχειρήσεις. Ότι υπάρχει μια διαδικασία εκπαίδευσης με στάδια διπλωμάτων που μπορεί κανείς να παρακολουθήσει. Ο εργαζόμενος της Μήλου παρακολούθησε αυτό. Αυτό είναι διήμερο, αυτά τα δύο είναι ετήσια και τα υπόλοιπα είναι από εκεί και έπειτα για να γίνει κανείς trainer κλπ.

Και υπάρχουν και custom made λύσεις. Εδώ πέρα φαίνονται κάποιες από αυτές, μπορείτε να τις δείτε, φαντάζομαι θα κυκλοφορήσουν οι εισηγήσεις στο διαδίκτυο και στα πρακτικά του συνεδρίου.

Είναι αναγνωρισμένα τα πτυχία οπότε αν κάποιος παρακολουθήσει του δίνεται και ένα επιπλέον προσόν για να κινηθεί και στην αγορά και ευρύτερα.

Οπότε συνοψίζοντας θα έλεγα ότι παλιότερα έπρεπε να προσπαθήσουμε για να πείσουμε τους ανθρώπους να κινηθούν με έναν άλλον τρόπο στα θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Σήμερα τα αποτελέσματα και από διεθνείς επιχειρήσεις αλλά και από το πρόγραμμα αυτό καθ'εαυτό, το είδαμε στην πράξη, σε λιγότερο από ένα μήνα με συστηματική παρακολούθηση άλλαξαν ριζικά σημαντικές δραστηριότητες. Λύθηκαν χρόνια προβλήματα.

Και όλα αυτά γιατί είδαμε το σύστημα μέσα από ένα άλλο πλαίσιο, μέσα από το πλαίσιο του να αλλάζεις συμπεριφορές. Πέρα από τα εργαλεία που μπορεί να έχεις ή να χρειάζονται και αυτά.

Τελειώνοντας θα ήθελα και εγώ να σας ευχαριστήσω γιατί μου δόθηκε, μέσα από το πρόγραμμα αυτό, η ευκαιρία να γνωρίσω τους συνεργάτες μας καλύτερα. Ήταν μια πολύ όμορφη εμπειρία για εμένα, ήταν ένα πολύ όμορφο ταξίδι, έμαθα πάρα πολλά πράγματα, γνώρισα εξαιρετικούς ανθρώπους και συναδέλφους από διάφορες επιχειρήσεις και κλάδους. Νιώθω πιο δυνατή τώρα και σας εύχομαι καλή συνέχεια σε ότι όμορφο και δημιουργικό κάνετε.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Ευχαριστούμε πολύ. Θα ήθελα να παρακαλέσω τον κ. Παπαφιλίππου από τον ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΧΡΥΣΟ να έρθει να μας παρουσιάσει τη δική του εμπειρία.

Κος ΠΑΠΑΦΙΛΙΠΠΟΥ:

Καλησπέρα, ονομάζομαι Παπαφιλίππου Νίκος, είμαι Μεταλλειολόγος Μηχανικός, εργάζομαι στην ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ σαν τεχνικός ασφαλείας και προϊστάμενος του γραφείου υγείας και ασφάλειας.

Καταρχάς να πω ευχαριστώ σε όλους τους πολλαπλασιαστές μέχρι τώρα. Η Βίνη έχει καλύψει αρκετά από τα πράγματα που ήθελα να πω αλλά θα σας δώσω κάποια βασικά στοιχεία, έχω φτιάξει μια πολύ απλή παρουσίαση, να δείτε λίγο τι κάλυψα στο έργο που έκανα εγώ πάνω στη Χαλκιδική, να σας δώσω κάποιες ιδιαιτερότητες

που είχα. Και μετά θα κάνω τις σκέψεις που δεν είναι όλες πάνω στην παρουσίασή μου για αυτά που ακούσαμε εδώ πέρα. Γιατί μια παρουσίαση που φτιάχνεις αλλάζει και με βάση αυτά που ακούς.

Για να αρχίσω από αυτό που τελείωσε η Βίνη, ήταν και για εμένα πάρα πολύ χρήσιμη εμπειρία όχι μόνο επειδή γνώρισα όλους τους πολλαπλασιαστές συναδέλφους με τους οποίους ελπίζω να έχουμε και πολύ καλή συνεργασία στη συνέχεια αλλά ήταν γιατί πάντα μαθαίνουμε. Ήταν μια πολύ καλή ευκαιρία για εμένα να γνωρίσω και τους εργολάβους μας καλύτερα γιατί στο day to day πάνω στην εταιρία έχει σημασία η αλληλεπίδραση και με τους ανθρώπους που είναι στην κορυφή της επιχείρησης αλλά και με τον κάθε ένα εργαζόμενο ξεχωριστά. Και θα επανέλθω στη συνέχεια γιατί θέλω να κρατήσω αυτό που είπε η Βίνη.

Λοιπόν, κάποια βασικά στοιχεία για το έργο που έκανα εγώ. Είχα 9 επιχειρήσεις ή εργολάβους. Συνολικά είτε στην αρχή είτε πιο μετά ήρθαν 15 άτομα, πέρασαν από τα χέρια μου 15 άτομα. Οι επιχειρήσεις αυτές ήταν κυρίως μικρές επιχειρήσεις. Βλέπετε λέω καμία δεν ήταν άνω των 100 ατόμων αλλά στην πράξη δεν ήταν άνω των 50 ατόμων.

Οι τομείς δραστηριότητας όπως βλέπετε ήταν κατασκευές, οικοδομικά, οδοποιία, υλοτομικές εργασίες, χωματουργικά και οι εργολάβοι αυτοί ήταν κατά πολύ μεγάλο ποσοστό συνεργάτες της ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ, ντόπιοι και για το λόγο αυτό ακριβώς το επίπεδο ήταν σχετικά χαμηλό. Και θα έρθω στη συνέχεια να πω όμως ποια ήταν τα καλά και ποια τα κακά.

Ο τρόπος που οργάνωσα εγώ την πρωτοβουλία αυτή ήταν ότι κάναμε μια αρχική τηλεφωνική επικοινωνία με τους εργολάβους από το τμήμα προμηθειών να δούμε ποιοι ενδιαφέρονται. Οι περισσότεροι με τους οποίους επικοινωνήσαμε προφανώς ενδιαφέρονταν, δεν μπορώ να πω ότι ήταν απαραίτητα επειδή νιώθανε ότι θέλουν να κάνουν κάτι στην υγεία και την ασφάλεια, σίγουρα παίζει ρόλο και αυτό.

Πιστεύω ότι ήταν και λίγο επειδή με τον τρόπο που τους το επικοινωνήσαμε ήταν ότι καλό θα ήταν να το παρακολουθήσετε, αυτό θα είναι καλό για το μέλλον σου ας πούμε στην εταιρία. Θέλω να πιστεύω ότι και αυτός ο παράγοντας να μην υπήρχε θα υπήρχε συμμετοχή.

Στη συνέχεια έκανα εγώ μια λεπτομερέστερη ενημέρωση με μια επιστολή που έστειλα στους εργολάβους για να τους δείξω ακριβώς

ακριβώς τη σημασία του να συμμετέχουν. Έγινε η υπεύθυνη δήλωση συμμετοχής από αυτούς, γιατί είχα τουλάχιστον εγώ έναν φόβο ότι αν υπογράψουν την υπεύθυνη δήλωση μπορεί να μην εμφανιστούν κλπ. Και μετά τα υπόλοιπα τα ξέρετε, λίγο πολύ είναι τα ίδια για όλους. Κάναμε τρεις μέρες από έξι ώρες καθαρό μάθημα ομαδικά όλοι μαζί, βλέπετε εδώ και κάποιες φωτογραφίες δεν φαίνονται πολύ καλά, είναι στα γραφεία μας. Και μετά 16 ώρες από κοντά με τον καθένα ξεχωριστά. Αυτά έγιναν όλα στις εγκαταστάσεις του ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΧΡΥΣΟΥ στη Χαλκιδική.

Τα κίνητρα συμμετοχής, είπα κάποια πράγματα, ακούμπησα λίγο ως προς τα κίνητρα συμμετοχής. Ένα βασικό που δεν είπα είναι ότι ήταν πολύ καλή συγκυρία ότι είχαμε ξεκινήσει στον ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΧΡΥΣΟ το πρόγραμμα, τη διαδικασία διαχείρισης ασφάλειας των εργολάβων μας μόλις πριν και έτσι αυτό πήγε και έδεσε. Το έχω πει στους πολλαπλασιαστές, το ήξεραν ήδη. Αυτό είναι μια ιδιαιτερότητα δική μας.

Πιθανώς άλλο ένα κίνητρο ήταν ο ανταγωνισμός μεταξύ τους. Γιατί μετά είχαμε και κάποια τηλεφωνήματα που λέγανε εμάς γιατί δεν μας πήρατε τηλέφωνο, γιατί δεν μπορούσαμε να πάμε προφανώς σε όλους τους εργολάβους. Γιατί δεν μας πήρατε τηλέφωνο, θέλουμε και εμείς να κάνουμε τις εκπαιδεύσεις αυτές κλπ.

Ζήτησα εγώ τότε, φαντάζομαι το είχαν ζητήσει και άλλοι πολλαπλασιαστές ένα πιστοποιητικό συμμετοχής για να δοθεί σε αυτούς τους ανθρώπους για να έχουν και κάτι.

Και υπήρχαν και κάποιες συγκεκριμένες περιπτώσεις από αυτούς τους εργολάβους οι οποίες είχαν έναν απώτερο σκοπό. Το εννοώ με την έννοια ότι κάποιοι ήταν λίγο πιο προχωρημένοι από τους άλλους και έτσι ήθελαν με αυτόν τον τρόπο με αυτά τα σεμινάρια να προχωρήσουν σε μια άλλη πιστοποίηση. Δηλαδή είχα εργολάβο ο οποίος είχε ISO 14001 και πιθανότατα μου είπε ότι θέλει να προχωρήσει σε 18001.

Μας ζητήθηκε εδώ να κάνουμε κάποια σχόλια για το βαθμό διάχυσης. Είπα ξανά ότι ξεκίνησα αναγνωρίζοντας τις ανάγκες αυτών των εργολάβων και το τι είχαν κάνει προηγουμένως. Το επίπεδο ήταν αρκετά χαμηλό, οπότε και έκανα τη βασική εκπαίδευση η οποία μας είχε δοθεί και την είχα αλλάξει εγώ για να την προσαρμόσω στο τι χρειάζονται αλλά δεν μπορούσα να ακουμπήσω αντικείμενα υψηλού επιπέδου. Οπότε ξεκινήσαμε από πολύ βασικά.

Ποιο είναι το καλό, ειπώθηκε ήδη. Όταν ξεκινάς από τα απλά, όταν μάλλον το επίπεδο είναι χαμηλό με απλά πραγματάκια μπορείς να προχωρήσεις αρκετά στο επίπεδο της ασφάλειας. Έτσι λοιπόν ασχοληθήκαμε λίγο με πολιτική υγείας και ασφάλειας, έντυπα διερεύνησης συμβάντος, την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων από τους ιδιοκτήτες της επιχείρησης ή κάποιους εργοταξιάρχες ας πούμε ή εργοδηγούς που είχαν.

Την εκπαίδευση των εργαζομένων, δηλαδή ένα πρόγραμμα ετήσιο ή μηνιαίο ανάλογα με την διάρκεια της εργολαβίας κλπ. Και κάποιες διορθωτικές ενέργειες που κάνουν αν συμβεί κάποιο ατύχημα ή αν έχουν κάποια επικίνδυνη κατάσταση.

Εγώ προσωπικά έμεινα ικανοποιημένος από τον τρόπο διάχυσης και ένα καλό πάλι με τους ντόπιους εργολάβους ήταν ότι υπήρχε η δυνατότητα να τους ελέγχω γιατί δουλεύανε στις εγκαταστάσεις μας. Νομίζω ότι κάποιοι από εσάς, ο κος Αναγνωστόπουλος φαντάζομαι είχε το ίδιο θέμα με εμένα αλλά οι υπόλοιποι δεν ήταν, κάνανε εκπαίδευση από έξω. Άρα δεν μπορούσαν δυναμικά να ελεγχθούν.

Επίσης να πω ότι προφανώς είναι μια συνεχιζόμενη διαδικασία αυτό το πράγμα οπότε πρέπει να συνεχίζει να ελέγχεται και δεν μπορείς να πεις ότι σταματά εδώ πέρα. Έτσι και αλλιώς αυτό που λέμε όλοι στην ασφάλεια και σε όλα τα συστήματα διαχείρισης παίζει ρόλο η συνεχής βελτίωση.

Όσον αφορά τι μου έκανε εντύπωση, μου έκανε αρκετή εντύπωση σε κάποιους πολύ μικρούς εργολάβους καταρχάς ότι δεν ήξεραν βασικά πράγματα. Όχι ότι είχα πολύ μεγάλες απαιτήσεις από αυτούς αλλά παρόλα αυτά μου έκανε αρκετή εντύπωση ότι δεν ήξεραν βασικές έννοιες. Δεν ήξεραν ας πούμε νομοθετικές απαιτήσεις που διέπουν την δραστηριότητά τους. Είχαν άγνοια βασικών όρων, ας πούμε risk, hazard κλπ., risk assessment.

Και επίσης μου έκανε όμως πολύ καλή εντύπωση η διάθεση που είχαν. Δηλαδή ακριβώς το ότι δεν ήξεραν αυτά και επειδή έβλεπαν μπροστά τους έναν άνθρωπο ο οποίος είχε έρθει να τους πει τα βασικά για να μπορούν να προχωρήσουν είχαν αρκετά μεγάλη διάθεση να το κάνουν αυτό το πράγμα.

Αυτό το κάλυψα ήδη, το από κάτω. Κάποιες δυσκολίες στο έργο αυτό λίγο με την επικοινωνία, με την έννοια ότι όλοι αυτοί οι άνθρωποι επειδή ήταν ντόπιοι, επειδή συνεργάζονταν ήδη με την εταιρία τρέχανε δεξιά και αριστερά να ολοκληρώσουν εργολαβίες.

Πολλοί δεν έχουν το προσωπικό που απαιτείται. Ένα βασικό παράπονο που είχα από κάποιους είναι ότι μας ζητάτε εσείς όλα αυτά αλλά η εταιρία πως ανταποκρίνεται σε αυτό οικονομικά; Δηλαδή μου ζητάς να έχω Τεχνικό ασφαλείας, μου ζητάς να έχω το ένα, μου ζητάς να έχω το άλλο εγώ για τον χρόνο που θα διαθέσω πως ανταμείβομαι;

Κάποιοι άνθρωποι, είχαν έναν ή δυο εργολάβους που είχαν απομακρυσμένη βάση οπότε ήταν λίγο πιο δύσκολο να βρεθούμε μαζί και να συνεννοηθούμε.

Ένα βασικό επίσης είναι ότι πολλοί εργολάβοι δεν είχαν συγκεκριμένο άτομο να ασχοληθεί, δηλαδή θα έρθει ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης αλλά αυτός είναι που θα κάνει ότι είναι να κάνει ας πούμε; Μπορεί ναι, μπορεί όχι. Είναι λίγο θέμα να το δεις αυτό. Πως έχουν συνηθίσει μέχρι τώρα.

Πώς να το πω, να σας δώσω ένα παράδειγμα. Είχα έναν εργολάβο ο οποίος μας έλεγε καλά όλα αυτά που λες εσύ Νίκο, αλλά βγαίνουμε έξω και κάνουμε και δημόσια έργα κλπ. και το στάνταρτ είναι πολύ πιο χαμηλό. Άρα μπορούμε να πούμε ότι ο άλλος βολεύεται στο πιο χαμηλό στάνταρτ και δεν θέλει να εφαρμόσει ή δυσκολεύεται να εφαρμόσει κλπ.

Νομίζω ότι είναι σημαντικό το στάνταρτ να αρχίσει να ανεβαίνει και να είναι το ίδιο και στο enforcement και έχω μια σημείωση μετά από τους κρατικούς φορείς.

Τώρα, διατήρηση ενεργού ενδιαφέροντος. Αυτό που θέλω να πω είναι ουσιαστικά ότι πήγαμε και κάναμε δέκα πράγματα με κάποιους εργολάβους. Πως κρατάς το ενδιαφέρον αυτού του ανθρώπου; Εντάξει, έκαναν π.χ. την πολιτική. Πως βλέπουμε ότι την εφαρμόζει; Πως συνεχίζει αυτός να ενδιαφέρεται για αυτό που έχει κάνει; Το έκανε επειδή ήταν τελικά ο ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ που του ζητούσε να τα κάνει ή το έκανε από πραγματικό ενδιαφέρον;

Προσωπικά και διαψεύστε με αν είδατε κάτι διαφορετικό ή πείτε την άποψή σας, όσον αφορά τη δικτύωση με άλλες επιχειρήσεις ιδίων δραστηριοτήτων τουλάχιστον πάνω δεν είδα πάρα πολύ καλό αποτέλεσμα. Και για την οικονομική συγκυρία μιλήσαμε ήδη, δεν χρειάζεται να πω κάτι παραπάνω.

Αν έχω να πω κάποιες προτάσεις γιατί και αυτό μας ζητήθηκε, αν πρόκειται αυτό να συνεχιστεί και δεν ξέρω με ποιον τρόπο θα συνεχιστεί είναι να υπάρχει αυστηρότερος διαχωρισμός του μεγέθους των επιχειρήσεων γιατί στη δική μου περίπτωση ήταν λίγο-πολύ το

λίγο-πολύ το ίδιο. Αλλά δεν ξέρω οι άλλοι πολλαπλασιαστές τι συνάντησαν.

Θα μπορούσαμε να κάνουμε ομαδοποίηση στο στάδιο 2 του προγράμματος αυτού και τι εννοώ. Για παράδειγμα, όλοι μας κάναμε το 16ωρο στην αρχή και μετά έπρεπε να συναντήσουμε face to face κάποιους ανθρώπους. Για να είναι πιο αποτελεσματικό και να κερδίζουν πιο πολύ και στον χρόνο του εκπαιδευτή θα μπορούσε, στο face to face να είναι δυο ή τρεις επιχειρήσεις μαζί. Το οποίο δεν σημαίνει ότι το απαγορέψατε, απλά θα μπορούσε να γίνει καλύτερη οργάνωση ας πούμε από την αρχή.

Και έτσι λοιπόν με μια 8ωρη εκπαίδευση σε 3 τους ίδιους 3 να μπορείς να τους πας ακόμα πιο κάτω με άλλη μια 8ωρη και μια άλλη 8ωρη. Είναι κατανοητό το πώς το λέω;

Το follow up το είπα ήδη νομίζω, το κάλυψα. Και μετά εδώ κάποιες ερωτήσεις που είχα και εγώ θα το ρωτήσω και μετά. Πως γίνεται ο έλεγχος από τους κρατικούς φορείς, τι γίνεται, πως γίνεται και κατά πόσο γίνεται και αν είναι αυτό ένα θέμα για όλους αυτούς τους μικροεργολάβους.

Λοιπόν, εδώ τώρα αφού είπα τα βασικά ήθελα να καλύψω μερικά άλλα πράγματα που σημείωνα όσο άκουγα τις παρουσιάσεις. Καταρχάς να αναφερθώ στο επίπεδο που είναι το keep it simple and simple. Εγώ πιστεύω πάρα πολύ σε αυτό τουλάχιστον αλλά νομίζω ισχύει και παραπάνω. Γιατί αν πας να κάνεις περισσότερα πράγματα, αρχίζεις να χρειάζεσαι ανθρώπους να τα ελέγχουν, χρόνο και όλα αυτά μεταφράζονται σε χρήμα.

Γυρνάω στη Βίνη, χάρηκα πολύ για κάποια πράγματα που είπε και τα έχω σκεφτεί και εγώ. Τα πέντε χρόνια που είμαι στην εταιρία λέω σε όλους τους εργαζόμενους ότι πάντα υπάρχουν γενικοί κανόνες. Και οι γενικοί κανόνες γιατί υπάρχουν; Γιατί πρέπει να καλύψεις και τους ανθρώπους οι οποίοι δεν μπορούν να καταλάβουν όταν πάνε σε ένα διαφορετικό χώρο ότι εκεί πρέπει να φορέσεις το συγκεκριμένο εξάρτημα, θα έπρεπε να αλλάζουν όλη την ώρα. Είναι η νομοθεσία προφανώς.

Να δώσω πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα για να καταλάβετε. Έχουμε πάνω εμείς στο maintenance workshop ας πούμε, το οποίο από πάνω σου δεν έχεις κάτι, δεν έχεις να σου πείσει κάτι στο κεφάλι εκτός από τη γερανογέφυρα. Και με ρωτάνε, έχουμε πρόβλημα, γιατί φοράμε κράνος; Δώστε μας καπέλο.

Αυτό που λέω πάντα είναι εκτός του ότι είναι νομοθετική

απαίτηση και ότι μία στο εκατομμύριο μπορεί να συμβεί κάτι, αν μπορούσαμε τον κάθε άνθρωπο να τον πιάσουμε ξεχωριστά και να του εξηγήσουμε ότι αν πραγματικά σε εκπαιδεύσω, πιστέψω ότι μπορείς σε όλους τους χώρους που θα κινηθείς να διαλέξεις το συγκεκριμένο μέσο ατομικής προστασίας για τη συγκεκριμένη δουλειά τότε θα ήταν πολύ καλά τα πράγματα.

Και προφανώς δεν βασίζομαι μόνο στα μέσα ατομικής προστασίας. Ξέρουμε πολύ καλά όλοι ότι ξεκινάνε από πολύ πιο ψηλά τα πράγματα, τα μέσα ατομικής προστασίας είναι τα τελευταία.

Να δώσω άλλο ένα παράδειγμα. Πριν μιάμιση εβδομάδα είχαμε έναν εργολάβο ο οποίος έκανε κάποια μπάνια. Είχαμε κάνει, λοιπόν, τις συναντήσεις μαζί του στην αρχή και του είχαμε πει θα πρέπει να εφαρμόζετε αυτά και αυτά.

Όταν πήγα να τους δω, πετυχαίνω τον έναν φορούσε κράνος, ήταν μέσα στο μπάνιο φορούσε κράνος, δούλευε με το κρουστικό εκεί πέρα έσπαγε πλακάκια, δεν φορούσε γυαλιά ασφαλείας. Αυτό τι δείχνει; Δεν καταλαβαίνει ο ίδιος για τον εαυτό του ότι το κράνος μπορεί να μην το χρειάζεται απαραίτητα εκεί πέρα παρόλο που εγώ θα του το ζητήσω, αλλά χρειάζεται πιο πολύ το γυαλί.

Και εκεί έρχομαι και γυρνάω στη Βίνη που έλεγε ότι ο καθένας πρέπει να είναι ένας μικρός τεχνικός ασφαλείας για τον εαυτό του. Και προφανώς η δουλειά του Τεχνικού ασφαλείας και εμένα για αυτό μου αρέσει πολύ αυτή η δουλειά, είναι η καθημερινή τριβή με τον κάθε ένα να καταλάβω πως νιώθει, γιατί δεν κάνει αυτό που του ζητάω και οι ποινές πάντα θα πρέπει να υπάρχουν, αλλά αν καταφέρεις να τον πείσεις τον άλλον έχεις κάνει την καλύτερη δουλειά.

Ένα σχόλιο ακόμα. Πιστεύω θα ήταν ακόμα πιο αποτελεσματικό, εμείς κάναμε πρώτα την εκπαίδευση στον ILO και μετά κάναμε την αναγνώριση των εργολάβων και των αναγκών τους. Νομίζω αν γινόταν ανάποδα θα ήταν καλύτερα. Δηλαδή να αναγνωριστούν πρώτα οι εργολάβοι ποιοι είναι αυτοί, ποιοι θέλουν να συμμετέχουν κλπ. και μετά όποιος φορέας έρθει να μας εκπαιδεύσει, προσωπικά σίγουρα πήραμε πολύτιμα πράγματα -δεν το συζητάμε- από τον ILO. Κάποια όμως πράγματα τα γνωρίζαμε ως ένα βαθμό.

Άρα μπορεί αυτό το session να ήταν πιο καλό για να δεις με βάση το μέγεθος των εργολάβων τι υπάρχει και τι δεν υπάρχει, να

οργανώσεις καλύτερα μετέπειτα.

Αυτό που έλεγα και σε όλους τους εργολάβους είναι ότι ένα σύστημα διαχείρισης δεν σημαίνει απαραίτητα ότι είσαι καλύτερα από κάποιον που δεν έχει σύστημα διαχείρισης και αυτό πρέπει να το βάλουμε καλά στο κεφάλι μας. Καλά όλα τα ISO κλπ. αλλά κάποιος μπορεί να κάνει πολύ καλύτερη δουλειά χωρίς να έχει τίποτα προφανέστατα.

Στη δική μου περίπτωση με όλους αυτούς τους μικρούς εργολάβους δεν είχαμε θέμα, δηλαδή δεν υπήρχε περίπτωση κάποιος να κάνει πιστοποίηση εκτός από αυτόν τον έναν.

Αυτά νομίζω είχα να πω. Αν έχετε κάποια ερώτηση να μου κάνετε, στο τέλος. Ευχαριστώ.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Ευχαριστούμε. Να έρθει ο κος Αλεβίζος. Συγνώμη, μια παρέμβαση από την κυρία Μπαρδάνη.

Κα ΜΠΑΡΔΑΝΗ:

Να τελειώσουμε, αλλά επειδή έχουμε κοντά μας την κυρία Τουφεκούλα από το ΣΕΠΕ και επειδή ειπώθηκε, νομίζω είναι μια καλή ευκαιρία να ακούσουμε την άποψή της, για αυτό διέκοψα τώρα και ευχαριστούμε ιδιαίτερα για την παρουσία.

Κος ΑΛΕΒΙΖΟΣ:

Καλημέρα και από εμένα, το όνομά μου είναι Αλεβίζος Θεόφιλος υπεύθυνος υγείας, ασφάλειας και περιβάλλοντος του ομίλου NESTLE για την περιοχή της νοτιοανατολικής Ευρώπης και της Αδριατικής.

Είχα την τιμή και εγώ να συμμετάσχω μαζί με όλους τους υπόλοιπους συναδέλφους στο κομμάτι της προώθησης καλών πρακτικών και της συνεργασίας με μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Δεν έχω ετοιμάσει κάποια παρουσίαση, ωστόσο πρόλαβα και έχω κάποιες σημειώσεις μαζί μου.

Και να σας δώσω και εγώ ένα feedback από τη μεριά μου σχετικά με το πρόγραμμα περισσότερο, δεν θα μπω τόσο σε λεπτομέρεια όσο περισσότερο στο γενικά το πρόγραμμα πως λειτούργησε. Κάποια σημεία που είδα προς βελτίωση και την εμπειρία μου.

Λοιπόν, οι δικές μου επιχειρήσεις ήταν 7 στον αριθμό, ήταν όλες συνεργαζόμενες εταιρίες με τη NESTLE και ήταν κυρίως εταιρίες

εταιρίες οι οποίες είχαν με κάνουν με logistics μεταφορές. Δηλαδή κυρίως αποθηκευτικές εταιρίες και κάποιες εταιρίες οι οποίες είχαν να κάνουν με παραγωγή πλαστικών.

Το κομμάτι το δικό μου στη δυσκολία ήταν στο ότι ήταν σε διαφορετικές τοποθεσίες, δηλαδή ήταν στο Αίγιο, Λουτράκι, Θήβα, Αυλώνα, Οινόφυτα οπότε πέραν των 18 ωρών οι οποίες έγιναν έτσι όπως εξήγησαν και οι άλλοι συμμετέχοντες είχε να κάνει περισσότερο με την επίσκεψη στην εγκατάσταση.

Τα κύρια κίνητρα τα οποία οδήγησαν τις επιχειρήσεις ήταν για να πω την αλήθεια, και βάσει της επικοινωνίας η οποία έγινε, δεν νομίζω ότι κατάλαβαν όλοι περί τίνος πρόκειται. Οι περισσότεροι θεώρησαν αφού μας το στέλνει η εταιρία και είναι και ο ΣΕΒ από πίσω καλό είναι να είμαστε και εμείς εκεί να δούμε τι έγινε.

Δηλαδή νομίζω περισσότερο ότι είχαν την εντύπωση ότι ήταν μια συμμετοχή η οποία δεν θα ήταν καλό να μην ήταν εκεί. Και ίσως περισσότερο στο ότι είχαν να κάνουν με εκπαίδευσή τους σε θέματα ασφάλειας και όχι τόσο σε ένα σύστημα ή πρακτικές οι οποίες ουσιαστικά εμείς προχωρήσαμε.

Βέβαια μετά από τις 18 ώρες όλοι αναγνώρισαν και το κόστος και ήταν ένα κομμάτι σημαντικό στο train του ILO, την πρώτη μέρα νομίζω ήταν που μίλησαν για το κόστος το οποίο είχε μια διάσταση διαφορετική και σημαντική και νομίζω όλες οι εταιρίες το αξιολόγησαν.

Σχετικά με τους παράγοντες λοιπόν. Οι παράγοντες οι οποίοι βοήθησαν είναι το training βέβαια του ILO το οποίο ήταν σημαντικό για εμάς για να πάρουμε κάποια επιπλέον εκπαίδευση. Οι 18 ώρες training που κάναμε στις επιχειρήσεις, στη δική μου περίπτωση ήταν ότι προσπάθησα να μοιραστώ μαζί τους κάποια ατυχήματα τα οποία εγώ ο ίδιος έχω βιώσει βάσει συνθηκών και όλων αυτών των πρακτικών, γιατί πρέπει να εφαρμόζουμε όλους αυτούς τους κανόνες που λέω με βάση δικών μου εμπειριών σε ατυχήματα και καλών πρακτικών πως αυτές έχουν βοηθήσει για να καταλάβουν πιο πολύ οι εταιρίες οι οποίες συμμετείχαν λίγο πιο πρακτικώς το θέμα της ασφάλειας.

Όπως είπα ο ΣΕΒ ήταν σημαντικό που ήταν από πίσω, το sponsoring, και βέβαια και όλοι οι συμμετέχοντες όσον αφορά τα capabilities τα οποία είχαμε μετά από τόσα χρόνια και την τεχνική κατάρτιση.

Σχετικά με θέματα προς βελτίωση. Δηλαδή κάποιοι παράγοντες

που ενδεχομένως δεν θέλουν κάποια ... δουλειά. Όπως είπαμε και για τα soft skills και για τα coaching μιλάμε για ένα πρόγραμμα το οποίο είναι coaching αλλά τι ακριβώς σημαίνει coaching, τι είναι από πίσω και πως εμείς πρέπει να πηγαίνουμε στις επιχειρήσεις και να μιλάμε δεν είναι τόσο εύκολο. Δηλαδή δεν είναι απλά να πάω στην επιχείρηση και να τους πω κάνε το ένα, κάνε το άλλο. Αυτό κάνει και ο τεχνικός ασφαλείας.

Είναι κάτι παραπάνω από αυτό, είναι κάτι στο να πάμε στην επιχείρηση και να βάλουμε την επιχείρηση να καταλάβει από μόνη της με τη βοήθειά μας πού πρέπει να εστιάσει και για ποιο λόγο.

Επομένως επίσης και η διαθεσιμότητα που είπε ο Νίκος των εκπροσώπων ήταν σημαντικό γιατί πολλοί κάνουν αυτή τη δουλειά σαν επιπλέον καπέλο σε ότι κάνουν. Δηλαδή λίγες επιχειρήσεις είχαν κάποιον υπεύθυνο εκεί μόνο για αυτό. Και η απομάκρυνση των εγκαταστάσεων.

Σχετικά με το βαθμό διάχυσης, συνεχίζω για να είμαι λίγο σύντομος. Όπως είπαμε είχε να κάνει ανάλογα με την ωριμότητα της κάθε επιχείρησης. Άλλες επιχειρήσεις ήταν προηγμένες άλλες όχι. Για αυτό και η δική μου συμπεριφορά και η δική μου αντιμετώπιση είχε να κάνει με βάση την ωριμότητα την οποία διέγνωσα ανά εγκατάσταση.

Σημαντικά στοιχεία τα οποία προσπάθησα από τη μεριά μου να τονίσω έχουν να κάνουν με την εμπλοκή των εργαζομένων μιας και εγώ θεωρώ ότι είναι το σημαντικότερο κομμάτι για την υγεία και την ασφάλεια η εμπλοκή όλων των εργαζομένων όλων των επιπέδων. Ωστόσο αυτό όμως είναι μια εμπλοκή η οποία πρέπει να τονιστεί και από τη διοίκηση, επομένως είχαμε μια κατεύθυνση με την οποία είχαμε να κάνουμε με την εμπλοκή των εργαζομένων, πως οι ίδιοι εργαζόμενοι μπορούν να συμμετέχουν σε αυτό το πρόγραμμα, όλοι οι εργαζόμενοι.

Όπως είπαμε για κάποιες παρατηρήσεις που είχαν να κάνουν με ανασφαλείς συμπεριφορές, είπαμε διάφορα πράγματα. Και το coaching της διοίκησης. Δηλαδή η διοίκηση να καταλάβει ποια είναι η δική της ευθύνη και ποιες είναι οι δικές της συμπεριφορές σαν ηγεσία η οποία πρέπει να πρεσβεύει για να κατανοήσει και ο εργαζόμενος ότι αυτά που κάνουμε δεν τα κάνουμε απλά για να τα λέμε, αλλά είναι κάτι το οποίο όντως η εταιρία νοιάζεται.

Για αυτό και είναι σημαντικό όταν λέμε και κάνουμε όλα αυτά τα προγράμματα να έχουμε μαζί μας τη διοίκηση σε αυτές τις

συμπεριφορές. Ο εργαζόμενος πρέπει να κατανοήσει ότι αυτό είναι σημαντικό για την εταιρία και να πειστεί ο ίδιος και να συμμετάσχει. Έτσι θα φέρουμε τον εργαζόμενο μαζί μας.

Σημαντικά στοιχεία ήταν επίσης οι δείκτες. Προσπαθήσαμε να εξηγήσουμε στις εταιρίες ότι οι εταιρίες οι οποίες έχουν μηδενικά ατυχήματα δεν είναι οι πιο ασφαλείς εταιρίες. Πολύ πιθανόν να είναι οι πιο ανασφαλείς εταιρίες. Δηλαδή όταν έχουμε εταιρίες οι οποίες μου έλεγαν ότι είχαν δέκα χρόνια χωρίς ατυχήματα και πήγαινα εγώ στις εγκαταστάσεις του και έβλεπα πραγματικά πολλά προβλήματα δεν μπορούσα να πειστώ ότι δεν έχουν κανένα ατύχημα ή τουλάχιστον έχουν μηδέν ανασφαλείς συμπεριφορές.

Επομένως προσπαθήσαμε να εξηγήσουμε αυτό και σε κάποιες περιπτώσεις ήδη έχουμε και κάποια αποτελέσματα από εταιρίες στις οποίες συμμετείχα που μου λένε ότι ήδη έχουν ξεκινήσει αυτό το σύστημα ανασφαλών συμπεριφορών και ήδη μου λένε ότι έχουμε δει κάποια θέματα τα οποία ούτε καν φανταζόμασταν ότι είχαμε στην εγκατάστασή μας, πράγμα το οποίο είναι θετικό δηλαδή να ανοίγουμε τα μάτια μας.

Επίσης οι δείκτες ήταν σημαντικό όπως είπαμε. Η επικοινωνία. Πολύ σωστά τονίστηκε ότι η επικοινωνία δεν πρέπει να είναι απλά μια στιγμή, αλλά πρέπει να είναι μια επικοινωνία η οποία προσπαθούμε να την βασίσουμε στο συναίσθημα, εννοώντας ότι προσπαθούμε να δείξουμε στον εργαζόμενο ποια είναι τα αποτελέσματα μιας ανασφαλούς συμπεριφοράς και ενός ατυχήματος.

Να μιλήσουμε στο συναίσθημα γιατί όπως γνωρίζουμε το συναίσθημα και τα αποτελέσματα της πράξης είναι αυτά τα οποία κινούν τις συμπεριφορές μας.

Επόμενα βήματα για αξιολόγηση. Γενικά θεωρώ ότι ήταν ένα πάρα πολύ καλό πρόγραμμα, πολύ θετικό το πρόσημο βεβαίως. Μια πολύ καλή αρχή, τουλάχιστον από το δικό μου feedback των εταιριών στις οποίες συμμετείχα μου είπαν πάρα πολύ καλή πρωτοβουλία, να συνεχιστεί, πως θα το διατηρήσουμε αυτό. Για αυτό και θεωρώ ότι είναι πολύ καλό και το networking το οποίο έχουμε ξεκινήσει σιγά-σιγά όλοι μας να έχουμε μεταξύ μας και το site το οποίο ξεκινήσατε πάρα πολύ ωραίο να στήνεται με τις διαφορετικές παραγράφους.

Ίσως αυτό που χρειάζεται περισσότερο είναι να έχουμε ένα visualization περισσότερο, δηλαδή μην έχουμε τόσο κείμενο όσο περισσότερο εικόνα.

Αυτά πάνω-κάτω. Σύντομος και περιεκτικός. Ευχαριστώ.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Ευχαριστούμε πολύ. Να πω ότι το παράδειγμα της συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων που εκπαιδεύτηκαν, την παρέμβαση ασφαλείας που ανέφερε ο κος Μαραμπούτης στην εισήγησή του για τις καλές πρακτικές, μας ήρθε από τον Θεόφιλο και μας έχει δώσει ένα ωραίο σύστημα καταγραφής παρ’ ολίγων ατυχημάτων, για να τους βάλει και σε μια διαδικασία να διερευνούν και τα αίτια πίσω από αυτά τα πράγματα που ήταν πάρα πολύ χρήσιμο σαν πρωτοβουλία.

Να καλέσω τον κύριο Ιακωβίδη και λογικά δεν πρέπει να έχουμε άλλους συμβούλους εκπαιδευτές, να μας πει και εκείνος τη δική του εμπειρία.

Κος ΙΑΚΩΒΙΔΗΣ:

Καλημέρα σας και από εμένα. Ονομάζομαι Κώστας Ιακωβίδης, είμαι ηλεκτρολόγος Μηχανικός με μεταπτυχιακές σπουδές στη διοίκηση επιχειρήσεων και δραστηριοποιούμαι ως ελεύθερος επαγγελματίας στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών προς επιχειρήσεις.

Θα ήταν μάλλον κοινότοπο και θα το αποφύγω να πω ότι με κάλυψαν οι προλαλήσαντες γιατί δεν μπορώ να βρω σχεδόν κανένα σημείο που να μην συμφωνώ με τα όσα ελέχθησαν. Ωστόσο νομίζω ότι και εγώ μπορώ να προσθέσω κάποια πετραδάκια εμπειριών για το πρόγραμμα αυτό.

Είχα την πρόκληση και την τύχη να έχω έξι επιχειρήσεις από διαφορετικούς κλάδους, διαφορετικά μεγέθη, διαφορετική ωριμότητα, διαφορετικά επίπεδα εμπειριών. Πρόκληση το λέω γιατί στο κοινό στάδιο της κατάρτισης ήταν ένα θέμα του να συνδυάσει κανείς τα ενδιαφέροντα, τα ζητούμενα από τους συμμετέχοντες από διαφορετικές εμπειρίες, διαφορετικούς κλάδους με διαφορετικά σημεία που θα ήθελαν να εστιαστούν.

Και το επίπεδο ωριμότητάς τους. Κάποιοι, από αυτά που έπρεπε να αναφέρω γνώριζαν μόνο ελάχιστα πράγματα, κάποιοι άλλοι τα θεωρούσαν δεδομένα και άρα υπήρχε ένα challenge του να κρατήσουμε το ενδιαφέρον τους. Αφετέρου θα έλεγα –το οποίο νομίζω ότι το καταφέραμε τουλάχιστον από την άτυπη, από το survey που έκανα στη διάρκεια των διαλέξεων και το feedback που έχω από τους ανθρώπους- νομίζω ότι επετεύχθη πάρα πολύ καλά.

Η τύχη θα έλεγα είναι γιατί είχα τη δυνατότητα να δω στην

πράξη πως λειτουργούν εταιρίες τελείως διαφορετικές μεταξύ τους. Μιλάω ας πούμε για παράδειγμα για μια εταιρία 30 ατόμων από έναν κλάδο παροχής υπηρεσιών, εμπορίας και παροχής υπηρεσιών, στον κλάδο για παράδειγμα της ιατρικής τεχνολογίας, ιατρικού εξοπλισμού. Μέχρι μια εταιρία 200 ατόμων και 180 ατόμων σε εκτυπωτικές εργασίες ή μεγαλύτερες εταιρίας εμπορίας γύρω στα 600 άτομα ή και ακόμη μια μεγαλύτερη εταιρία στην μεταποίηση τροφίμων.

Κάποιες εμπειρίες τώρα ουσιώδεις. Τα κίνητρα, επειδή κινούμαστε σε κάποιους άξονες όσον αφορά την παρουσίασή μας, τα κίνητρα τα οποία συμμετέχουν οι επιχειρήσεις είναι θα έλεγα πλείστα όσα. Δηλαδή κάποιες επιχειρήσεις συμμετέχουν γιατί όλοι θέλουν να αποκομίσουν γνώση, για την οποία όμως κινητροδοτούνται ή επειδή τους το ζητάνε οι πελάτες τους ή επειδή ένα στέλεχος μέσα από την επιχείρηση πήρε την πρωτοβουλία και ζήτησε να συμμετέχει στο πρόγραμμα. Και πολύ συνειδητοποιημένες επιχειρήσεις στις οποίες η διεύθυνση της εταιρίας συνειδητά επέλεξε να συμμετέχει στο πρόγραμμα αυτό. Και αυτό νομίζω ότι έχει τη μέγιστη σημασία.

Θα αναφέρω δυο χαρακτηριστικά παραδείγματα των παρεμβάσεων που είχα την τύχη να κάνω. Στην εταιρία με τον ιατρικό εξοπλισμό επειδή και στην αρχή ο κος Καρατζογιάννης παρουσίασε ότι υπήρξαν κάποιες παρεμβάσεις στις μελέτες εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, έδειξα στην εταιρία αυτή το θέμα ότι η μελέτη εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου που μου επιδείχθηκε ουσιαστικά περιοριζόταν στις δραστηριότητες της εταιρίας στα γραφεία της. Δηλαδή ή ήταν ένα ασφαλιστικό γραφείο ή μια τράπεζα ή μια εταιρία σαν και αυτή να περιοριζόταν μόνο στα γραφεία της.

Η εταιρία αυτή όμως είχε και δραστηριότητες service πολύ σημαντικού σε ιατρικό εξοπλισμό που ήταν στις εγκαταστάσεις των πελατών της και στον ίδιο εξοπλισμό στα γραφεία της με έκθεση σε ακτινοβολίες του προσωπικού και σε βιολογικούς παράγοντες. Η οποία δεν φαινόταν καθόλου μέσα στη μελέτη, όλη αυτή η δραστηριότητα δηλαδή είχε παραλειφθεί.

Άρα νομίζω ας πούμε ότι μια σημαντικότερη συμβολή σε αυτή την εταιρία ήταν να τους επιστήσω την προσοχή ότι εδώ πέρα έχετε ένα πάρα πολύ μεγάλο κενό. Δηλαδή αυτό πως δεν το αντιμετωπίζετε, δεν το κάνετε address και μάλιστα στις επόμενες

συναντήσεις το αναφέρανε υπόψη και του εξωτερικού συνεργάτη που είχε εκπονήσει ο οποίος και εκείνος κατ’ ομολογία είπα ναι και εγώ το έχω παρατηρήσει, δεν ξέρω γιατί, εγώ τώρα έχω αναλάβει τέλος πάντων και ξεκίνησε να επιληφθεί του θέματος.

Το καμάρι μου όμως θα έλεγα στο συγκεκριμένο project ήταν μια εταιρία στις εκτυπωτικές εργασίες και για αυτό την αναφέρω, το λέω καμάρι με την έννοια ότι μια εταιρία γύρω στα 170 άτομα τα οποία έκαναν μια πολύ συστηματική δουλειά στη διάρκεια του project. Και μάλιστα ήμουν προχθές εκεί, έχει λήξει βέβαια το πρόγραμμα αλλά μου ζήτησαν οι άνθρωποι να πάω μια βόλτα και να δω κάποια πράγματα από αυτά που κάνουν γιατί στον επόμενο μήνα θα επιθεωρηθούν, θα αποκτήσουν πιστοποίηση 18001.

Είναι βέβαια μια εταιρία η οποία έχει εμπειρία από πιστοποιήσεις, έχει και σύστημα διαχείρισης περιβαλλοντικό, έχει σύστημα προφανώς ποιότητας, έχει σύστημα security γιατί κάνει κάποιου είδους εκτυπωτικές εργασίες ασφαλείας, έχει δηλαδή όλη αυτή την κουλτούρα. Έχει ταυτόχρονα και μια σχέση εταιρική με έναν ξένο όμιλο άρα υπάρχουν όλα αυτού του είδους τα interfaces και αυτές οι απαιτήσεις, αυτή η κουλτούρα λοιπόν και άρα είναι πολύ πιο δεκτική αυτή η επιχείρηση σε αυτού του είδους την πορεία.

Αυτό που θέλω να επισημάνω είναι ότι σε αυτή την επιχείρηση και νομίζω αυτό θα απαντήσει και στο ερώτημα σε ποιο βαθμό το πρόγραμμα διαχέεται εντός των επιχειρήσεων. Από την πρώτη στιγμή που πήγα στην επιχείρηση αυτή στην πρώτη συνάντηση, πέρα από την υπεύθυνη ποιότητας περιβάλλοντος η οποία όμως θα ετοιμάζε, θα έφτιαχνε και το σύστημα και τον Τεχνικό ασφαλείας ήταν και ο ένας από τους (ιδιοκτήτες) -είναι μια οικογενειακή επιχείρηση- δύο ή τρεις ιδιοκτήτες Έλληνες της επιχείρησης.

Και μέχρι και προχθές που πήγα εκεί πέρα ήταν και ο ίδιος στο meeting, δηλαδή να μου παρουσιάσουν το τι έχουν κάνει, να ακούσουν κάποιες περαιτέρω υποδείξεις μου, να με ξεναγήσουν στις εγκαταστάσεις. Ήταν και ο ίδιος θέλω να πω και άκουσε με τα αυτιά του το feedback που είχα να δώσω.

Άρα ένα σημαντικό στοιχείο, κατά την άποψή μου το σημαντικότερο σε αυτά τα πράγματα, είναι οι προτεραιότητες που δίνονται από την ηγεσία της επιχείρησης. Δηλαδή αν δεν δοθούν οι προτεραιότητες αυτές ότι μας ενδιαφέρει η υγεία και η ασφάλεια - από μόνος του ο εργαζόμενος (σημ.: δεν φτάνει)- και το πώς θα

δοθούν φαίνεται από τη συμμετοχή της διοίκησης από το πού αναθέτει αυτή την πρωτοβουλία. Γιατί είδα και επιχειρήσεις που ανατέθηκε σε κάποιο στέλεχος το οποίο δεν είχε ούτε εξουσιοδότηση ούτε δικαιοδοσία να κινήσει κάποια πράγματα και να άρει κάποιες λανθασμένες καταστάσεις.

Άρα σε αυτή την επιχείρηση προφανώς δεν θα είχε ας πούμε κάποια ιδιαίτερη μόχλευση αυτό το πρόγραμμα. Στην επιχείρηση που σας έλεγα με τις εκτυπωτικές εργασίες θεωρώ ότι έχει τη μέγιστη συνεισφορά και είμαι και εγώ υπερήφανος για τη δική μου συνεισφορά.

Άρα αυτό που θα ήθελα να πω είναι ότι οι εργαζόμενοι και τα στελέχη είναι ευήκοοι ως προς τη συμμετοχή τους και τις γνώσεις που αποκομίζουν σε τέτοια θέματα και θέλουν. Έχουν την αίσθηση και την πίστη και τη βεβαιότητα ότι πρέπει να γίνει περισσότερη δουλειά στην ανώτατη διοίκηση των επιχειρήσεων, στους ηγέτες για αυτά τα πράγματα.

Και έτσι να αναφέρω χαρακτηριστικά, μου προκάλεσε λίγο σοκ αυτό όταν στην περίοδο που καλούνταν οι επιχειρήσεις να εκδηλώσουν ενδιαφέρον για συμμετοχή στο πρόγραμμα ενημέρωσα τον ιδιοκτήτη μιας επιχείρησης που παράγει κάποια χημικά για την οικοδομή ας το πούμε για το πρόγραμμα αυτό και η αντίδρασή του ήταν μα τι λες τώρα, τι να πάμε εκεί και να κάνουμε; Ξέρεις τι γίνεται, πέρυσι, πρόπερσι στην γραμμή παραγωγής κάποια εργάτρια κόλλησε η γραμμή παραγωγής που είναι η συσκευασία των χημικών έφαγε το χέρι της και με τραβούσαν στα δικαστήρια και εγώ τώρα να τρέχω και να κάνω αυτά τα πράγματα;

Δηλαδή έχοντας αυτή την εμπειρία, απέδιδε τα βάσανά του στο γεγονός ότι η νομοθεσία είναι ανεπαρκής και λανθασμένη και τον τρέχουν αυτόν γιατί εκείνη η εργάτρια έκανε κάτι που κανείς δεν της είχε υποδείξει. Δεν θεώρησε δηλαδή ότι αυτή ακριβώς η εμπειρία του ήταν ένα κίνητρο για να τον βοηθήσει αυτό το πρόγραμμα να αντιμετωπίσει παρόμοιες τέτοιες καταστάσεις στο μέλλον. Όσο και αν προσπάθησα να τον μεταπείσω στο περιορισμένο του χρόνου που είχα στη διάθεσή μου δεν τα κατάφερα.

Άρα θεωρώ ότι πρέπει να γίνει μεγαλύτερη προεργασία με τους ηγέτες. Αυτά τα λίγα είχα να πω, ευχαριστώ πολύ.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Ευχαριστούμε πολύ. Κύριε Κουμπάρε, θα ήθελα μια σύντομη παρέμβαση και από εσάς, τη δική σας εμπειρία. Ευχαριστούμε που ήρθατε, που προλάβετε.

Κος ΚΟΥΜΠΑΡΟΣ:

Καλημέρα, τελευταίος και καταϊδρωμένος. Θα πρέπει να απαντώ σε μια-μια από τις ερωτήσεις;

Λοιπόν, εγώ θα σας πω πως ξεκίνησε αυτό το εγχείρημα. Εγώ θα έρθω λίγο πίσω και θα διηγηθώ πως ξεκίνησε αυτό το πρόγραμμα. Καταρχήν χαίρομαι που βλέπω πρόσωπα ανάμεσά σας που είχα πάρα πολύ καιρό να τα δω. Είμαστε όλοι καλά, υγιαίνουμε, θα τα πούμε και κατ' ιδίαν αργότερα.

Λοιπόν, το πρόγραμμα αυτό ξεκίνησε στις επιχειρήσεις τις οποίες εγώ διάλεξα να δουλέψω μαζί τους με λίγη καχυποψία. Εγώ εργάζομαι σε ελληνικό πολυεθνικό βιομηχανικό όμιλο. Και ήταν μια μεγάλη ευκαιρία αυτό το πρόγραμμα να πλησιάσω τις εταιρίες, τις εργολαβικές επιχειρήσεις που συμβάλουν με την εργασία τους στην επίτευξη του έργου μας.

Το είδαν με λίγο καχυποψία γιατί θεωρούσαν ότι θα περάσουν κάποιο τεστ, δηλαδή εγώ θα τους βαθμολογούσα. Βέβαια αυτό έπese μέσα στην πρώτη μέρα που κάναμε την παρουσίαση, που κάναμε το σεμινάριο. Από εκεί και πέρα ξεκίνησε μια συνεργασία κατ' ιδίαν με τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων, εγώ δεν κοίταγα να πιάσω τον Τεχνικό ασφαλείας της κάθε επιχείρησης. Οι επιχειρήσεις αυτές που ενεπλάκησαν σε αυτό το πρόγραμμα ήταν από 10 άτομα προσωπικό, προσωπικές εταιρίες, μέχρι και Ο.Ε. και ΕΠΕ, οι οποίες απασχολούσαν και 100 άτομα.

Τα κύρια σημεία τα οποία εγώ εστίασα πέρα από το υλικό το οποίο διατέθηκε σε αυτούς που το εμπλούτισα και εγώ με δικά μου πράγματα, σεμιναριακού περιεχομένου, αλλά και ερωτηματολόγια για audit, το εστίασα στο να μπορέσουν οι ιδιοκτήτες και οι εργοδηγοί και λιγότερο οι τεχνικοί ασφαλείας να πραγματοποιούν επιθεωρήσεις αναγνώρισης κινδύνων και επικινδύνων συμπεριφορών το οποίο για εμένα είναι το βασικό. Είναι αυτό που λέμε η επιθεώρηση, το λέμε audit.

Εγώ θέλω να βάλω και μια άλλη διάσταση η οποία βοηθάει και σε αυτή την εποχή την οποία ζούμε που εντάξει δεν είμαστε και όλοι ψυχοκοινωνικά στην καλύτερη φάση και οικονομικά θα έλεγα.

Εγώ δεν λέω αυτές τις επαφές με τον εργαζόμενο audit ή επιθεώρηση. Εγώ το λέω ευκαιρία επικοινωνίας. Προσπάθησα να μάθω στους υπευθύνους να επικοινωνούν με τους ανθρώπους. Οι άνθρωποι πολλές φορές δίνουν τις καλύτερες λύσεις. Τις δίνουν γιατί κάποιες φορές έχουν περισσότερο χρόνο από εμάς τους διευθυντές ή τους επιχειρηματίες να σκεφτούν αυτό που κάνουν, άρα έχουν καθαρό μυαλό. Και κάποιες φορές επειδή τους έχει προβληματίσει πάρα πολύ αλλά δεν τους έχει δοθεί η ευκαιρία να το εκφράσουν αυτό.

Άρα επικοινωνία για να μαθαίνουμε από τους συνεργάτες μας. Αυτό είναι το πιο ουσιαστικό πιστεύω που το εμφύσησα. Δεν το εμφύσησα, αυτό για να γίνει συνήθεια θέλει πάρα πολύ χρόνο. Και βέβαια η δράση μου δεν έχει τελειώσει, είπαμε ότι έληξε το πρόγραμμα, η δράση μου τώρα αρχίζει μαζί με αυτούς. Σχεδόν με τους μισούς είμαι σε εβδομαδιαία επικοινωνία. Δηλαδή να το πω έτσι «με ενοχλούν» στο τηλέφωνο τουλάχιστον.

Το δεύτερο κομμάτι που και αυτό είναι σημαντικό είναι το μάνατζμεντ. Τι σημαίνει μάνατζμεντ; Σημαίνει λίγο γραφειοκρατία. Αυτό είναι το άσχημο του μάνατζμεντ. Προσπαθώ να τους πείσω και τα καταφέρνω μέχρι τώρα ότι το να κρατάμε αρχεία, το να έχουμε πολιτικές τις οποίες να τις σκεφτόμαστε κάθε φορά, το να έχουμε ένα σύστημα απέριπτο θα βοηθήσει στο να μην ξεχνάμε τα βασικά αλλά και κάποια πράγματα περαιτέρω, κάποια πράγματα ουσίας.

Ήδη κάποιοι από αυτούς έχουν προχωρήσει με τη βοήθειά μου στην αναθεώρηση της μελέτης επικινδυνότητας για εργασίες οι οποίες γίνονται από τις επιχειρήσεις τους εκτός ομίλου, γιατί στις επιχειρήσεις τις δικές μας ακολουθούν πιστά το δικό μας risk assessment. Και οι μισοί από αυτούς έχουν χτίσει ήδη ένα σύστημα σε κάποιες ενότητες που τους έχω δώσει εγώ, το προσαρμόσαν στην επιχείρησή τους και το επικοινωνήσαν τουλάχιστον με την ιεραρχία ή τους μόνιμους εργαζόμενους τους οποίους έχουν στη δούλεψή τους.

Αυτά είναι τα οφέλη. Το κυριότερο όφελος όμως είναι ότι κατάλαβαν και αυτοί ακόμα περισσότερο ότι ο όμιλός μας πραγματικά το εννοεί αυτό, η ασφάλεια όχι πάνω από όλα αλλά μέσα σε όλα, επειδή ασχολήθηκα εγώ μαζί τους. Θα μπορούσε να είχε ασχοληθεί ο οποιοσδήποτε και ασχολείται ο οποιοσδήποτε από την εταιρία. Εμένα όμως με είδαν σαν κάποιον ο οποίος ήρθε από τα κεντρικά. Και αυτό

τα κεντρικά. Και αυτό πιστεύω θα τους κάνει να αναλογίζονται περισσότερο ότι εμείς το εννοούμε. Η ασφάλεια μέσα σε όλα, η ασφάλεια παντού και πάντα.

Τώρα, προβλήματα. Αν εξαιρέσουμε το πρώτο σοκ και την προσπάθεια να τους πείσω ότι δεν ήρθα να τους ελέγξω, δεν ήρθα να τους βαθμολογήσω, δεν θα κριθεί η συνεργασία με τις εταιρίες μας από το τι θα πω εγώ, άλλα προβλήματα δεν είχα. Υπήρχαν κάποια θέματα χρονικά αλλά στην ασφάλεια όταν θέλεις να κάνεις κάτι και γενικά σε όποιον τομέα μπορείς να προσαρμόσεις το πρόγραμμά σου ή τις δράσεις σου στις δραστηριότητες που έχουν.

Δηλαδή θέλαμε να βρεθούμε να καθίσουμε στο γραφείο αλλά υπήρχε και ένα έργο σε εξέλιξη. Ωραία, θα πάμε να κάνουμε το audit τώρα. Όταν θα τελειώσει το έργο θα καθίσουμε στο γραφείο θα τα πούμε και εκεί, θα κάνουμε και τη χαρτούρα μας.

Ευχαριστώ πάρα πολύ που μου δόθηκε η δυνατότητα εκμεταλλευόμενος αυτό το εγχείρημα να επικοινωνήσω με τους ανθρώπους και τις επιχειρήσεις που συνδράμουν κατά πολύ στο να βγάζουμε εμείς τα προϊόντα τα οποία παράγουμε.

Δεν έχω κάτι άλλο να πω, δεν ξέρω αν σας κάλυψα.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Ευχαριστούμε πάρα πολύ. Θα ήθελα τώρα να αρχίσουμε με παρατηρήσεις, κάποιο σχόλιο, μια τοποθέτηση.

Κα ΤΟΥΦΕΚΟΥΛΑ:

Καλό απόγευμα και από εμένα. Καταρχήν να δώσω συγχαρητήρια για την όλη διοργάνωση. Να πω ότι ήταν πολύ ενδιαφέροντα όλα αυτά που ακούσαμε σήμερα εδώ.

Και θα ήθελα να πω ότι αυτό που αναδείχθηκε ως μείζον, ένα από τα μείζονα θέματα που αναδείχθηκαν ήταν...

Συγνώμη, δεν συστήθηκα. Λέγομαι Τουφεκούλα Χρυσούλα, εκπροσωπώ το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, είμαι προϊσταμένη στην κεντρική υπηρεσία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στη Διεύθυνση Επιθεώρησης, Ασφάλειας και Υγείας στην εργασία.

Έλεγα, λοιπόν, ότι όλα αυτά που ακούστηκαν σήμερα εδώ ήταν πολύ ενδιαφέροντα. Ότι ένα από αυτά που πιστεύω ότι αναδείχθηκαν ήταν ότι αυτό που πρέπει να γίνει είναι να πειστεί τόσο η διοίκηση των επιχειρήσεων όσο και οι εργαζόμενοι να πειστούν ότι πρέπει να συμβάλουν όλοι στην κατεύθυνση της

ασφάλειας και υγείας στην εργασία.

Όσον αφορά το θέμα που έθεσε ο κος Παπαφιλίππου σχετικά με το τι κάνουν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί, θα ήθελα να επισημάνω το ρόλο του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ο οποίος δεν είναι μόνο ελεγκτικός αλλά είναι και ενημερωτικός και συμβουλευτικός ο ρόλος του. Και ότι μου έκανε εντύπωση η λέξη άγνοια που ακούστηκε για τις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων για τα θέματα υγείας και ασφάλειας.

Θα ήθελα λίγο να σας εξηγήσω πως το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας προσεγγίζει τις επιχειρήσεις. Να πω ότι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας διαμορφώνει το πρόγραμμα δράσης του κάνοντας σε αυτή τη φάση που είμαστε, και λέω σε αυτή τη φάση που είμαστε γιατί το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας αυτήν την περίοδο υλοποιεί ένα πληροφοριακό σύστημα οπότε τα πράγματα θα γίνονται διαφορετικά στο μέλλον.

Κάνουμε, λοιπόν, μια ανάλυση κινδύνου όταν προετοιμάζουμε τον ετήσιο προγραμματισμό δράσης των επιχειρήσεων και η ανάλυση αυτή κινδύνου γίνεται ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και περιλαμβάνει θέματα όπως τα εργατικά ατυχήματα που έλαβαν χώρα στον κάθε κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, την παραβατικότητα που διαπιστώθηκε καθώς επίσης και την κατηγορία επικινδυνότητας.

Με τα νέα δεδομένα, λοιπόν, που θα έχουμε με το ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα ένα από τα θέματα που θα λαμβάνεται υπόψη και θα τίθεται και σε προτεραιότητα, θα είναι ένας σημαντικός παράγοντας δηλαδή, είναι και το αν η επιχείρηση έχει ελεγχθεί στο παρελθόν. Φροντίζοντας με αυτόν τον τρόπο να ενημερώσουμε τις επιχειρήσεις για τις υποχρεώσεις τους αναφορικά με τα θέματα υγείας και ασφάλειας.

Σε κάθε περίπτωση θεωρώ και όχι απλά θεωρώ, αυτό προσπαθούμε να το μεταδώσουμε και στους επιθεωρητές, ότι πρωταρχικός ρόλος μας είναι να συμβάλουμε στην εμπέδωση νοοτροπίας πρόληψης, να αλλάξουμε δηλαδή την κουλτούρα καταρχήν στους εργοδότες αλλά και στους εργαζόμενους.

Και αυτό λαμβάνει χώρα τόσο με τους προγραμματισμένους ελέγχους όπως είπα πριν αλλά και μέσω στοχευμένων προγραμμάτων ελέγχων που υλοποιούνται σε τακτική βάση από την Επιθεώρηση Εργασίας. Και αυτά τα στοχευμένα προγράμματα ελέγχων λέγονται εκστρατείες ενημέρωσης και ελέγχων, δίνοντας δηλαδή μεγάλη

δηλαδή μεγάλη έμφαση στην ενημέρωση και στην ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκομένων.

Με την ευκαιρία θα ήθελα να πω ότι στην Ευρωπαϊκή επιτροπή λειτουργεί Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας. Η επιτροπή αυτή, η SLIC δεν ξέρω μπορεί να την ξέρετε, είχε έρθει το 2006 και αξιολόγησε το σύστημα επιθεώρησης της χώρας μας, θα ξανά έρθει τώρα το 2016, και τότε είχε επαφή με τους κοινωνικούς εταίρους.

Η επιτροπή αυτή αυτό που έχει επιλέξει ως θέμα στη φετινή συνεδρίασή της –συνεδριάζει δυο φορές το χρόνο η SLIC στη χώρα που έχει κάθε φορά την προεδρεία- το θέμα, λοιπόν, που έχει επιλέξει για τη συνεδρίαση που θα γίνει στη Ρίγα φέτος είναι ο ελεγκτικός ρόλος σε σχέση με το συμβουλευτικό ρόλο.

Βλέπουμε, λοιπόν, ότι γίνεται μια προσπάθεια να δοθεί έμφαση και πιστεύω αυτά θα είναι τα συμπεράσματα, ότι ο συμβουλευτικός ρόλος θα πρέπει να είναι πάνω από όλα. Γιατί αν δεν αλλάξει η νοοτροπία όλων των εμπλεκομένων δυστυχώς τα αποτελέσματα δεν θα είναι τα αναμενόμενα.

Αυτά, δεν ξέρω αν θέλετε να με ρωτήσετε κάτι.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Ευχαριστούμε πολύ. Φαντάζομαι ότι η ερώτηση που ήταν από τον κ. Παπαφιλίππου που έγινε σχολιάστηκε και από τον κ. Κουμπάρο έμμεσα χωρίς να έχει δει τις προηγούμενες εισηγήσεις. Αφορούσε το πώς περνάει σε άλλους δημόσιους φορείς, δηλαδή σε προκηρύξεις δημοσίων έργων.

Η παρατήρηση που είχαμε από τους εργολάβους, ένα σχόλιο που είχαμε ήταν ότι οι επιχειρήσεις τους ζητούν κάποια πράγματα, υπάρχουν κάποιες απαιτήσεις, κάποια αυστηρά κριτήρια, υπάρχει έλεγχος. Βγαίνοντας σε άλλα δημόσια έργα αυτό το πράγμα εκεί ουσιαστικά έως και παρακάμπτεται. Αυτό ήταν το σχόλιο που υπήρχε αλλά δεν είχε να κάνει με το κομμάτι της επιθεώρησης. Νίκο, σωστά το λέω;

Κα ΤΟΥΦΕΚΟΥΛΑ:

Όχι, νομίζω ο κος Παπαφιλίππου έθεσε αυτό το θέμα. Επίσης ήθελα να πω ότι οι εξορυκτικές επιχειρήσεις δεν υπάγονται στην αρμοδιότητα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, υπάγονται στην Επιθεώρηση Μεταλλείων.

Και επίσης έχουμε την ενημέρωση, απλώς το λέω τώρα αυτό,

ότι στο πλαίσιο των κοινωφελών προγραμμάτων που γίνονται, μεγάλος αριθμός μαθητευομένων απασχολείται αυτή την περίοδο στην επιχείρηση ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ ή όχι; Στα πλαίσια των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα. Ίσως δεν έχουν έρθει ακόμα.

Όχι οι εργολάβοι, ανάλογα με το χώρο. Ο χώρος είναι αυτός, που δραστηριοποιούνται ακριβώς.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Να σας διακόψω λίγο ακόμα. Έχουμε κάποια άλλη ερώτηση, κάποια απορία πάνω στο πρόγραμμα;

Κα ΚΟΥΚΟΥΛΑΚΗ:

Θεώνη Κουκουλάκη από το ΕΛΙΝΥΑΕ. Να ρωτήσω απλά τη θεματολογία του σεμιναρίου του ILO. Αυτό ήθελα να ρωτήσω.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Λοιπόν, τη θεματολογία δεν το έχουμε αυτή τη στιγμή μαζί αλλά ουσιαστικά ήταν μια ολόκληρη εβδομάδα. Ξεκίνησε από πολύ βασικά πράγματα, κίνητρα και διαφορετικές προσεγγίσεις, προγράμματα που συνέβαιναν σε όλο τον κόσμο.

Ένα πολύ-πολύ ενδιαφέρον κομμάτι ήταν -στο τέλος της πρώτης ημέρας το ανέφεραν και οι υπόλοιποι σύμβουλοι-εκπαιδευτές- το τι μπορεί να κοστίσει ένα εργατικό ατύχημα σε μια επιχείρηση μικρή. Όπου πραγματικά αυτό ήταν ένα χειροπιαστό παράδειγμα που σου άνοιγε πραγματικά κομμάτια για το τι σήμαινε όλο αυτό το πράγμα.

Το επόμενο κομμάτι και πολύ σημαντικό που πήραμε την ουσία του πράγματος ήταν όλη η αναγνώριση κινδύνου, το πώς γίνεται, το πώς προσδιορίζεται, το πώς δίνονται οι προτεραιότητες σε αυτό και πως ελέγχεται μετά όλο αυτό το πράγμα και βελτιώνεται. Είχε ένα κομμάτι νομοθεσίας αλλά περισσότερο διεθνή, διεθνών συμβάσεων. Και αν δεν κάνω λάθος τους ελέγχους, το πώς γίνονται σε διεθνή επίπεδο οι έλεγχοι και κυρίως σε ευρωπαϊκό, εκεί στάθηκαν περισσότερο.

Και η τελευταία-τελευταία ημέρα είχε παραδείγματα αντίστοιχων προγραμμάτων είτε μεταφοράς τεχνογνωσίας, είτε πρωτοβουλίες που αναλάμβαναν διάφοροι φορείς σε διάφορα κράτη ανά την υφήλιο γιατί είναι διεθνής οργάνωση όπως ξέρετε και πως

αυτοί προσπαθούσαν να βελτιώσουν τη νοοτροπία πάνω σε θέματα υγείας και ασφάλειας. Το πώς έκαναν παρεμβάσεις ασφάλειας και άλλα αντίστοιχα προγράμματα.

Ουσιαστικά είχε μια γκάμα εργαλείων και μεθοδολογιών που δόθηκε και αποδελτιώθηκε μετά στο δικό μας το πρόγραμμα.

Κος ΚΑΡΑΤΖΟΓΙΑΝΝΗΣ:

Μια μικρή προσθήκη για να μην υπάρχει παρεξήγηση. Το πρόγραμμα του ILO αφορούσε τους 10. Δεν σημαίνει ότι το ίδιο πρόγραμμα μεταφράστηκε για τους 100.

Πήραμε βέβαια αρκετό υλικό, όμως άλλο πράγμα ήταν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που δώσαμε στους 100 ούτως ώστε να ταιριάζει και στο επίπεδο και στις ανάγκες και άλλο πράγμα το τι εξειδικευμένη γνώση πήραν μέσω του προγράμματος του ILO οι 10 πολλαπλασιαστές.

Ευχαριστώ.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Να μας πείτε όνομα και φορέα.

Κα ΔΑΪΚΟΥ:

Δαΐκου από το ΕΛΙΝΥΑΕ. Δεν μου έγινε τουλάχιστον εμένα σαφές και κυρίως από τον κύριο Παπαφιλίππου αλλά και από τον κύριο της ΕΒΕΤΑΜ από το Βόλο, εάν οι υπεργολάβοι είχαν μέχρι εκείνη τη στιγμή Τεχνικό ασφάλειας και αν ο τεχνικός ασφάλειας ήταν εξωτερικός τους συνεργάτης ή ήταν ο ίδιος ο εργοδότης.

Και κατά μια δεύτερη έννοια τι ίσχυε στην επιχείρηση όταν έκανε τις συμβάσεις μέχρι τότε με τους υπεργολάβους; Απαιτούσε θέματα διασφάλισης της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων με βάση όσα λέει η υπουργική απόφαση του 2006;

Ευχαριστώ.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Νομίζω, Νίκο.

Κος ΠΑΠΑΦΙΛΙΠΠΟΥ:

Ευχαριστώ για την ερώτηση. Είναι ακριβώς αυτό που είπα, προφανώς υπάρχει εδώ διπλή υπευθυνότητα. Υπάρχει η άγνοια εκ μέρους κάποιων εργολάβων και υπάρχει ας το πούμε μια άλφα ελαστικότητα

ελαστικότητα από την πλευρά της εταιρίας για διάφορους λόγους που δεν έχει νόημα να τους αναλύσουμε τώρα.

Ακριβώς για αυτό το λόγο η γρήγορη απάντηση είναι ότι κάποιοι είχαν, κάποιοι δεν είχαν. Αν το πάω λίγο παρακάτω ακριβώς για αυτό το λόγο και επειδή είχαμε αναγνωρίσει ότι πλέον δεν γίνεται, αναπτυσσόμαστε γρήγορα σαν εταιρία και πλέον δεν γίνεται να υπάρχουν ας πούμε να το πω τρύπες στη συμμόρφωση, ξεκινήσαμε τη διαδικασία διαχείρισης ασφάλειας των εργολάβων η οποία πλέον, δηλαδή αυτή ξεκίνησε βαριά-βαριά ένα χρόνο πριν όταν ξεκινήσαμε και το πρόγραμμα αυτό.

Έτσι λοιπόν σε αυτή τη διαδικασία η οποία στα γρήγορα μιλάει για προεπιλογή εργολάβων, στάδιο προεπιλογής, στάδιο επιλογής, ανάθεση καθηκόντων κλπ. και προφανώς έχει μέσα σαν προαπαιτούμενο πλέον την ύπαρξη Τεχνικού ασφαλείας και διάφορων άλλων νομικών απαιτήσεων που προκύπτουν κυρίως από τον ΚΜΛΕ και την υπόλοιπη νομοθεσία. Π.χ. δελτία καταλληλότητας για τους εργαζόμενους.

Κάλυψα την ερώτηση;

Κα ΔΑΪΚΟΥ:

Η ερώτησή μου ξεκίνησε επειδή είπατε μια λέξη ότι δεν γνώριζαν κάποιους βασικούς όρους.

Κος ΠΑΠΑΦΙΛΙΠΠΟΥ:

Και η υπευθυνότητα ξανά λέω δεν είναι μόνο του εργολάβου γιατί πολύ απλά και η εταιρία θα μπορεί να πει δεν έχεις, φύγε. Αλλά προσωπικά νομίζω ότι καλό είναι πάντα να λέμε την αλήθεια και δεν είναι θέμα, δηλαδή αν πιάσουμε ποια επιχείρηση είναι τέλεια, δεν νομίζω να βρούμε και καμία.

Ευχαριστώ.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Έχουμε κάτι; Ναι.

Κος ΧΑΤΖΗΔΗΜΗΤΡΑΚΗΣ:

Χατζηδημητράκης Παναγιώτης ονομάζομαι και εκπροσωπώ τους Τεχνικούς Ασφαλείας Ελλάδας. Συγχαρητήρια να δώσω σε όλους τους συντελεστές αυτής της προσπάθειας καταρχάς.

Κοινό ζητούμενο όλων μας είναι η καλύτερη εφαρμογή του

θεσμού της υγείας και της ασφάλειας, κοινό ζητούμενο. Για να προταχθούν όμως οι σωστές προτάσεις, η θεραπεία, πρέπει να έχουμε κάνει πρώτα μια σωστή διάγνωση. Ποια είναι σήμερα η εικόνα του θεσμού; Σε πόσους εργαζόμενους, τους τελικούς αποδέκτες, φτάνουν οι υπηρεσίες υγείας και ασφάλειας της εργασίας; Και σε τι ποιότητα φτάνουν;

Σήμερα το 80% των εργαζομένων απασχολούνται σε μικρές και πάρα πολύ μικρές επιχειρήσεις όπου τον τεχνικό ασφαλείας μπορεί να τον κάνει και ο εργοδότης σε γενικές γραμμές. Ακόμα και μια τράπεζα, ένα ξενοδοχείο με 50 εργαζόμενους μπορεί με ένα 10ωρο σεμινάριο να γίνει τεχνικός ασφαλείας και να καλύψει αυτή τη νομική υποχρέωσή του.

Σε επιχειρήσεις οι οποίες έχουν τεχνικό ασφαλείας κάποιον εξωτερικό συνεργάτη. Σήμερα τον Τεχνικό ασφαλείας μπορεί να τον κάνει οποιοσδήποτε έχει ένα πτυχίο Μηχανικού έστω και αν ποτέ του δεν έχει καμιά σχέση με ασφάλεια, υγιεινή της εργασίας. Οπότε από τους εργαζόμενους αυτούς που είπαμε βγάλτε και ένα άλλο μεγάλο κομμάτι.

Σύντομα οι δυο προτάσεις που πρέπει κατά τη γνώμη μας να εστιάσουμε. Πρώτον, να γίνεται επίσκεψη Τεχνικού ασφαλείας σε αυτές τις επιχειρήσεις που έχουν Τεχνικό ασφαλείας τον ίδιο τους τον εργοδότη. Να τις επισκέπτεται ένας επαγγελματίας τεχνικός ασφαλείας μια φορά το χρόνο. Δεν είναι το κόστος μεγάλο, η ωφέλεια θα είναι πάρα πολύ μεγαλύτερη.

Και δεύτερον, να γίνει η πιστοποίηση των επαγγελματικών ικανοτήτων των τεχνικών ασφαλείας για να ξεκαθαρίσουμε ποιοι είναι επαγγελματίες και ποιοι βιοπορίζονται με πρόφαση ότι παρέχουν υπηρεσίες ασφαλείας, υγιεινής της εργασίας.

Ποιος μπορεί να είναι σήμερα ο μεγαλύτερος πολλαπλασιαστής μιας και ακούστηκε πάρα πολύ αυτή η λέξη εδώ από τον επαγγελματία Τεχνικό ασφαλείας, τον κομιστή, τον διαμεσολαβητή μεταξύ του μέσα και του έξω της επιχείρησης.

Ο Σύλλογος Τεχνικών Ασφαλείας επιμορφώνει τα μέλη του με σεμινάρια, σε συνέδρια κλπ. Για παράδειγμα την Κυριακή στις 24 του μήνα θα γίνει εδώ σε αυτή την αίθουσα μια ενημέρωση σχετικά με την οδική ασφάλεια με εστίαση στα παιδιά. Και αυτό σε συνάφεια με αυτά που ακούστηκαν ότι η κουλτούρα της ασφάλειας υγιεινής διαμορφώνεται από την παιδική ηλικία.

Επίσης πραγματοποιεί παρουσιάσεις σε δημοτικά σχολεία

σχετικά με την ασφάλεια και υγεία των παιδιών. Και ένα τελευταίο, φιλοξενεί το Κέντρο Αναφοράς Απίθανων Ατυχημάτων όπου σε πάρα πολλά ατυχήματα τα οποία γίνονται ακούγεται η φράση μα δεν ήταν δυνατόν να γίνει αυτό το πράγμα, ακούγεται πάρα πολύ συχνά.

Συλλέγουμε όλες αυτές τις εμπειρίες και τις διαχέουμε σε όσους έχουν συνάφεια με αυτή τη δραστηριότητα.

Δεν θέλω να επεκταθώ παρακάτω σε εκπαίδευση και όλα αυτά, υπάρχει ειδικότερο σεμινάριο. Σας ευχαριστώ πολύ.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Ευχαριστούμε πάρα πολύ για την ενημέρωση.

Κος Κουμπάρος:

Με συγχωρείτε αλλά θέλω να κάνω μια τελευταία παρέμβαση από την πλευρά μου. Εμείς που ασχολούμαστε με την υγεία και την ασφάλεια και πολλοί από εμάς είναι και τεχνικοί ασφαλείας, θα πρέπει να έχουμε ένα στόχο στην καριέρα μας. Να αυτοκαταργηθούμε. Να μην χρειαζόμαστε.

Μιλάμε για πολλαπλασιαστές. Εμείς ήμασταν 10, από 10 εταιρίες κλπ. Θα σβήσουμε. Αν η υγεία και η ασφάλεια -δεν ξέρω με ποιον τρόπο αλλά μπορούμε να το σκεφτούμε όλοι μαζί- δεν μπει στην κουλτούρα του ανθρώπου από τα γεννοφάσκια του και να περιμένουμε μετά και άλλες τρεις γενιές για να μπει στο DNA πάντοτε θα λέμε Δόξα τω Θεώ τη γλιτώσαμε και τώρα.

Αυτό ήθελα να πω. Το λέω κάθε φορά που βρίσκω ανθρώπους συναδέλφους μου, όταν λέω συναδέλφους μου όχι τεχνικούς ασφαλείας όταν βλέπω Μηχανικούς. Και ένα μεγάλο παράπονο που έχω από την πολιτεία, μην μιλάμε για υγεία και ασφάλεια όταν τα παιδιά μας τουλάχιστον στο δημόσιο σχολείο που πηγαίνουν και στη δημόσια παιδική χαρά είναι εκτεθειμένα σε χιλιάδες κινδύνους. Ποιος ασχολείται με αυτό; Η τεχνική υπηρεσία του Δήμου; Δεν το γνωρίζω.

Δεν πρόκειται να φτιάξουμε τίποτα. Όσους πολλαπλασιαστές και να φτιάξουμε, ότι εταιρίες και να επιμορφώσουμε, όσο και να ερχόμαστε και να τα λέμε, και να τα λέμε, και να τα λέμε.

Ελπίζοντας να εισακουστούν αυτά, ευχαριστώ.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Και εμείς ευχαριστούμε.

Κάποιος από το κοινό (χωρίς αναγνώριση):

Σε συνέχεια αυτού που είπε ο συνάδελφος, εγώ θα ήθελα να βάλω επίσης τη δομή των ελληνικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Ήδη είναι πολύ γνωστό ότι στις περισσότερες επιχειρήσεις είναι μικρές εταιρίες οικογενειακές κλπ.

Δεν υπάρχουν καθόλου ή πολύ λίγες εταιρίες μεγάλες τουλάχιστον που να βασίζονται πάνω στο κοινό και στις μετοχές έτσι ώστε να δίνουν και λόγο και να έχει μεγάλη σημασία επάνω στη μετοχή τους, στα κέρδη τους, οτιδήποτε, η επίδοσή τους στα θέματα ασφάλειας. Αυτό είναι το μεγάλο μας πρόβλημα.

Κάποιος από το κοινό (χωρίς αναγνώριση):

Απλά επειδή ετέθη το θέμα της υγείας και της ασφάλειας στα σχολεία, να ενημερώσουμε τους παριστάμενους ότι στις 12 του μήνα ημέρα Τρίτη το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας διοργανώνει ημερίδα με θέμα υγεία και ασφάλεια στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση με προσκεκλημένους από το Υπουργείο Παιδείας, το ΣΕΠΕ, το Υπουργείο Εργασίας, τον ΟΣΚ, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο κλπ.

Θα χαρούμε όποιος ενδιαφέρεται να παρευρεθεί. Ευχαριστώ πολύ.

Κος ΒΕΡΩΝΗΣ:

Ονομάζομαι Βερώνης Παρασκευάς, είμαι Μηχανικός ασφάλειας και υγιεινής, ασχολούμαι 30 χρόνια με την ασφάλεια και την υγιεινή.

Θα ήθελα να κάνω μια ερώτηση εδώ στους συντελεστές. Από ότι άκουσα είναι κάποιοι πολλαπλασιαστές και κάποιες επιχειρήσεις που απόλαυσαν τα ευεργετήματα όλης αυτής της δραστηριότητας. Αυτό πως θα μεταβιβαστεί, όλη αυτή η γνώση, τα προτάγματα από όλη αυτή τη δραστηριότητα και στις υπόλοιπες επιχειρήσεις;

Και ένα τελευταίο, όλοι αυτοί οι προβληματισμοί που άκουσα σε σχέση και με τους προηγούμενους συναδέλφους πραγματικά και πριν 30 χρόνια όταν ξεκίναγα τη σταδιοδρομία μου πάνω στην ασφάλεια της εργασίας άκουγα τα ίδια πράγματα.

Η χώρα μας είναι μια χώρα με υπηρεσίες. Θα ήθελα εδώ η κυρία που άκουσα και τα καλύτερα από συναδέλφους που είναι από την Επιθεώρηση Εργασίας να βρούμε κάποιους τρόπους και να είναι

και αυτό εφαλτήριο, αυτό που είπαν οι προηγούμενοι, να γίνει κουλτούρα η ασφάλεια της εργασίας. Από την παιδική ηλικία είναι βασικό αυτό το πράγμα. Είναι πάρα πολύ βασικό.

Αυτές οι επιχειρήσεις που απόλαυσαν πως θα μεταδοθεί στις άλλες ή θα παραμείνει μόνο εκεί; Ευχαριστώ.

Κος Κουμπάρος:

Σε αυτές τις επιχειρήσεις που εγώ συνεργάστηκα για να χτίσουμε κάτι επιπλέον από συστήματα και τέτοια μου είπαν το εξής, ξέρεις λέει Ντίνο πήγα στο τάδε μαγαζί να δουλέψω και δεν με υποχρέωσαν να βάλω ζώνη για να ανεβώ επάνω στη γερανογέφυρα να κάνω εργασία. Εγώ όμως είχα τη ζώνη μαζί μου και τους είπα ότι αυτή η εργασία γίνεται με ζώνη. Έτσι μεταλαμπαδεύεται.

Είναι λίγο αργή η διαδικασία, μακάρι να μην ήταν 100 επιχειρήσεις να ήταν 1500 και 5000.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Ήταν πολύ χρήσιμο νομίζω, ήταν ο τρόπος που πραγματικά τσουλάει αυτό το πράγμα και κινείται.

Κος ΚΥΡΙΑΚΟΓΓΟΝΑΣ:

Είχα ξανά μιλήσει πριν, Κυριακόγγονας ονομάζομαι, είμαι Μηχανικός. Ήθελα να σας θυμίσω το εξής, στα πρώτα βήματα του ΕΛΙΝΥΑΕ είχε έρθει εδώ ένας σύνδεσμος να το πω έτσι οδικής ασφάλειας της Γερμανίας. Επίσημος, τον συμβουλευέται το κράτος πάντοτε και δεν αλλάζει τη διοίκησή του ανάλογα με τις κυβερνήσεις, παραμένει σταθερή.

Το σημαντικό που είχαν πει είναι το εξής, πως θα τα μάθουμε, πως θα τα πούμε, τι γίνεται με τα παιδιά. Οι γονείς που είναι σε κάποια επιχείρηση, ο πατέρας, η μητέρα, αυτά τα οποία μαθαίνουν δεν τα μαθαίνουν για να τα εφαρμόζουν μόνο στην επιχείρηση. Μαθαίνουν ότι ο πυροσβεστήρας μπορεί να είναι χρήσιμος και στο σπίτι, μαθαίνουν τη χρήση του. Μαθαίνουν το πώς να οδηγούν σωστά το αυτοκίνητο, αυτό το κάνουν και ιδιωτικά. Φορούν ζώνη στο αυτοκίνητο.

Τα παιδιά τα αφομοιώνουν αυτά και όταν μεγαλώσουν πια το θεωρούν αυτονόητο. Και είχα πει τότε ότι θα αρχίσω να είμαι αισιόδοξος, δεν είμαι ακόμα, όταν δω είτε εργαζόμενους είτε εργοδότες να μην παρκάρουν πάνω στο φανάρι.

Κα ΝΙΚΟΛΑΟΥ:

Νομίζω θα πρέπει να ολοκληρώσουμε. Να μας κάνει η κυρία Μπαρδάνη το κλείσιμο. Ευχαριστώ πολύ για όλες τις τοποθετήσεις όλους τους συμβούλους πολλαπλασιαστές.

Κα ΜΠΑΡΔΑΝΗ:

Νομίζω ότι με αυτά που είπατε εσείς κάνατε το κλείσιμο και είναι ακριβώς αυτό. Και μάλιστα έρχομαι στη δική σας τοποθέτηση. Κάναμε όλη αυτή την προσπάθεια για να τη συνεχίσουμε. Αυτό είναι το μόνο σίγουρο, σας το λέω εκ μέρους του ΣΕΒ είναι κάτι το οποίο το αποδεικνύει κιόλας έμπρακτα με διάφορες ενέργειές του, το έργο αυτό το κάναμε για να το συνεχίσουμε.

Όλη αυτή η διαδικασία, όλα αυτά που μάθαμε, όλα αυτά που πειραματιστήκαμε είναι για να κάνουμε το επόμενο βήμα. Και ειδικά η σημερινή συνάντηση ήταν για να πάρουμε τα διάφορα στοιχεία αυτά τα οποία θα προσπαθούσαμε να δούμε τι θα είναι το επόμενο.

Ο κος Καρατζογιάννης στην αρχή είπε αυτό που θα καταλήξω τώρα. Είναι η προσπάθειά μας και η πρότασή μας όλη αυτή η καλή πρακτική που το έργο μας ήταν μια καλή πρακτική και ο κος Μαραμπούτης το είπε, να μπορεί να προταθεί να γίνει και δημόσια πολιτική, να γίνει μηχανισμός.

Να γίνει κάτι το οποίο αυτό αφού το είδαμε πετυχημένο, αφού το δουλέψαμε, αφού πειραματιστήκαμε, αφού είδαμε τα δυνατά του και τα αδύναμα σημεία του να το κάνουμε πρόταση να μπορεί να γίνει να πολλαπλασιαστεί και αν μπορεί να γίνει εθνική πολιτική.

Οπότε περιμένετε νέα όχι σύντομα, άμεσα, ότι η προσπάθειά μας θα είναι να συνεχιστεί να κάνουμε διάφορα άλλα συγκεκριμένα πάνω από το έργο ώστε το έργο αυτό να μην κλείσει, να έχει τη συνέχειά του.

Το θέμα συνεργασιών το λέμε συνέχεια και συνεχίζουμε να το λέμε και θα το κάνουμε και πράξη συνεχώς. Συνεργασίες είτε με φορείς οι οποίοι ήδη υπάρχουν, φορείς οι οποίοι ασχολούνται σε διάφορους τομείς, είπατε την εκπαίδευση για την οδική συμπεριφορά και για το γερμανικό σύνδεσμο.

Υπάρχουν και ελληνικές πολύ καλές οργανώσεις, το ξέρετε όλοι το Ίδρυμα Πάνος Μυλωνάς που κάνει μια πάρα πολύ καλή δουλειά πάνω σε αυτόν τον τομέα, νομίζω και εσείς στην Coral έχετε μια συνεργασία ιδιαίτερη πάνω σε αυτό ή είναι άλλη εταιρία, τέλος

τέλος πάντων και ο χώρος των πετρελαίων.

Και σε αυτό είμαστε ανοιχτοί να κάνουμε ειδικές συνεργασίες για τα σχολεία, για τις νεότερες ηλικίες, οπουδήποτε. Με το σύνδεσμο των τεχνικών ασφαλείας, δηλαδή με οτιδήποτε μπορεί να γίνει συνεργασία ώστε να πολλαπλασιαστεί και να ενισχυθεί αυτή η προσπάθεια. Προφανώς είμαστε ανοιχτοί και προφανώς θέλουμε και τη βοήθεια όλων και τη συμμετοχή όλων.

Πολλά από αυτά τα οποία έχουν ειπωθεί και μια και είπατε για την εκπαίδευση του ILO και όλο αυτό το υλικό το εκπαιδευτικό που φτιάξαμε εμείς, που φτιάξανε εδώ οι συνεργάτες για να το χρησιμοποιήσουν οι πολλαπλασιαστές, πολλά από αυτά θα υπάρχουν στο site και θα είναι ανοιχτά σε πάρα πολύ κόσμο, ώστε όλο αυτό δεν θα κλειστεί ούτε σε ντουλάπι, ούτε σε κάποιο συρτάρι, ούτε θα είναι γνώσεις όσων τέλος πάντων είχαν την ευκαιρία να τα δουλέψουν αλλά θα είναι ανοιχτά για να μπορούν να πολλαπλασιαστούν και να γίνουν χρήση και να χρησιμοποιηθούν από όλους.

Και πολλά άλλα πράγματα. Θέλουμε να είσαστε κοντά είτε ως άτομα, είτε ως εταιρίες, είτε ως φορείς στις προσπάθειες που κάνουμε, γιατί μόνο έτσι όλοι μαζί μπορούμε ώστε να μπορεί το θέμα της υγείας και της ασφάλειας να περάσει και ατομικά και συλλογικά σε πρώτη γραμμή.

Να σας ευχαριστήσουμε όλους που συμμετείχατε σε αυτό. Είναι ευκαιρία εδώ να πω πάλι και να ευχαριστήσω σίγουρα τους κύριους συντελεστές του έργου και το λέω προσωπικά και εννοώ και τους συνεργάτες σας. Τον Στάθη Καρατζογιάννη, τον Πέτρο Μπαρμπούτη και τον Γιάννη τον Καλύβα που στις ευχαριστίες προς τα άτομα αυτά είναι και όλων των συνεργατών.

Σίγουρα τους πολλαπλασιαστές που έκαναν πάρα πολύ καλή δουλειά. Θα μου επιτρέψετε να ευχαριστήσω ιδιαίτερα και τον κ. Δραπανιώτη, τον κ. Κυριακόγγο, τον κ. Δέδε οι οποίοι είναι από τους στυλοβάτες των θεμάτων υγείας και ασφάλειας στον ΣΕΒ και είναι ευκαιρία που ήταν σήμερα μαζί για να τους ευχαριστήσω απευθείας και τον κ. Σκιαδά που το είπε αλλά έφυγε και έτσι δεν το λέω ξανά τώρα.

Σας ευχαριστούμε όλους. Ελπίζουμε στη συνέχεια και θα θέλαμε να είστε κοντά μας στη συνέχεια που θα έχουμε.

Κος ΚΑΛΥΒΑΣ:

Υπάρχει ένας μπουφές έξω, σας ευχαριστούμε και πάλι για τη συμμετοχή σας. Επίσης μην ξεχάσετε να συμπληρώσετε το φύλλο αξιολόγησης και να το εναποθέσετε στη γραμματεία.

ΛΗΞΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ