

JAK EFEKTIVNĚ ŘÍDIT BOZP V RÁMCI ODDĚLENÍ HR A NEMÍT PROPADLÁ ŠKOLENÍ, ÚRAZY A DALŠÍ NEPŘÍJEMNOSTI?!

#4 Personální
potravinářský řetězec

Business Case Study



25
LET NA TRHU

Kvalita

ISO
9001

ISO
14001

OHSAS
18001

1. Výchozí situace

Personální ředitelka velkého řetězce prodejen (cca 300 provozoven), paní S., byla vedle HR zodpovědná i za kompletní bezpečnost práce ve společnosti včetně školení BOZP. Dokud měla v oddělení na poloviční úvazek pána v důchodovém věku, který BOZP rozuměl, a regionální personalistky, které sledovaly lhůtníky školení pro řádově tisíce zaměstnanců, tak to ještě šlo, i když BOZP nebyla zrovna její parketa.

S přicházející recesí však nebyl pánu na BOZP prodloužen úvazek, místa regionálních personalistek byla zrušena a lhůtníky přesunuty na centrální oddělení HR bez navýšení pracovních míst.

Jedinou informaci/podporu, kterou dostala od generálního ředitele, byla slova: „Vlasti, to s holkami zvládnete...“

2. Problém

Paní S. s „holkami“ ovšem nemohly najednou vše zvládnout – a to ani kapacitně a ani odborně:

- Společnost měla vzhledem k úsporám na BOZP malou externí firmu o třech bezpečácích za malý měsíční paušál, ale:
 - Prodejny společnosti byly po celém území ČR – vzhledem k tomu, že dodavatel měl jen 3 bezpečáky, tak najeli při kontrolách po celém území ČR tisíce km – cestovné, které účtovali zvlášť, pak astronomicky narostlo
 - Dodavatel nebyl schopen reagovat na mimořádné situace (úrazy, přepadové kontroly atd.) – jednoduše nemohl dojet z Prahy do Zlína do 2 hodin
 - Často nebyl schopen ani brát telefony pro rychlou radu, protože byl u jiného klienta
 - Bylo zcela nad jeho síly vést lhůtníky na školení BOZP
- Procento zaměstnanců s propadlými termíny školení se začalo prudce zvyšovat
- Vzhledem k absenci znalosti BOZP a nedostatečné podpoře dodavatele začalo docházet k řadě pochybení – špatně řešený pracovní úraz, chyby v dokumentaci BOZP atd.
- Inspektoři státního dozoru nejdříve hrozili, pak dávali pokuty v řádu desítek tisíc a postupně začali hrozit i statisícovými
- Vedení korporace, pod kterou společnost patřila, se pomalu přestávaly líbit reporty na BOZP s negativními ukazateli, které každý měsíc z HR v Praze museli odesílat

3. Řešení

Paní S. po tom, co pojišťovna odmítla uhradit plnění za pracovní úraz, protože postižený zaměstnanec měl propadlé školení na BOZP, věděla, že musí situaci razantně řešit. Prosadila přesoutěžení stávajícího dodavatele. Vybraný byl dodavatel, který:

- Disponoval desítkami bezpečáků ve všech regionech ČR
- Neúčtoval cestovné zvlášť (mohl si to dovolit – jeho lidé nic moc nenajezdili, byli z regionů)
- Měl speciální SW aplikaci pro organizaci školení včetně zajišťování dodavatelů školení a zkušený personál (organizoval školení pro desítky tisíc osob u mnoha klientů) na centrále v Praze, který aplikaci ovládal
- Poskytl projektového manažera – bezpečáka, který byl hlavním organizátorem dodávky BOZP a vše pro paní S. vyřizoval
- Měl 24/7 linku pro řešení emergency problémů se zkušeným bezpečákem (ne operátorkou)

4. Přínosy

Nový systém outsourcingu BOZP:

- Snížil objem propadlých školení z cca **30% na 0,2% během 6 měsíců**
- Zajistil klidné spaní jak paní S., tak vedoucím prodejen, protože kdykoliv v tísní byl k dispozici na telefonu kvalifikovaný bezpečák a v případě potřeby do 2 hodin na jakémkoliv prodejně
- Podstatně lépe pokrýval možná finanční rizika (pokuty atd.) – dodavatel BOZP měl pojištění na škodu v řádu desítek miliónů korun včetně unikátního pojištění na pokuty (zaměstnanec ručí do násobku platu)
- Systém organizace školení navíc přinesl finanční úsporu oproti nákladům na regionální personalistky o **cca 25%**

5. Graf propadlých školení

Zaměstnanci s propadlým 1 a více školením BOZP (%)

