



# ArcelorMittal Ostrava

Rozhovor s Elke Werner-Keppner o projektu pod názvem Řízení uvědomění

## Je důležité pokračovat

Paní Elke Werner-Keppner se narodila ve Stuttgartu v Německu. Vystudovala vzdělávací vědy a psychologii na univerzitě v Heidelbergu (Německo). Od roku 1990 pracovala jako školitel a konzultant v oblastech komunikace, vedení, řízení změn a týmové práce apod. Od roku 1994 se začala specializovat na témata bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Do konzultační a poradenské firmy Kirschstein & Partner nastoupila v roce 1999. Do naší společnosti byla pozvána pro zavedení projektu Řízení uvědomění.



■ **Projekt Řízení uvědomění začal fungovat na začátku března. Mohla byste se pokusit o srovnání Vašich počátečních představ se stavem, který je v současnosti?**

„Na uvedení projektu v Ostravě jsem se těšila, jak je většinou obvyklé na začátku startu každého nového projektu. Chtěla bych se především na začátku zmínit o celkově vysoké úrovni bezpečnosti práce zde a to

jak po stránce technické tak organizační. Jste první firmou v postkomunistických zemích, ve které tento proces zavádíme, a proto jsem byla zvědavá, jaké najdeme rozdíly. Pro nastartování procesu bylo důležité, že jsou tady závody koncentrovány na jednom místě, a proto mohly všechny závody začínat na stejné startovní čáře ve stejnou dobu.“

■ **Jak hodnotíte svoji spolupráci s jednotlivými členy B-M týmu a řediteli závodů?**

„Zde v Ostravě se vytvořil velký B-M tým, z lidí, kteří od začátku začali tvrdě pracovat. Věnovali hodně energie na posunutí celého procesu Řízení uvědomění dopředu. Členům B-M týmu se dostává podpory ze strany ředitelů a jen díky obrovskému úsilí všech členů B-M týmu se podařilo udělat takový pokrok, který by měl kontinuálně pokračovat i v dalších letech.“

■ **Tento projekt jste již zavedli také v jiných firmách. Jaké hlavní rozdíly vidíte v přístupech lidí k projektu u nás v ČR a jinde?**

„Já si myslím, že lidské chování je všude skoro stejné a nevidím žádné výrazné rozdíly. Ale vyzdvihla bych jeden klad, kterého jsem si všimla nejen já, ale také mí kolegové. Je to otevřenost lidí k diskusi. I když například zpočátku byli k projektu skeptičtí a nevěřili v jeho úspěch, chtěli o něm diskutovat. Byli ochotni se zamyslet a zkusit to a to považují za velmi pozitivní.“

■ **Cíle stanovené v programu bezpečnosti na tento rok se sice zcela splnit bohužel nepodařilo. Ale přesto, ve kterých oblastech podle Vás došlo ke zlepšení a ve kterých ještě existují rezervy?**

„Velmi rychle se podařilo rozšířit informace o projektu a byla jen otázka týdnů, kdy se o něm něco dozvěděli všichni zaměstnanci. Lidé se chtěli o projektu dozvědět co nejvíce. V čem vidím rezervy? Je důležité pokračovat a motivovat lidi, aby se bezpečnost stala součástí každodenních diskusí. S řízením uvědomění je to podobné jako s prachem, který je potřeba utírat, protože když s jeho utíráním přestanete, prach začne postupně usadat zpět.“

■ **Jak byste si Vy sama představovala vývoj projektu v příštím roce?**

„V dalším roce by se mělo pokračovat v nastoupeném trendu z letošního roku tzn. v dalším rozvíjení již zavedených nástrojů a konsolidace chování vedoucích v motivování zaměstnanců, aby se dostali na vyšší úroveň povědomí o bezpečnosti. Dále budou zavedeny nové projekty, např. zapojení všech zaměstnanců do analýzy rizik na pracovištích, zapojení externích firem do procesu Řízení uvědomění a projekt zlepšení bezpečnosti vnitropodnikové dopravy.“

Ondřej Přecechtěl  
Foto: Vladimír Raszka

0%