



**ORLEN**

# Dobre praktyki PKN ORLEN 2011



*PKN ORLEN jest liderem branży naftowej w regionie, wiodącym producentem i dystrybutorem produktów rafineryjnych i petrochemicznych.  
Działania prowadzone przez Koncern są realizowane z zachowaniem ładu korporacyjnego i społecznej odpowiedzialności.  
Duża waga przywiązywana jest do kontaktów z otoczeniem.  
Dlatego też Koncern stara się uważnie wsłuchiwać w głos swoich interesariuszy  
i odpowiadać na nowe wyzwania przez nich stawiane.*

*W minionym roku PKN ORLEN realizował wiele działań w obszarze społecznej odpowiedzialności.  
W niniejszej publikacji mamy przyjemność zaprezentować osiem dobrych praktyk, które zostały zakwalifikowane do tegorocznego Raportu  
„**Odpowiedzialny Biznes w Polsce 2011. Dobre praktyki**”.*

*Życzymy ciekawej i inspirującej lektury. Zapraszamy także na naszą stronę [www.orken.pl](http://www.orken.pl).*

#### **Lista dobrych praktyk:**

- 1.** Analiza efektywności i skuteczności działań PKN ORLEN w obszarze CSR
- 2.** Dzień Wiedzy z ORLENEM
- 3.** Czwartki Lekkoatletyczne
- 4.** Wolontariat Pracowniczy ORLEN
- 5.** Dialog z kluczowymi dostawcami
- 6.** Konkurs wiedzy BHP
- 7.** Bezpieczeństwo podwykonawców
- 8.** BHP na co dzień



## 1. Analiza efektywności i skuteczności działań PKN ORLEN w obszarze CSR

W 2010 roku PKN ORLEN zainaugurował cykliczne badanie, którego celem jest lepsze poznanie oczekiwań interesariuszy oraz weryfikowanie efektów działań prowadzonych przez Spółkę w obszarze CSR. Aktualnie objęte są nim dwie grupy interesariuszy: społeczność lokalna Płocka i klienci.

Badanie pokazuje m. in. jak poszczególni interesariusze znają, rozumieją i oceniają CSR-owe działania ORLEN. Dostarcza także informacji o tym jak wartościują ich skuteczność, celowość oraz jak działania te wpływają na postrzeganie marki. Ocenie respondentów poddawane są konkretne działania z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu w oparciu o takie wskaźniki jak:

- znajomość spontaniczna i wspomagana;
- unikalność;
- ogólna ocena działania;
- ocena realizacji działania;
- dopasowanie działania do PKN ORLEN;
- zasadność kontynuowania akcji.

Badanie pokazuje także na ile interesariusze czują się poinformowani o CSR-owych działaniach ORLEN oraz skąd czerpią informację na temat tych aktywności.

### Jak mierzymy efektywność dobrej praktyki

Efekty praktyki zostały zaimplementowane w postaci taktycznych wytycznych w polityce CSR-owej PKN ORLEN. Sukcesem projektu jest coraz lepsza korelacja działań biznesowych i CSR-owych oraz większe otwarcie PKN ORLEN na dialog, poszukiwanie nowych form wymiany opinii z interesariuszami.

### Wyzwania związane z wdrażaniem dobrej praktyki

Dużym wyzwaniem było opracowanie modelu analitycznego stanowiącego podstawę do oceny kondycji marki PKN ORLEN w kontekście działań CSR. Pogłębiona analiza zjawiska w ramach prac roboczych interdyscyplinarnego zespołu umożliwiła stworzenie kompletnego narzędzia, które w wyczerpujący sposób bada to jak oceniana jest działalność PKN ORLEN w zakresie odpowiedzialnego społecznie biznesu.

### Korzyści z wprowadzenia dobrej praktyki

- Wzbogacenie wiedzy ułatwiającej zarządzanie polityką firmy w zakresie działań CSR. Wnioski i rekomendacje poprojektowe znajdują odzwierciedlenie w podejmowanych inicjatywach.
- Lepsze zrozumienie potrzeb interesariuszy w zakresie rodzaju podejmowanych inicjatyw. Dzięki projektowi inicjatywy w większym stopniu odpowiadają na ich realne potrzeby.

### Plany na przyszłość

Planowane jest poszerzenie badania o kolejne grupy interesariuszy tak, by wiedza którą zdobywamy w jak największym stopniu odzwierciedlała pełne spektrum analizowanego zjawiska.





## 2. Dzień Wiedzy z ORLENEM

Credo firmy: „Zawsze, gdy nas potrzebujesz” jest zobowiązaniem, które PKN ORLEN realizuje w praktyce odpowiadając na potrzeby, czy to pracowników, czy to klientów, czy też rynku lokalnego. W przypadku projektu „Dzień Wiedzy z ORLENEM” celem tych działań jest m.in.:

- wzmocnienie współpracy z lokalnym środowiskiem akademickim;
- działanie na rzecz lokalnej społeczności i rozwijanie rynku potencjalnych pracowników;
- umacnianie wizerunku PKN ORLEN jako pożądanego pracodawcy poprzez informowanie o działalności i innowacyjności Spółki.

„Dzień Wiedzy z ORLENEM” jest projektem edukacyjnym realizowanym wspólnie z płockimi uczelniami – Politechniką Warszawską oraz Zespołem Szkół Centrum Edukacji, skierowanym do uczniów i studentów tychże uczelni.

W ramach projektu organizowany jest cykl spotkań, podczas których przybliżana jest złożoność i specyfika Koncernu, a eksperci PKN ORLEN omawiają tematykę związaną z wytwarzaniem produktów rafineryjnych i petrochemicznych. Celem projektu jest uzupełnienie wiedzy, przekazywanej podczas nauki w technikum i na studiach o wiedzę praktyczną, przekazywaną przez ekspertów zatrudnionych w PKN ORLEN.

Dzięki zaangażowaniu wszystkich stron – autorów i koordynatorów projektu, ekspertów z obszaru produkcji, przedstawicieli obu uczelni oraz studentów, projekt cieszy się dużym zainteresowaniem, co przekłada się na dużą frekwencję na spotkaniach i bardzo pozytywne informacje zwrotne.

### Jak mierzymy efektywność dobrej praktyki

Zmierzenie efektywności dobrej praktyki będzie możliwe na bardziej zaawansowanym etapie projektu bądź po jego zakończeniu. Projekt „Dzień Wiedzy z ORLENEM” rozpoczął się wraz z początkiem tego roku akademickiego i do tej pory odbyły się dwa spotkania (w listopadzie i grudniu). Zaplanowane są już kolejne - jedno spotkanie w miesiącu (najbliższe w kwietniu, maju br.), do końca roku akademickiego.

### Wyzwania związane z wdrażaniem dobrej praktyki

Przygotowanie atrakcyjnej formuły spotkań.

### Korzyści z wprowadzenia dobrej praktyki

- Wymiernym efektem podjętych aktywności będzie m.in. wzrost świadomości marki, wyższa liczba praktykantów znających procesy zachodzące w obszarze produkcji, bliższa współpraca ze środowiskiem akademickim, wzrost zaangażowania pracowników w realizację działań na rzecz lokalnej społeczności (możliwa ocena po zakończeniu tej edycji projektu, pod koniec roku akademickiego).
- Uczniowie i studenci mogą skonfrontować wiedzę teoretyczną zdobywaną na uczelni z doświadczeniami praktyków. Mają szansę poznać innowacyjne rozwiązania, o których nie dowiedzą się na zajęciach. Dzięki lepszemu poznaniu PKN ORLEN, specyfiki procesów i obszarów działania Koncernu mogą w sposób świadomy zaplanować swoją drogę zawodową i kierunki rozwoju.

### Plany na przyszłość

W 2012 roku rozszerzamy projekt, zarówno od strony obszarów w nim uczestniczących (zaprosimy do współpracy również obszary pozaprodukcyjne), jak i uczelnie, z którymi będziemy współpracować (uczelnie warszawskie – Szkołę Główną Handlową i Politechnikę Warszawską).

Opracował: Zespół Rekrutacji PKN ORLEN



### 3. Czwartki Lekkoatletyczne

PKN ORLEN należy do ścisłej czołówki polskich firm, które w swojej strategii marketingowej kładą nacisk na zaangażowanie na rzecz sportu. Jest sponsorem generalnym polskiej reprezentacji lekkoatletycznej, wspiera utalentowanych zawodników. Od 2009 r. jest partnerem „Stowarzyszenia Sportu Dzieci i Młodzieży” w programie Czwartków Lekkoatletycznych – największej imprezy sportowej w Polsce adresowanej do dzieci i młodzieży. Program idealnie wpisuje się w cele społeczne Koncernu. Cykliczność imprez sportowych, pozwala utrwalić dobry wizerunek programu i umożliwia jego ciągły rozwój. Życzliwe zainteresowanie społecznymi projektami potwierdza celowość ich realizowania. Misja społeczna w sposób precyzyjny definiuje istotę programu.

Pro-zdrowotny wpływ na społeczeństwo, a także radość z uprawiania sportów przez najmłodszych jest najistotniejszym czynnikiem wypełniającym założenia CSR zawarte w projekcie. Wartością podstawową stanowiącą czynnik sukcesu dobrej praktyki jest poprawa wydolności i sprawności fizycznej dzieci i młodzieży. Regularna aktywność fizyczna w długiej perspektywie zmniejsza zagrożenie tzw. chorobami cywilizacyjnymi, powinna także poprawić wskaźniki zdrowotności dzieci. Popularyzacja Czwartków Lekkoatletycznych wpływa na wzrost świadomości najmłodszych, którzy uczą się aktywnie spędzać czas wolny.

#### Jak mierzymy efektywność dobrej praktyki

Podstawowym kryterium pomiaru efektywności Czwartków Lekkoatletycznych jest liczba uczestników, których sukcesywnie z roku na rok przybywa. Wzrasta także liczba ośrodków, które współpracują przy tym projekcie. Obecnie blisko 70 miast i ośrodków czynnie angażuje się w organizację zawodów. Niewątpliwie sukcesem są coraz lepsze wyniki osiągane przez młodych sportowców, co jednoznacznie potwierdza, że taka forma współzawodnictwa rozwija rodzimy sport i pozytywnie wpływa na społeczności lokalne.

#### Wyzwania związane z wdrażaniem dobrej praktyki

PKN ORLEN realizując program zawierający tak silne akcenty z obszaru CSR stara się, aby przekazane środki oraz wkład pracy był jak najlepiej spożytkowany przez uczestników programu. Celem jest dotarcie do jak największego grona dzieci i ciągłość prowadzonych działań. Obecnie zaledwie 4% młodzieży regularnie uprawia sport. Projekt promuje aktywność fizyczną w tej grupie i w rezultacie stale zwiększanie tego wskaźnika.

#### Korzyści z wprowadzenia dobrej praktyki

- Czwartki Lekkoatletyczne są sportowym i wizerunkowym sukcesem, z którego PKN ORLEN jest dumny. Podjęte działania wpływają na postrzeganie Spółki, jako marki, dzięki której widoczne są wymierne rezultaty tego projektu.
- Niebagatelny wkład w rozwijanie potrzeby aktywności fizycznej, ukierunkowany nie tylko na najmłodszych uczestników programu. Wywołuje oddźwięk w środowisku lokalnym, gminie, wśród rodziców, osób starszych. Ważny skutek tych działań to także propagowanie zdrowego trybu życia. Ma to szczególne znaczenie w dobie spadku zainteresowania regularnym uprawianiem sportu wśród dzieci i młodzieży. Dzięki przekazanym środkom można było zrealizować szereg projektów sportowych i społecznych. Ponad 1000 dzieci stanowiących 50% uczniów szkół skorzystało z programu dożywiania. W zależności od wielkości miasta i lokalnych możliwości w każdym zawodach bierze udział od 150 do 800 dziewcząt i chłopców.

#### Plany na przyszłość

Kontynuowanie programu i angażowanie coraz większej liczby jednostek samorządowych i szkół. Nacisk będzie kładziony na regiony i placówki nie posiadające odpowiedniej infrastruktury sportowej. Aktywna pomoc sportowców wspieranych przez PKN ORLEN będzie stanowić dodatkową motywację nie tylko młodych uczestników, ale także trenerów i nauczycieli.

Opracował: Zespół Sponsoringu Sportowego PKN ORLEN





#### 4. Wolontariat Pracowniczy ORLEN

Jednym z narzędzi realizacji polityki odpowiedzialnego biznesu w PKN ORLEN jest Wolontariat Pracowniczy zainaugurowany w 2004 roku. Wolontariat Pracowniczy ORLEN powstał ze wspólnej inicjatywy pracowników i pracodawcy, dziś jest ważnym elementem kultury korporacyjnej PKN ORLEN. Działania Wolontariatu Pracowniczego ORLEN w 2011 roku zostały wpisane w kalendarz Europejskiego Roku Wolontariatu za zgodą Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Wolontariat Pracowniczy ORLEN nieustannie się rozwija i szuka nowych pól aktywności dla pracowników/wolontariuszy, realizując projekty zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez pracowników lub samodzielnie je inicjując. Są to m.in.:

- Projekt „Zaczarowany Tornister”(www.zaczarowanytornister.orlen.pl) - wolontariusze zakupili wyprawki szkolne dla pierwszoklasistów z ubogich rodzin z Płocka. Finał akcji oraz przekazanie tornistrów odbyło się tuż przed rozpoczęciem roku szkolnego podczas rodzinnego pikniku.
- Konkurs na najpiękniejszą bożonarodzeniową kartkę adresowaną do podopiecznych Rodzinnych Domów Dziecka, którymi opiekuje się Fundacja ORLEN – DAR SERCA. Autor wybranej kartki oprócz dumy z faktu, iż jego dzieło stało się zimową kreacją korporacyjnej kartki, otrzymuje nagrodę specjalną. W tym roku praca została wybrana przez pracowników w głosowaniu internetowym. Każdy uczestnik konkursu otrzymuje świąteczną paczkę ze słodyczami na spotkaniu mikołajkowym.
- Akcja „Spełniamy marzenia”(www.speelniamymarzenia.orlen.pl) - Pracownicy Koncernu mogą stać się posiadaczem wybranej przez siebie pocztówki stworzonej przez podopiecznego domu dziecka. Wystarczy spełnić marzenie autora. Każdy kto, stał się Świętym Mikołajem i spełnił marzenie, otrzymuje na pamiątkę specjalny „Certyfikat Wolontariusza” oraz oryginał pracy.

#### Jak mierzymy efektywność dobrej praktyki

Liczba wolontariuszy, liczba zorganizowanych akcji.

#### Wyzwania związane z wdrażaniem dobrej praktyki

Poszerzanie grona wolontariuszy. Obejmowanie działaniami wolontariackimi kolejnych grup beneficjentów.

#### Korzyści z wprowadzenia dobrej praktyki

- Wolontariat jest sprawdzoną, skuteczną i bardzo dobrze postrzeganą przez pracowników formą aktywności dobroczynnej. Wsparcie przez Koncern inicjatyw pracowniczych sprawia, że pracownicy są zaangażowani, i postrzegają swoją Firmę jako wrażliwą na potrzeby innych. Wspólne działania pozwalają pracownikom lepiej się poznać i budują korzystne relacje międzyludzkie.
- W dotychczasowych edycjach konkursu na kartkę świąteczną przekazano ponad 7.000 paczek i setki nagród. Natomiast w ramach akcji „Spełniamy marzenia” dotychczas spełnionych zostało ponad 500 marzeń dzieci. W 2011 roku do współpracy w akcji „Spełniamy marzenia” zaprosiliśmy dzieci z Państwowych Domów Dziecka w Kijanach (Lubelszczyzna) i w Liskowie (Wielkopolska), którym spełniliśmy 60 marzeń zapisanych w listach do Św. Mikołaja. Bardzo aktywnie w projekt włączyła się kadra menedżerska, która podczas spotkania świątecznego przekazała darowizny finansowe na rzecz Domu Dziecka w Kijanach. Zebrane środki posłużą na zabezpieczenie najpilniejszych potrzeb ośrodka oraz na organizację wycieczki edukacyjnej dla podopiecznych.

#### Plany na przyszłość

Kontynuowanie sprawdzonych akcji. Organizowanie nowych przedsięwzięć, zgodnie z propozycjami wolontariuszy oraz oczekiwaniami beneficjentów.

Opracował: Zespół Projektów Korporacyjnych PKN ORLEN



## 5. Dialog z kluczowymi dostawcami

W organizacji tak dużej jak PKN ORLEN dostawcy usług mogą mieć problemy z poruszaniem się w złożonej strukturze organizacyjnej, jak też z „przebrnięciem” przez wszystkie etapy procedur.

W 2011 roku po raz pierwszy zorganizowana została konferencja z kluczowymi dostawcami usług dla obszarów Inwestycji oraz Utrzymania Ruchu. Uczestnicy konferencji otrzymali kompleksowe informacje na temat przebiegu procesu zakupowego, zasad współpracy na każdym etapie procesu oraz na temat wszystkich obszarów uczestniczących w procesach zakupowych. Dostawcom przedstawiono model zarządzania zakupami w Grupie ORLEN, zapoznano z rolą Biura Zakupów Centralnych, przedstawiono wymogi związane z BHP i ochroną środowiska. Każdy z uczestników otrzymał pakiet materiałów informacyjnych.

W trakcie konferencji prowadzono otwartą dyskusję na temat zagadnień/problemów występujących w codziennej współpracy. Dyskutowano także o przyszłości – przedstawiono dostawcom plan wdrożenia platformy zakupowej, jako centralnego narzędzia dla komunikacji z dostawcami w całej Grupie ORLEN.

### **Jak mierzymy efektywność dobrej praktyki**

Jako element ewaluacji na koniec konferencji uczestnicy wypełnili ankiety, które stanowią cenne źródło inspiracji dla Biura Zakupów w poszukiwaniu nowych, lepszych rozwiązań w zakresie doskonalenia współpracy.

### **Wyzwania związane z wdrażaniem dobrej praktyki**

Warto zauważyć, że choć konferencja była organizowana po raz pierwszy, uczestniczyło w niej aż 200 osób. Spotkanie zostało przygotowane przez pracowników z różnych obszarów PKN ORLEN. Dzięki ich zaangażowaniu i doświadczeniu, konferencja została bardzo dobrze przyjęta przez uczestników.

### **Korzyści z wprowadzenia dobrej praktyki**

- Uczestnicy konferencji - dostawcy usług z całej Polski, mieli okazję lepszemu poznaniu specyfiki PKN ORLEN oraz otrzymania informacji dotyczących procesów zakupowych.
- Dyskusja, wymiana doświadczeń i poglądów stworzyły możliwość zbudowania lepszych relacji bezpośrednich, a analiza informacji pochodzących z ankiet pomoże doskonalić procedury stosowane przez Biuro Zakupów.

### **Plany na przyszłość**

Zorganizowanie kolejnej konferencji w bieżącym roku.



## 6. Konkurs wiedzy BHP

Utrzymanie bezpieczeństwa na wysokim poziomie to proces niezwykle złożony. Ważną rolę odgrywa w nim edukacja. Dlatego tak dużą uwagę w PKN ORLEN przykładamy do systematycznej weryfikacji oraz podnoszenia wiedzy pracowników w tym zakresie.

Aby zrealizować ciekawą formę prezentacji wiedzy z zakresu BHP, w 2011 r. został zorganizowany konkurs „10 pytań na temat bezpieczeństwa pracy”, którego organizatorem był Dyrektor Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

Konkurs, którego podstawowym celem było promowanie zasad BHP, ppoż. i bezpieczeństwa procesowego wśród pracowników PKN ORLEN osiągnął zakładany progres.

### **Jak mierzymy efektywność dobrej praktyki**

Udział pracowników w konkursie wyniósł ok 10% zatrudnionych.

### **Wyzwania związane z wdrażaniem dobrej praktyki**

Zwiększenie zaangażowania pracowników tworzących projekt.

Stworzenie ciekawej formuły interakcji z pracownikami.

### **Korzyści z wprowadzenia dobrej praktyki**

- Podniesienie wiedzy dot. zasad BHP wśród pracowników.
- Nagrodzenie wysokiej wiedzy pracowników z zakresu BHP.
- Zwiększenie poziomu bezpieczeństwa w pracy.
- Eliminowanie ryzyk zawodowych.

Doceniając duże zaangażowanie pracowników oraz wysoki poziom wiedzy z zakresu BHP, Organizator Konkursu podjął decyzję o nagrodzeniu wszystkich uczestników, którzy we wskazanym terminie przesłali kupony zawierające prawidłowe odpowiedzi na wszystkie zadane pytania.





## 7. Bezpieczeństwo podwykonawców

Jednym z celów PKN ORLEN w dziedzinie BHP jest przeciwdziałanie wypadkom, awariom, pożarom, katastrofom w Spółce, w tym z udziałem pracowników zatrudnianych przez firmy podwykonawcze. Koncern przywiązując bardzo dużą wagę do tych kwestii oczekuje, że również jej kontraktorzy (wykonawcy zewnętrzni, podwykonawcy) będą równie starannie dbać o bezpieczeństwo swoich pracowników.

PKN ORLEN sukcesywnie podejmuje działania w celu zapobiegania wypadkom, awariom, pożarom i katastrofom w Spółce. Służby BHP dbają nie tylko o bezpieczeństwo pracowników zatrudnionych w Koncernie, ale również pracowników zatrudnionych przez wykonawców zewnętrznych. W tym celu do umów z kontraktoraми na wykonywanie prac inwestycyjnych, remontowych, projektowych i badawczych wprowadzono klauzule „Bezpieczeństwo pracy”. Klauzule bezpieczeństwa wskazują minimalne wymagania BHP, ppoż. oraz bezpieczeństwa procesowego, których spełnienie i przestrzeganie jest obowiązkiem podczas wykonywania prac na terenie PKN ORLEN. Zobowiązania stanowią również narzędzie motywujące do bezpiecznych zachowań w procesie pracy, w którym symetrycznie wdrożono zarówno środki dyscyplinujące wobec tych, którzy zaniedbują sprawy bezpieczeństwa pracy, jak i ustanowiono pozytywne środki motywujące dla kontraktorów wzorowo dbających o bezpieczeństwo pracy.

Dobra praktyka zwiększa możliwość skutecznego oddziaływania na kontraktorów poprzez stosowanie opracowanego narzędzia.

### Jak mierzymy efektywność dobrej praktyki

Z uwagi na liczbę firm wykonawczych i zmienną liczbę pracowników wykonujących prace na terenie Spółki trudno precyzyjnie oszacować liczbę osób, dla których osiągnięto poprawę bezpieczeństwa pracy.

### Wyzwania związane z wdrażaniem dobrej praktyki

Duża liczba zatrudnianych firm wykonawczych. Zmienna liczba ich pracowników wykonujących prace na terenie Spółki. Zróżnicowane standardy BHP w zatrudnianych firmach.

### Korzyści z wprowadzenia dobrej praktyki

- Usprawnienie procesu nadzoru nad kontraktoraми w zakresie bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej i bezpieczeństwa procesowego.
- Wzmocnienie roli przedstawicieli Zamawiającego oraz koordynatorów BHP, nadzorujących kontraktorów w zakresie bezpieczeństwa pracy.
- Uproszczenie rozstrzygnięcia kwestii spornych w zakresie BHP w relacjach zamawiający – kontraktor.
- Podniesienie skuteczności praktycznego zastosowania przyjętych w PKN ORLEN zasad polityki bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do kontraktorów, a także w zakresie korporacyjnej odpowiedzialności biznesu.

Za wzorową dbałość o bezpieczeństwo pracy przy realizacji prac szczególnie niebezpiecznych na terenie PKN ORLEN, firmie wykonawczej może zostać nadany tytuł „Bezpieczny Wykonawca” potwierdzony dyplomem o znaczeniu referencyjnym. Posiadanie tytułu stanowi ważny atut w procesie wyboru wykonawcy do prac na terenie PKN ORLEN.

### Plany na przyszłość

Konsekwentne wykorzystywanie klauzul bezpieczeństwa w celu podnoszenia poziomu BHP u firm kontraktorów. Aktualizacja w miarę potrzeb.

Opracował: Dział BHP PKN ORLEN



## 8. BHP na co dzień

W PKN ORLEN bezpieczeństwo to kluczowa kwestia. Staramy się skutecznie przeciwdziałać wypadkom, awariom i pożarom. Realizując praktyczną zasadę otwartości i szczerości w sprawach bezpieczeństwa pracy chcemy nie tylko informować i edukować pracowników o kwestiach BHP, ochrony ppoż. oraz bezpieczeństwa procesowego, ale także prowadzić z nimi dialog. W tym celu utworzono w Intranecie nowy „Portal BHP”.

Portal posiada funkcjonalności umożliwiające komunikowanie pracownikom istotnych spraw z zakresu szeroko pojętego bezpieczeństwa pracy. Poza różnymi ciekawostkami z zakresu bezpieczeństwa pracy, w Portalu umieszczono także najnowsze praktyczne informacje, materiały, aktualne przepisy. Znajdują się one w następujących zakładkach:

- BHP
- OCHRONA PPOŻ.
- BEZPIECZEŃSTWO PROCESOWE
- GRUPA KAPITAŁOWA.

W części „BHP” dostępne są wymagane dokumenty BHP, informacje i materiały związane z Dniem Bezpieczeństwa Pracy. Pracownicy mogą się również zapoznać z tematem miesiąca. „OCHRONA PPOŻ.” to ciekawostki oraz zdarzenia z kraju i ze świata dotyczące tej tematyki. Zawarte są również instrukcje bezpieczeństwa pożarowego oraz informacje dotyczące Krajowego Centrum SPOT, planowanych kontroli, manewrów i ćwiczeń, a także zdarzeń pożarowych. W zakładce „BEZPIECZEŃSTWO PROCESOWE” znajduje się Program Zapobiegania Awariom oraz analizy zagrożeń i oceny bezpieczeństwa. Natomiast dobre praktyki, wytyczne BHP i ppoż. dla spółek Grupy Kapitałowej oraz terminali paliw znajdują się w zakładce „GRUPA KAPITAŁOWA”.

W celu podnoszenia wiedzy z zakresu BHP wśród pracowników PKN ORLEN, zorganizowano kampanię informacyjną „Zróbmy następny krok w bezpieczeństwie pracy”. Pomysł zachęcał do zgłaszania zauważalnych słabych punktów i problemów bezpieczeństwa pracy. Pracownicy, dzięki internetowej funkcjonalności „Zgłoś zagrożenie bezpieczeństwa”, mogą na bieżąco przekazać swoje uwagi i spostrzeżenia w łatwy sposób poprzez Portal BHP. Dzięki sygnałom od pracowników, specjaliści z Biura BiHP mogą podjąć odpowiednie działania w celu rozwiązania problemu.

Nowy „Portal BHP” został uruchomiony w dniu 1 września 2011 r. Powstał dzięki staraniom wielu osób, które widząc nową formułę edukacji wspierają ten projekt na bieżąco, dzielą się także swoją wiedzą i doświadczeniem.

### Jak mierzymy efektywność dobrej praktyki

Portal BHP jest chętnie odwiedzany i aktywną witryną. Świadczy o tym średnia liczba odwiedzin, która wynosi ponad 350 osób dziennie. Od momentu uruchomienia funkcjonalności „Zgłoś zagrożenie bezpieczeństwa”, pracownicy zgłosili elektronicznie około 280 pomysłów dotyczących bezpieczeństwa w środowisku pracy.

### Wyzwania związane z wdrażaniem dobrej praktyki

Nowocześnie i praktycznie edukować oraz informować o BHP.

### Korzyści z wprowadzenia dobrej praktyki

- Podnoszenie wiedzy oraz umożliwienie wymiany informacji z zakresu BHP. Stworzenie możliwości zgłaszania słabych punktów oraz problemów bezpieczeństwa pozwala je skutecznie eliminować.
- Poznanie bezpieczeństwa pracy, polityki BHP i PPOŻ., celów BHP oraz informacji o strukturze organizacyjnej Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
- Edukacja poprzez filmy instruktażowe w języku polskim, angielskim, niemieckim, rosyjskim, prezentacja szkoleniowa, „Karta bezpieczeństwa” w języku polskim i angielskim, Poradnik BHP i PPOŻ.

### Plany na przyszłość

Materiały i informacje przedstawione na portalu są na bieżąco uzupełniane. Umieszczane są także wytyczne, zalecenia, wyjaśnienia, opinie i odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania z zakresu bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz bezpieczeństwa procesowego.

Opracował: Dział BHP PKN ORLEN

