

ČILI ZA DELO

Revija za zdravje na delovnem mestu | Oktober 2016

Izkušnje pri izvajanju promocije zdravja pri delu v slovenskih podjetjih

Primeri dobre prakse: DSO Izlake, Hidria, Luka Koper INPO, Polycrom Škofja Loka, Splošna bolnišnica Izola, Kostak, Slovenske železnice, HIT

Ukrepi najpogosteje usmerjeni v preprečevanje kostno-mišičnih bolezni



IZKUŠNJE SVETOVALCEV PRI IZVAJANJU PROMOCIJE ZDRAVJA PRI DELU V SLOVENSКИH PODJETJIH

KATJA DRAKSLER



Na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa smo v 10 letih, odkar izvajamo izobraževanje za svetovalce za promocijo zdravja pri delu (PZD) v okviru programa Čili za delo, izobrazili že 227 svetovalcev za PZD. Največji uspeh nam predstavlja, kadar svetovalci program PZD, ki ga pripravijo v okviru izobraževanja, tudi uspešno vpeljejo v svoje podjetje, ga kasneje tudi evalvirajo in nadgrajujejo.

Da bi ocenili uspešnost implementacije programa Čili za delo v podjetja, smo na inštitutu v letošnjem letu izpeljali drugo celostno evalvacijo programa, osredotočeno na delo, ki ga po zaključenem izobraževanju opravljajo svetovalci, na ovire, s katerimi se pri tem soočajo, ter na pomoč, ki bi jo pri izvajanju PZD še potrebovali.

Rezultati so pokazali, da so svetovalci zadovoljni z izobraževanjem, da pa bi želeli več prikazov praktičnih primerov, več individualnih konzultacij in dodatno pomoč pri pripravi seminarske naloge.

76 % vseh anketiranih svetovalcev je poročalo, da v svojem podjetju izvajajo ukrepe PZD. Večina, tj. 88 % tistih, ki ukrepe izvajajo, izvaja ukrepe PZD na več področjih hkrati. Med področji so najpogosteje navajali ergonomske ukrepe na delovnem mestu (81 %), prehrano in gibanje (80 %) in preprečevanje poškodb pri delu (73 %).

Med anketiranimi svetovalci, ki so poročali, da ukrepov PZD v svojem podjetju ne izvajajo, jih je kot vzrok za to največ navajalo preobremenjenost z rednim delom (50 %) oz. pomanjkanje podpore vodstva (33 %). Kljub temu jih dobra polovica (58 %) načrtuje izvajanje ukrepov promocije zdravja pri delu v prihodnosti.

Med tistimi, ki izvajajo ukrepe PZD, jih uspešnost izvedenih ukrepov meri 66 %. Večinoma poročajo o relativno dobrih ali zelo dobrih rezultatih.

Dobri dve tretjini anketiranih svetovalcev sta izrazili željo po dodatnih znanjih, predvsem s področja motivacijskih dejavnikov, komuniciranja in socialnega marketinga ter celostne skrbi za starejše delavce in delavce s kroničnimi boleznimi, potrebovali pa bi tudi poglobitev in obnovitev znanj, ki so jih prejeli med izobraževanjem.

Slaba polovica vseh anketirancev (45 %) od KIMDPŠ pričakuje dodatno pomoč, in sicer bi najpogosteje želeli redna srečanja o konkretnih programih PZD in možnostih povratnih informacij (63 %), novostih na področju PZD (58 %) in povezovanju svetovalcev v mrežo (55 %).

Veliko zanimanje svetovalcev za predstavitve programov PZD iz konkretnih podjetij smo zaznali že v pretekli evalvaciji leta 2011/12. Kljub že vpeljanim spremembam na tem področju ta želja ostaja. Lansko srečanje mreže za PZD smo zato namenili izključno predstavitev programov promocije zdravja, ki jih svetovalci izvajajo v svojih podjetjih in so v nekoliko razširjeni obliki opisane tudi v tej publikaciji. S tem želimo še dodatno prispevati k širjenju izkušenj, ki jih naši svetovalci za PZD nabirajo v svojih podjetjih. ■

Čili za delo, revija za zdravje na delovnem mestu, priložnostni izid, oktober 2016

Naklada: 2.000 izvodov **Založnik:**

Univerzitetni klinični center Ljubljana,
Klinični inštitut za medicino dela, prometa
in športa, Poljanski nasip 58, 1000 Ljubljana
Tel: 01 522 43 34 | Fax: 01 522 24 78

Odgovorna urednica: Metoda Dodič Fikfak

Tehnična urednica: Katja Draksler

Uredništvo: Katja Draksler, Tanja Urdih Lazar,
Nataša Dernovšček Hafner

Oblikovanje in prelom: Zera d.o.o.

Tisk: Tiskarna Radovljica **Fotografije:** Arhiv
Čili za delo, Arhiv podjetij, Shutterstock, iStock

Izdelek je avtorsko delo Univerzitetnega kliničnega
centra Ljubljana, Kliničnega inštituta za medicino
dela, prometa in športa. Vse pravice so pridržane.
Razmnoževanje ni dovoljeno.

PROMOCIJA ZDRAVJA V DSO IZLAKE: IZZIVI IN USPEHI

ALENKA DOLNIČAR

DELOVNE ORGANIZACIJE IN PODJETJA SESTAVLJAMO LJUDJE. SMO SILA, KI POGANJA, GRADI IN OMOGOČA NAPREDEK. NAŠA KREATIVNOST IN MOČ CVETITA V OKOLJU, KI PODPIRA FIZIČNO IN DUŠEVNO ZDRAVJE. PROMOCIJA ZDRAVJA V DELOVNEM OKOLJU OMOGOČA DELODAJALCU, DA ZAGOTVI OPTIMALNE RAZMERE ZA DELO ZAPOSLENIH. ŠE VEČ – DA VZPOSTAVI PARTNERSKI ODNOS, KI TEMELJI NA VZAJEMNEM SODELOVANJU S SKUPNIM CILJEM, USPEŠNO IN ZDRAVO ORGANIZACIJO.

Dom starejših občanov Polde Eberl

Jamski (Dom) je socialnovarstvena ustanova. V zadnjih šestih letih vodstvo Doma v strategijo vodenja vedno bolj intenzivno vpleta tudi projekte, ki zagotavljajo boljše delovno okolje in ozaveščajo zaposlene o varnem in zdravem načinu dela. Oskrbo starejših občanov v Domu izvajajo od leta 1980. Do zdaj se je marsikaj spremenilo. Povečala se je kapaciteta doma (s 120 na 180 postelj), spremenila se je struktura oskrbovancev in tudi zaposlenih. Naši uporabniki potrebujejo vedno več pomoči pri negi in vsakodnevnih aktivnostih, zaposleni pa se moramo novim potrebam oskrbovancev prilagoditi z drugačnim pristopom do dela.

ZAČETKI PROMOCIJE ZDRAVJA

V Domu smo potrebo po drugačnem načinu dela prvič zaznali leta 2008, ko je bil izpeljan projekt »Naredimo si breme lažje«. Na podlagi ankete, izpeljane v projektu, se je izkazalo, da imajo zaposleni zaradi načina dela težave z boleznimi kostno-mišičnega sistema in vezivnega tkiva. Zaposleni so v omenjeni anketi pokazali zanimanje, da bi k reševanju te problematike pristopili bolj sistematično, zato

se je na pobudo najvišjega vodstva leta 2010 oblikovala skupina za varnost in zdravje pri delu, kamor so bili vključeni predstavniki vseh oddelkov Doma (direktorica, vodja skupine, glavna sestra, srednja medicinska sestra, bolničar, predstavnik pralnice, predstavnik čistilk, predstavnik delavk v kuhinji, vzdrževalec, računovodkinja, pooblaščen oseba za varnost in zdravje pri delu, pooblaščen zdravnic ter po potrebi občasni člani). Vodja skupine je diplomirana fizioterapevtka z ustreznimi znanji iz varnosti in zdravja pri delu, ergonomije, preventivnega delovanja in kinezioterapije. Pomoč pri oblikovanju programa za varno in zdravo delovno okolje smo poiskali tudi na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa, kjer je vodja delovne skupine za varnost in zdravje pri delu uspešno zaključila izobraževanje za svetovalko za promocijo zdravja pri delu.

Z novo pridobljenim znanjem se je koncept dela razširil in ga zdaj pojmuje kot promocijo zdravja pri delu, hkrati pa je postal ciljno usmerjen na področja, ki so najbolj problematična. Slednja smo identificirali z analizo zdravja. Podatke zanjo smo pridobili iz Nacionalnega inštituta za javno zdravje in zbirki

podatkov, ki so bili na voljo znotraj Doma. V analizo zdravja smo vključili tudi demografske podatke o domskih stanovalcih. Ti so pomembni, saj glavčina zaposlenih v Domu opravlja delo nege. Bistveni podatki iz analize so bili:

- da je povprečna starost zaposlenih 42 let,
- da ženske predstavljajo glavnino zaposlenih (90,6 %),
- da so najpogostejši vzrok bolniških odsotnosti bolezni kostno-mišičnega sistema in vezivnega tkiva,
- da ima največ težav s kostno-mišičnimi boleznimi negovalno osebje in osebje kuhinje,
- da imata v oceni tveganja skupini negovalnega osebja in osebja kuhinje v rubriki način dela, drža pri delu ter dvigovanje in premeščanje bremen oceno 4,3, kar pomeni, da je nevarnost treba odstraniti takoj,
- da je več kot polovica stanovalcev nemobilnih,
- da 70 % vseh stanovalcev potrebuje pomoč pri odvajanju,
- da je povprečna starost stanovalcev 81 let.

Zagon promocije zdravja v Domu je predstavljal projekt »Čili in zdravi na delo«, ki se je pričel v začetku leta 2011. Za izvedbo je del sredstev prispeval tudi Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. V okviru projekta smo se lotili obvladovanja in preprečevanja kostno-mišičnih bolezni zaposlenih v Domu. Cilji, ki smo si jih zastavili, so bili:

- visoka stopnja ozaveščenosti zaposlenih o varnem delu,
- visoka stopnja ozaveščenosti zaposlenih o zdravem načinu življenja,
- 20 % zaposlenih je redno telesno aktivnih zunaj delovnega časa,
- 40 % zaposlenih se udeležuje aktivnih odmorov med delovnim časom,
- vsaj za 10 % zmanjšana bolniška odsotnost zaradi kostno-mišičnih bolezni v primerjavi s preteklimi leti,
- vsaj za 10 % zmanjšani stroški nadur in dela preko študentskega servisa zaradi odsotnosti z dela v povezavi s kostno-mišičnimi boleznimi.

Program je bil namenjen trem skupinam zaposlenih, ki opravljajo podobno delo na podobnih delovnih mestih. Prva skupina opravlja zdravstveno negovalno oskrbo stanovalcev. Druga skupina opravlja delo v kuhinji. Tretja skupina pa je sestavljena iz

zaposlenih, ki opravljajo delo v pisarnah in recepciji. Smiselno smo ga razdelili na tri sklope.

Prvi sklop izobraževanja je bil teoretičen. Predavanja so vključevala informacije o:

- anatomiji in biomehaniki telesa,
- vzrokih nastanka kostno-mišičnih bolezni,
- preprečevanju nastanka kostno-mišičnih bolezni,
- ergonomskem prilagajanju delovnega okolja,
- pravilnem dvigovanju/premeščanju bremen,
- pomenu aktivnih odmorov,
- dnevnih aktivnostih in njihovem vplivu na razvoj kostno-mišičnih bolezni,
- pomenu redne telesne vadbe in primerni izbiri telesne vadbe.

Po zaključenem teoretičnem izobraževanju so zaposleni opravili pisno preverjanje znanja. Namen je bil preveriti, ali so podano razumeli in ali je morda treba katero vsebino podrobneje obravnavati.

V drugem sklopu so sledile praktične delavnice, ki so se odvijale na delovnih mestih zaposlenih (oddelek stanovalcev, kuhinja in pisarne).

Praktične delavnice so obsegale predstavitev dejavnosti, v katerih se je vsak od zaposlenih tudi preizkusil:

- varno obračanje in dvigovanje bolnikov,
- varno premeščanje bolnikov,
- varno dvigovanje bremen,
- pravilno sedenje in vstajanje,
- obravnava posebnih primerov (posebno težki bolniki),
- pravilna uporaba dvigala za bolnike,
- vadba med delovnim časom – aktivni odmor (predstavitev vaj),
- pravilni položaji telesa na različnih delovnih mestih,
- prilagoditev delovnega mesta posamezniku,
- statične obremenitve in obvladovanje,
- varno delo v kuhinji.

Ob zaključku praktičnega usposabljanja je vsak od zaposlenih dobil še zloženko s pomembnimi informacijami o podanih vsebinah. Vsebinska zloženka je bila, tako kot prej že teoretično in praktično izobraževanje, prilagojena posameznim skupinam zaposlenih. Ker smo želeli, da zaposleni novo pridobljena znanja čim prej uporabijo v svojem delovnem okolju, smo izdelali tudi plakate s slikovnim gradivom, kjer so prikazana načela pravilnega premeščanja stanovalcev, dvigovanja bremen v kuhinji



Plakat v kuhinji

ter pravilni položaji pri sedenju. Vsak plakat prikazuje tudi vaje za aktivne odmore.

Tretji sklop programa je predstavljal brezplačno organizirano telesno vadbo. Izbrali smo vadbo pilates, ki je primerna za vse starostne skupine in je oblikovana tako, da preprečuje poškodbe kostno-mišičnega sistema, hkrati pa je namenjena tudi osebam, ki že imajo težave s kostno-mišičnimi boleznimi in si želijo ustrezne, učinkovite in varne vadbe. Zaposleni so imeli tudi možnost uporabe bazena s termalno vodo.

Projekt Čili in zdravi se je uspešno zaključil konec leta 2012. Zaposleni so bili glede na anketo, ki smo jo izvedli ob zaključku programa, z aktivnostmi zadovoljni, analiza podatkov, dostopnih znotraj Doma, pa je pokazala, da smo dosegli vse zastavljene cilje.

RAZVOJ IN NADGRADNJA PROMOCIJE ZDRAVJA V DOMU

Uspešno komuniciranje

Z novo pridobljenimi izkušnjami se je delo pri promociji zdravja v Domu nadaljevalo. Z anketami, ki jih med zaposlenimi izvajamo vsako leto, pridobimo informacije o tem, kje zaposleni vidijo največ možnosti za izboljšanje, na rednih sestankih delovne skupine za varnost in zdravje pri delu pa se nato odločamo o

terminskem planu in o odgovornih osebah za izvedbo. V letih 2013 in 2014 smo tako na željo zaposlenih izvedli obsežnejše izobraževanje o komunikaciji. V skupino za varnost in zdravje pri delu smo zaradi znanja in izkušenj na področju supervizije in komunikacije povabili socialno delavko. Skupaj z vodjo skupine za varnost in zdravje pri delu sta izpeljali program izobraževanja. Uporabili smo kombinacijo teoretičnega usposabljanja, ki mu takoj za tem sledi še praktični del, kar se je v preteklosti izkazalo za najbolj učinkovito. Po zaključenih teoretičnih predavanjih smo zaposlene razdelili v mešane skupine po deset udeležencev. Želeli smo, da se na praktičnih delavnicah med seboj spoznajo tudi sodelavci, ki ne sodelujejo vsak dan in si ne delijo enakega delovnega okolja ter nalog. Praktične delavnice so bile sestavljene iz štirih sklopov:

- poslušanje,
- besedna sporočila,
- nebesedna komunikacija,
- ravnanje s prošnjami in samopodoba.

Ob zaključku vsake delavnice so zaposleni izpolnili kratko anketo o tem, kako so bili zadovoljni z delavnico in ali imajo kakšne predloge, kako delavnice še izboljšati. Predloge smo upoštevali takoj. Udeležencem je bil ob zaključku vsakega sklopa izročen tudi kratek povzetek najpomembnejših informacij, ki so jih

osvojili v eni uri druženja. Analiza kratkih anket ter zaključne ankete je pokazala, da so bili zaposleni zadovoljni ter da si želijo nadgradnje programa o komuniciranju. Predvsem jih še bolj poglobljeno zanima, kako komunicirati s težavnimi ljudmi, kako ravnati s prošnjami in kako obdržati pozitivno samopodobo.

Del pozornosti pri promociji zdravja v Domu bo vedno usmerjen v preprečevanje kostno-mišičnih bolezni. Tako smo tudi v obdobju 2013–2014 nekoliko več pozornosti namenili motivaciji zaposlenih za izvajanje aktivnih odmorov. V sodelovanju z zaposlenimi smo izbrali predstavnike znotraj posameznih oddelkov, ki bodo skrbeli za motiviranje sodelavcev za izvajanje aktivnih odmorov.

V letih 2014 in 2015 smo izvedli tudi praktične delavnice, na katerih so vsi zaposleni spoznali vaje, primerne pri bolečinah v ramenskem obroču in ledvenem delu hrbtenice, in se jih tudi naučili. Zaposlene smo ponovno razdelili na manjše skupine po deset udeležencev.

Tokrat so bile skupine sestavljene tako, da so bili združeni zaposleni iz podobnih delovnih okolij. Za manjše skupine smo se odločili zato, ker to omogoča večji nadzor nad skupino in bolj individualen pristop. Ob zaključku je vsak udeleženec dobil zloženko z novo osvojenimi vajami in opisom osnovnih pravil, ki se jih morajo držati pri izvajanju vaj.

Izobraževanja za uspešno spopadanje s stresom

Zaradi narave dela v Domu se je skoraj nemogoče izogniti problematiki stresa. Vsi delovni procesi v Domu z izjemo peščice vključujejo neposredno delo s stanovalci. Vprašanja in zagate, ki se zaposlenim porajajo pri oskrbi stanovalcev, so nemalokrat zelo obremenilne. Hkrati opažamo, da v zadnjih petih letih narašča število oskrbovancev z demenco. To je skupina ljudi, ki potrebuje pri negi poseben pristop, zato ni presenetljiv podatek, ki smo ga pridobili na podlagi vprašalnika o izpostavljenosti zaposlenih stresu in kaže, da 65 % sodelavcev stres ogroža zmerno, 17 % zaposlenih pa resneje, medtem ko 18 % zaposlenih ni v celoti izpolnilo vprašalnika. Rezultati so nas spodbudili, da smo v letih 2014 in 2015 izvedli izobraževanje o stresu, ki je bilo namenjeno vsem zaposlenim.

Usposabljanja sodelavk, ki izvajajo pomoč na domu

Promocija zdravja je živ sistem, ki se mora ves čas prilagajati spremembam v organizaciji. Tako se je izkazalo tudi v Domu, ko se nam je v začetku 2015 pridružila skupina 17 sodelavk, ki opravljajo pomoč na domu. To delo vključuje tudi nego in premeščanje slabo in težje pokretnih oskrbovancev. Zato smo program dela v letu 2015 prilagodili in namesto izobraževanja na področju stresa izvedli vrsto usposabljanj za nove sodelavke. Program je vseboval naslednja izobraževanja:

- varno premeščanje in prenos slabo pokretnih oskrbovancev,
- prilagoditev delovnega okolja in varno dvigovanje bremen,
- vaje pri bolečinah v ramenskem obroču in ledvenem delu hrbtenice,
- vaje v bazenu,
- vaje za krepitev mišic ledvenega dela hrbtenice.

IZZIVI NA POTI

Med izvajanjem programov promocije zdravja pri delu smo v preteklih šestih letih naredili marsikatero napako. Napake so vedno dobre, če se iz njih kaj naučimo in oblikujemo prihajajoče projekte bolje. Za zdaj velja za promocijo zdravja v Domu enako kot za novega otroka v šoli. Verjamem, da je položaj v drugih podjetjih v Sloveniji podoben. Tega prišlo še ne znamo popolnoma umestiti v ustaljene tokove v podjetjih. Mnenja o promociji zdravja so zelo različna, zaposleni se na programe v okviru promocije zdravja odzivajo mešano. Teoretična znanja, ki jih pridobivajo, se jim zdijo zanimiva, prav tako se največkrat strinjajo z novimi načini dela. Težave nastopijo, ko je treba spremeniti rutino dela, saj je nov način dela v začetni fazi pogosto nekoliko počasnejši. Morda leži problem tudi v sodelavcu, ki se posmehuje novostim in tako odvrne sodelavca od uporabe novih pristopov.

Promocija zdravja v kateri koli organizaciji potrebuje skupino ljudi, ki razume, kako neprecenljivo in hitro izmuzljivo je zdravje. Predvsem zato, da lahko svoje sodelavce suvereno vodijo v zdrav način dela in življenja. V Domu, ki opravlja socialhvarstveno

oskrbo ljudi, je to še toliko bolj pomembno. Naše delovno okolje sestavljajo ljudje, naše obnašanje in dejanja postavljajo zgled ne samo oskrbovancem, temveč tudi svojem. To pa predstavlja za nas zaposlene pogosto velik izziv. Pogosto namreč ob obremenitvah in hitenju pozabimo na našo najvišjo vrednoto – zdravje. Zdravje, katerega definicija je tako široka in kompleksna, kot smo tudi ljudje sami. Verjamem, da sta za tako korenit premik v delovanju človeka potrebna določen čas in velika mera vztrajnosti.

Kljub mnogim uspešnim ukrepom v okviru programov promocije zdravja pri delu smo preizkusili tudi marsikateri predlog, za katerega se je kasneje izkazalo, da v praksi nekako ni zaživel. Pohodi, ki so bili organizirani za zaposlene in njihove sorce, so se izkazali za nezanimive kljub temu, da so jih predlagali zaposleni. Podobno usodo so doživela srečanja pevskega zbora, katerega življenjska doba je bila eno leto. Vadba pilates se je ponovno organizirala po dvoletnem premoru, na ponovno pobudo zaposlenih. Vadba v bazenu je kljub temu, da so bili vsi zaposleni poučeni o pravih vajah, skoraj neizkoriščena. Vse našete aktivnosti so seveda za zaposlene brezplačne.

KONEC NA ZAČETKU

Federico Fellini je modro povzel: konca ni; tudi začetek je iluzija; obstaja le neskončna strast do življenja. Motiviranje zaposlenih za drugačen, bolj zdrav način dela, je trd oreh. Od najvišjega vodstva zahteva veliko predanosti. Sprejetje politike zdravja, ki je lahko le kos papirja z lepimi obljubami, ni dovolj. Lahko rečem, da je ta predanost kot lokomotiva, ki jo poganja strast do zdravega življenja. Za seboj vleče številne vagone, vsak vagon predstavlja vrednoto ali cilj, ki si ga želimo doseči, tirnice pa pot, ki vodi lokomotivo do uspešnega in zdravega podjetja. ■

Promocija zdravja v kateri koli organizaciji potrebuje skupino ljudi, ki razume, kako neprecenljivo in hitro izmuzljivo je zdravje. Predvsem zato, da lahko svoje sodelavce suvereno vodijo v zdrav način dela in življenja.

PROMOCIJA ZDRAVJA – PRESKOK OD SPLOŠNIH PREVENTIVNIH AKTIVNOSTI K SISTEMATIČNO USMERJENIM AKTIVNOSTIM

MAG. KATARINA DREV

UVELJAVITEV NOVEGA ZAKONA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU (ZVZD-1) KONEC LETA 2011 V NAJVEČJI DRUŽBI KORPORACIJE HIDRIA NA PODROČJU PROMOCIJE ZDRAVJA NI POMENILA NEKE BISTVENE SPREMEMBE, SAJ SMO ŽE PRED LETI PRIČELI Z VODENJEM RAZLIČNIH PROJEKTOV NA PODROČJU SKRBI ZA ZDRAVJE DELAVCEV.

Aktivnosti, ki smo jih izvajali, so bile predvsem osredotočene na promoviranje športnih aktivnosti in ozaveščanje zaposlenih o pomenu zdravega življenjskega sloga. Glede na vložena finančna sredstva in angažiranje sodelavk s kadrovskega področja smo bili prepričani, da kaj več na tem področju že težko ponudimo, saj smo v 15 letih zaposlenim v korporaciji

Hidria omogočali:

- brezplačno organizirano cepljenje proti gripi;
- menedžerske ali specialne zdravniške preglede ob težavah zaposlenega (poleg rednih zakonsko predpisanih);
- širjenje informacij o zdravem prehranjevanju in stalno sodelovanje z restavracijami za zaposlene za izboljšanje ponudbe;
- spodbujanje športnih aktivnosti;
- sponzorirane prijavnine za kolesarske, tekaške maratone;
- sofinanciranje uporabe telovadnic, teniških igrišč, bazenov, fitnesa in organiziranih vadb ...;
- zimske in poletne igre z druženjem in športnimi aktivnostmi za zaposlene, otroke in družinske člane;
- organizirane pohode po družbah;
- usposabljanje vodij in sodelavcev o pomenu stresa pri delu (šole vodenja);
- tečaje nordijske hoje;
- stalne članke v revijah in drugih medijih informiranja o zdravstvenih akcijah v krajih, kjer smo prisotni; temah s področja zdravstvene preventive ...

Kljub izvajanim aktivnostim nam je bolniška odsotnost v večini družb korporacije iz leta v leto naraščala. Ob vsej vloženi energiji smo ugotavljali, da težko pozitivno odgovorimo na vsa spodnja vprašanja:

- Ali imajo vse izvajane aktivnosti kakšen pozitiven vpliv?
- Ali vemo, kaj je naš največji vzrok bolniške odsotnosti?
- Ali so te aktivnosti ustrezne?

Na nas so se obračali tudi zaposleni, ki so

imeli vedno več zdravstvenih težav, kar nas je še dodatno spodbudilo k iskanju novih rešitev. Ob podpori vodstva sem se tako udeležila izobraževanja za svetovalce za promocijo zdravja pri delu, ki poteka v okviru programa Čili za delo. Izobraževanje je izpolnilo moja pričakovanja, saj je usmerjeno v prakso, brez nepotrebnega balasta. Vsekakor sem se na koncu izobraževanja zavedala, da se bom v to »visoko koncentrirano dozo znanja« s področja promocije zdravja lahko poglobljala še dolgo obdobje.



Zaposleni se redno udeležujejo tudi Ljubljanskega maratona

OD SPLOŠNIH, PREVENTIVNIH AKTIVNOSTI K SISTEMATIČNO USMERJENIM AKTIVNOSTIM

Na podlagi analize zdravja, ki je bila del seminarske naloge v okviru izobraževanja, smo ugotovili, da imamo v največji družbi korporacije poleg naraščanja bolniške odsotnosti še nekaj drugih izzivov, s katerimi se bomo morali soočiti, med drugim s staranjem delovne sile, naraščanjem števila zdravstvenih omejitev pri zaposlenih vseh starosti, tudi pri mladih in novo zaposlenih, in velikim številom zaposlenih v procesu invalidskih postopkov oz. z že pridobljenim statusom invalida. Podrobna analiza zdravstvenih kazalcev je pokazala, da so najpogostejši vzrok bolniške odsotnosti bolezní kostno-mišičnega sistema in vezivnega tkiva. Poiskati skupen imenovalac vsem našim težavam ni bilo več težko. Zavedli smo se, da moramo narediti preskok od splošnih, preventivnih aktivnosti, k sistematično usmerjenim aktivnostim.

Sama sem kmalu po pripravi načrta promocije zdravja za eno največjih proizvodnih družb korporacije in invalidsko podjetje odšla na porodniški dopust, zato sem področje promocije zdravja za daljše obdobje prepustila sodelavkam v kadrovski službi in sodelavcu v službi za zdravje in varstvo pri delu, kar je nekoliko upočasnilo aktivnosti na tem področju. Pravi celodnevni sestanek z vodstvom (management meeting), ki predstavlja pomembno odskočno desko za vse nadaljnje aktivnosti promocije zdravja v korporaciji, smo tako organizirali šele poleti 2015. V okviru sestanka sem s pomočjo zunanjih sodelavcev – direktorice Zdravstvenega doma v Idriji in pooblaščenega izvajalca medicine dela – ter podpore glavnega direktorja, direktorice za kadre in direktorice za zagotavljanje kakovosti uspešno predstavila pomembnost programov promocije zdravja tudi preostalim direktorjem korporacije in si zagotovila podporo pri tekočih in načrtovanih projektih.

Posamezne ukrepe, vezane na oblikovanje podpornega okolja, smo že uvedli v preteklosti. Aktivnosti smo se lotili postopoma z manjšo operativno skupino, saj smo kljub podpori najvišjega vodstva na svojo stran morali pridobiti tudi direktorje poslovnih enot in

procesov. Nekatere ideje namreč potrebujejo dovolj časa, da dozori in da jih tisti, ki še niso povsem prepričani vanje, sprejmejo za svoje. Če pa lahko pri poskusu pridobivanja podpore vodstva dejansko že pokažemo nekatere izvedene aktivnosti ali celo njihove prve učinke, smo skoraj že zmagali. Tako smo lahko kot primer dobre prakse omenili 3 zaposlene, ki smo jim s skupnimi naporí izvajalca medicine dela, vodij proizvođenj in mene kot svetovalca za promocijo zdravja, ki v korporaciji povezuje vse sodelujoče, uspeli skrajšati bolniško odsotnost tako, da smo jim v času njihove zdravstvene rehabilitacije omogočili začasno, ustrezno delo. Ker tega ni vedno mogoče zagotoviti znotraj iste poslovne enote, je potrebnega zelo veliko usklajevanja z vodji, saj načeloma nihče ne želi v ekipo sprejeti nekoga, ki ni zmožen opravljati vseh opravil, odpor do spremembe dela in delovnega okolja pa pogosto kažejo tudi delavci sami.

SKUPINA ZA ZDRAVJE

V korporaciji smo najprej oblikovali manjšo skupino za zdravje, v kateri smo sodelovali: inženir varstva pri delu in požarnega varstva, direktorica za razvoj in izobraževanje kadrov, direktorica za zagotavljanje kakovosti ter jaz v vlogi odgovorne osebe za področje promocije zdravja. Enkrat mesečno sem o predlogih in aktivnostih poročala glavnemu direktorju, večkrat tedensko pa sem se glede na potrebe družbe povezovala s pooblaščenim izvajalcem medicine dela. Skupina se je v času od nastanka že povečala in si zagotovila možnost enega do dveh letnih celodnevni srečanj z vodstvom celotne družbe, na katerih lahko predstavljamo svoje aktivnosti in pridobivamo podporo za nadaljnje predvidene aktivnosti, hkrati pa prisluhnemo mnenju in potrebam, ki jih imajo na tem področju direktorji.

V skupino smo v letu 2016 povabili še tri mlade, še »sveže« vodje proizvođenj iz različnih poslovnih enot, ki nam neposredno poročajo o težavam, s katerimi se vsakodnevno soočajo na operativni ravni. Približno 10 srečanj skupine za zdravje bomo namenili tudi za sistematično usposabljanje teh vodij s področij, ki jih pokrivamo preostali člani skupine in so vezani na »mehki« del upravljanja z zaposlenimi, kot

na primer uvajanje sprememb, moralno-etične dileme, zakonodaja na področju delovnega prava, revizija ocene tveganja za delovna mesta ...

PREPREČEVANJE POŠKODB PRI DELU

V začetnem obdobju uvajanja sistematično usmerjenih aktivnosti v korporacijo smo izvedli projekt, usmerjen v zmanjševanje poškodb pri delu, ki je bil glede na evalvacijo nadvse uspešen. Gre za projekt, ki ga lahko izpelje vsaka družba, saj ne zahteva večjih stroškov ali pomembne dodatne angažiranosti velikega števila zaposlenih, predstavlja pa lahko zelo dobro motivacijo za vse nadaljnje aktivnosti. Skupaj z našim varnostnim inženirjem sva z razgovori z zaposlenimi po poškodbah pridobila veliko uporabnih informacij o nevarnostih na delovnih mestih, opozoril pred morebitnimi drugimi možnostmi poškodb pri delu in tudi predloge izboljšav. Iz leta 2008, ko smo imeli na delovnem mestu 79 poškodb, smo jih do leta 2012 uspeli zmanjšati na 66. Kazalci v zadnjih letih ostajajo v tem obsegu in se ne večajo, razgovori pa seveda še vedno potekajo.

ERGONOMIJA DELOVNIH MEST

Projekt, ki smo ga poimenovali Ergonomija delovnih mest, je usmerjen v izboljšanje delovnega okolja v skladu z ergonomskimi načeli. Gre za vsebinsko obsežnejši in glede na analizo zdravja zaposlenih še pomembnejši projekt. Ima veliko podprojektov, nekateri med njimi so že uspešno zaključeni, nekateri so stalni, nekateri potekajo, druge šele načrtujemo. Projekta smo se lotili v začetku leta 2014. Takrat smo podrobneje analizirali linijo, ki se nam je po različnih kriterijih zdela najbolj problematična. Novo zaposlenim, ki so bili predvideni za delo na tej liniji, je namreč pooblaščen izvajalec medicine dela najpogosteje predpisoval zdravstvene omejitve, pogosto pa so nam tudi sami zaposleni posredovali informacije o nalogah, ki jih težko opravljajo. Kot pomembno se je pokazalo tudi dejstvo, da je to v poslovni enoti edina linija, kjer delo poteka v treh izmenah. Ta podatek so omenili tako zaposleni v internih razgovorih

kot tudi zunanji partnerji. Triizmensko delo se je pokazalo kot eden od vzrokov, zakaj se zaposleni, če je le mogoče, delu na tej liniji raje izognejo. Delo na tej določeni liniji tudi sami ocenjujemo za fizično težko, monotono in preobsežno. Ker smo želeli preveriti vse možnosti za izboljšanje dela, smo k projektu za to specifično linijo, povabili zunanjega sodelavca – Inštitut za kineziološke raziskave, ki deluje v sklopu Univerze na Primorskem v Kopru.

Ukrepi na G-liniji

Podprojekt, ki je bil torej že izveden in smo ga imenovali G-linija, je bil prvi znotraj Ergonomije delovnih mest in je trajal dobrega pol leta. Cilji G-linije so bili¹:

- izvedba ukrepov za odpravo oziroma zmanjšanje identificiranih neprikritih in predvsem prikritih dejavnikov tveganja za zdravje;
- izboljšanje delovnih razmer na liniji G glede na sistematično planirana, izvedena in analizirana merjenja parametrov delovnega okolja in fizičnih zmognosti zaposlenih;
- usposobiti zaposlene za izvajanje dela na način, ki zagotavlja dolgoročno ohranjanje zdravja;
- pridobiti strokovna znanja za izboljšave tudi v drugih procesih, proizvodnih in neproizvodnih;
- dolgoročno zmanjšanje z delom povezanih bolezni in manjše doživljanje stresa na delu.

Ugotovitve podrobne analize so pokazale, da ima delavec v proizvodnji omenjene linije najpogosteje stoječi delovni položaj, ki predstavlja statično obremenitev vsega telesa, predvsem hrbtenice in mišic, odgovornih za vzdrževanje pokončne drže. Stoječemu položaju je pridruženo še dvigovanje težjih bremen in prepogibanje ali sukanje/vrtenje trupa. S tem je stopnja obremenitve dodatno povečana. Zaradi izvajanja številnih ponavljajočih se gibov in generiranja sile v predelu dlani so pogoste tudi kostno-mišične težave rok, kronične bolečine pa so pomemben vzrok za nezadovoljstvo na delovnem mestu in odsotnost z dela.

Merjenje telesnih značilnosti zaposlenih, njihovih



Sodelovanje na kolesarskem maratonu Franja

funkcionalnih sposobnosti, stopenj obremenitev in/ali izpostavljenosti negativnim dejavnikom je zajemalo:

- merjenje funkcionalnih sorazmerij hrbtnih in trebušnih mišic;
- tenzimiografijo izbranih mišic;
- testiranje funkcionalne gibljivosti ramenskega obroča, zapestja, hrbtenice in kolka;
- testiranje maksimalne silovitosti/moči stiska pesti, potiska in potega z rokami;
- antropometrične meritve.

Z zaposlenimi so bile izvedene tudi ankete, sledila je analiza posnetkov, obdelava ter vrednotenje rezultatov meritev in priprava zaključnega poročila s priporočili za izboljšave delovnih mest in izvedbo delavnic za ozaveščanje zaposlenih o zdravem življenjskem slogu. Oblikovan je bil tudi predlog vadbe za razbremenitev. Ena od delavnic je bila posvečena učenju teh vaj, da bi jih lahko v nadaljevanju zaposleni izvajali tudi sami med odmori oz. kadar koli hitrost linije to dopušča. Zaposleni so bili poučeni tudi o pravilnem prenašanju, potiskanju in vleki bremen.

Anketa je pokazala, da se delavci, ki delajo na G-liniji, v prostem času ne gibajo dovolj, zato smo marca lani poskusno uvedli vadbo po načelih Pilatesa in k njej povabili predvsem zaposlene, ki delajo na tej in podobnih linijah. Vadba je za zaposlene popolnoma brezplačna, izvaja jo licencirani inštruktor vadbe, ki je hkrati tudi eden od delavcev linije G. Pomembno se nam je zdelo, da zaposlene poskušamo k vadbi pritegniti z zgledi, zato se vadbe načeloma udeležujem tudi sama. Po lanskih poletnih dopustih smo zaradi pozitivnih povratnih

informacij k vadbi povabili tudi preostale zaposlene, še posebej tiste, ki imajo težave s hrbtenico oz. oslabiljene mišice spodnjega dela trupa.

Individualno svetovanje zaposlenim na konkretnih delovnih mestih

Kljub dobremu preteklemu sodelovanju s pooblaščenim izvajalcem medicine dela smo se v okviru projekta odločili, da bomo individualnemu svetovanju zaposlenim na konkretnih delovnih mestih posvetili še več časa. Tako svetovanje predstavlja enega od dodatnih podprojektov. Praviloma se ob novo pridobljenih zdravstvenih omejitvah z zaposlenim na njegovem delovnem mestu dobimo pooblaščen izvajalec medicine dela in njegov neposredno nadrejeni oz. vodja proizvodnje. Teh svetovanj se udeležujem tudi sama, saj skozi konkretno svetovanje zaposlenemu pridobim veliko informacij za svoje delo, hkrati o samem svetovanju napišem tudi zapisnik, ki ga lahko kadar koli kasneje pogledamo, če je treba zaposlenega še dodatno spodbuditi k pravilnemu načinu dela. Zelo pomemben je tudi slikovni material. Pooblaščen izvajalec medicine dela zaposlenemu vedno pokaže, kako naj delo pravilno opravlja, da ne bo ogrožal svojega zdravja, istočasno pa svetuje tudi nam, kako bi delovno mesto ustrezno prilagodili. Pri predlogih poskuša iskati predvsem rešitve, ki ne pomenijo velikih dodatnih finančnih vložkov. Ne smemo zanemariti tudi psihološkega učinka, ki ga ima taka obravnava na zaposlenega. Poleg dejstva, da zaposleni dobijo občutek,

¹ Povzeto po članku, ki je bil izdan v internem časopisu družbe Hidria Rotomatika d.o.o. Modro, katerega avtorja sta bila: Sonja Mlakar in Martin Trpin.

da so pomembni, da se z njimi ukvarjamo tudi individualno, zaposleni vedo tudi to, da bomo vedno razčistili morebitna subjektivna videnja nepravilnosti ali zahtevnosti dela. Dogovorov, ki jih bomo sprejeli skupaj, pa se bomo morali držati vsi vpleteni.

Usposabljanje strokovnih delavcev

Naslednji podprojekt je bil namenjen usposabljanju in osveščanju strokovnih delavcev, odgovornih za ureditev delovnih mest, o pomembnosti ergonomije. V zadnjih letih se je v korporaciji poudarjalo predvsem pomen vitke proizvodnje in optimizacije delovnih procesov, ob tem pa se je pojavila nevarnost, ki se je morda premalo zavedamo, da bomo v želji po čim boljši optimizaciji procesov pozabili na človeka, ki je vpjet v procese.

Tudi pri tem projektu je bilo, kot pri vseh do sedaj, ustvarjanje podpornega okolja zelo pomembna naloga, ki je trajala kar nekaj mesecev. K podprojektu smo namreč želeli pritegniti vse, ki jih to področje dovolj zanima, da bodo vanj z veseljem vložili nekaj dodatne energije in tudi časa in bodo torej dodatna gonilna sila in v svojih strokovno-tehničnih krogih, v katere sodelavci z družboslovnega področja s svojimi idejami ne prodremo prav zlahka. Tako se je izoblikovala skupina ok. 25 članov, ki pokrivajo vse poslovne enote, večinoma na področju tehnologije in razvoja delovnih procesov. V času pisanja članka so v svojih poslovnih enotah zbirali material, na podlagi katerega je bila v začetku marca 2016 izvedena delavnica s pomočjo Kliničnega inštituta za medicino dela prometa in športa. Ker so vse te aktivnosti za člane skupine le dodatna obveza, je potrebna velika mera potrpežljivosti, saj se nekateri projekti posledično odvijajo zelo počasi, hkrati pa je treba imeti dovolj argumentov, da udeležence prepričaš v nujnost vseh dodatnih opravil. Tako lahko na primer že sama udeležba na izobraževanju predstavlja velik izziv v usklajevanju obveznosti in postavljanju prioritete zaposlenih.

Podprojekt usposabljanja strokovnih delavcev bo potekal dalj časa, načrti zanj so že pripravljeni. Pomembno je, da se teoretično znanje prične uporabljati tudi v praksi pri vsakodnevnem delu. Hkrati že razmišljamo in se dogovarjamo o naslednjem podprojektu, pri katerem bo ponovno sodeloval pooblaščen

izvajalec medicine dela, k sodelovanju pa nameravamo povabiti tudi diplomirano kineziologinjo.

Pooblaščen izvajalec medicine dela zaposlenemu vedno pokaže, kako naj delo pravilno opravlja, da ne bo ogrožal svojega zdravja, istočasno pa svetuje tudi nam, kako bi delovno mesto ustrezno prilagodili.

Za vsak, še tako majhen podprojekt, je treba pridobiti ustrezno podporo vodstva in zaposlenih, ki se jih projekt tiče, sicer se lahko zgodi, da ni pozitivnih odzivov kot tudi ne pozitivnih rezultatov.

Prepogosto opažamo, da zaposleni odgovornost za svoje zdravje prenašajo na druge, sami pa se v aktivno ohranjanje in krepitev lastnega zdravja premalo vključujejo.

Za vsak, še tako majhen podprojekt, je treba pridobiti ustrezno podporo vodstva in zaposlenih, ki se jih projekt tiče, sicer se lahko zgodi, da ni pozitivnih odzivov kot tudi ne pozitivnih rezultatov. Podpora vodstva vključuje tudi zagotavljanje različnih virov, potrebnih za izvedbo projekta. Zelo pogosto se namreč izkaže, da zagotavljanje finančnih sredstev ne predstavlja tako velikega problema, kot je časovno usklajevanje obveznosti vseh sodelujočih v projektu.

V letu 2016 tako v okviru podprojekta ozaveščamo zaposlene o zdravem načinu dela. Ozaveščanje poteka v zaključeni skupinah, kjer imamo dovolj časa, da se lahko posvetimo vsakemu posamezniku in hkrati analiziramo celotne skupine in način dela. Naš cilj je, da med drugim opredelimo, katere so najpogostejše napake, ki se pojavljajo pri delu, ter na podlagi ugotovitev pripravimo opozorilne plakate, čemu se je treba izogibati.

Pri našem delu pri promociji zdravja ves čas ugotavljamo, da je prav področje ergonomije tisto, na katerem so vedno možne še dodatne izboljšave. Rešitve na določenih področjih namreč vedno vodijo do novih vprašanj in izzivov, povezanih tudi z drugimi področji.

Podobno kot vsi projekti na področju promocije zdravja tudi projekt, vezan na ergonomijo, ne prinaša takojšnjih rezultatov. Nedvomno pa vpliva na organizacijsko klimo, saj zaposleni dobijo občutek, da nam ni vseeno, v kakšnih razmerah delajo. Poleg tega nudi priložnost, da z zaposlenimi obojestransko komuniciramo o pomembnosti krepitev in varovanja zdravja, saj prepogosto opažamo, da zaposleni odgovornost za svoje zdravje prenašajo na druge, sami pa se v aktivno ohranjanje in krepitev lastnega zdravja premalo vključujejo.

Tako se ves čas vsi, ki smo vključeni v omenjene projekte, še bolj pa tisti, ki pričakujejo njihove rezultate, sprašujemo, kdaj bodo vidni rezultati naših prizadevanj. ■



Delo v proizvodnji zahteva veliko usklajevanja znotraj timov

ORGANIZACIJA PROMOCIJE ZDRAVJA V LUKI KOPER INPO, D. O. O.

JUSTINA KOCJANČIČ

V LUKI KOPER INPO, D. O. O., ŽE VRSTO LET NAČRTUJEMO IN IZVAJAMO PROJEKTE TER RAZLIČNE AKTIVNOSTI PROMOCIJE ZDRAVJA PRI DELU. VODSTVO DRUŽBE SE ZAVEDA, KAKO POMEMBNA JE SKRIB ZA ZDRAVJE ZAPOSLENIH. OB SPREJETJU NOVEGA ZAKONA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU, KI DELODAJALCEM NALAGA OBVEZO NAČRTOVANJA IN IZVAJANJA PROMOCIJE ZDRAVJA PRI DELU, SMO TAKO LE POTRDILI DOSLEJ ŽE IZVEDENE AKTIVNOSTI, JIH NADGRADILI IN CELO PRIDOBILI SREDSTVA ZA IZVEDBO NEKATERIH.

Kot pišejo Baker, Coleman in Sormin (1), mora program promocije zdravja pri delu odražati tisto, kar je pomembno zaposlenim. Prizadevanje za promocijo zdravja pri delu mora tako biti prilagojeno potrebam delovne sile. V skladu s strokovnimi smernicami (2) smo zato spremljali kazalnike negativnega zdravja in predvsem na podlagi teh načrtovali naše aktivnosti. Dobro zastavljena analiza zdravja je namreč tista, ki vodi do pravilno zastavljenega načrta promocije zdravja pri delu.

PRESTAVITEV DRUŽBE LUKE KOPER INPO, D. O. O.

Luka koper INPO, d. o. o., je invalidsko podjetje, ki izvaja gradbene, proizvodne in druge storitve v kopenskem in vodnem prometu. Od leta 2012 je družba organizirana v štiri večje organizacijske enote (Enota vzdrževanja, Proizvodno-storitvena enota, Maritimna enota in Komunalna enota), kjer izvajamo različne dejavnosti, in vodstvo s strokovnimi službami podjetja. Približno 52 % zaposlenih v družbi je invalidov. Večina zaposlenih je moških (približno 95 %), starejših od 45 let, z nižjo stopnjo izobrazbe. Približno tri četrtine zaposlenih ima osnovnošolsko, nižjo poklicno ali srednjo poklicno izobrazbo.

ANALIZA ZDRAVJA ZAPOSLENIH OD 2004 DO 2008 IN OD 2009 DO 2012

V družbi sta bili izvedeni dve obsežni analizi zdravja zaposlenih. V obeh primerih smo proučili negativne kazalnike zdravja. Pomembni kazalniki so bili podatki o bolniški odsotnosti, pridobljeni pri Nacionalnem inštitutu za javno zdravje (NIJZ), podatki o invalidnosti in poročila o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev. Analiza podatkov o bolniški odsotnosti je pokazala, da velik problem v družbi predstavljajo bolezni kostno-mišičnega sistema in vezivnega tkiva, zato smo jim posvetili posebno pozornost. Večina naših aktivnosti je slonela na specifičnih ergonomskih ukrepih in ozaveščanju zaposlenih o zdravem načinu življenja (prehrana in gibanje).

PROJEKTI PROMOCIJE ZDRAVJA PRI DELU OD 2010 DO 2014 V LUKI KOPER INPO, D. O. O.

V omenjenem obdobju smo uspešno realizirali 4 projekte promocije zdravja. Projekt P1 in P4 je na podlagi javnega razpisa finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS). Vsi štirje programi so povzeti v tabeli 1.

Natančneje bomo predstavili Projekt P4. Projekt »Krepitev zdravja zaposlenih s specifičnimi ergonomskimi intervencijami v delovnem okolju ter ukrepi ozaveščanja o zdravem načinu dela in življenja« (Projekt P4) je na podlagi javnega razpisa finančno podprl ZZZS. Namen Projekta P4 je bil krepitev in ohranjanje čim višje stopnje zdravja delavcev na delovnem mestu. Projekt P4 je zajel vse zaposlene v podjetju. Posebna pozornost je bila namenjena invalidom in starejšim delavcem. Glavne faze Projekta P4 so obsegale:

- analizo zdravstvenega stanja zaposlenih,
- ergonomsko intervencijo v delovnem okolju,
- izobraževanje in usposabljanje zaposlenih,
- evalvacijo stanja in ponovno načrtovanje.

Analiza zdravstvenega stanja zaposlenih, ki smo jo pripravili v prvi fazi projekta, je podlaga za pravilno načrtan plan dela, zato smo ji posvetili posebno pozornost. V okviru analize zdravja zaposlenih smo preučili podatke o bolniški odsotnosti za obdobje 2009–2012, podatke, pridobljene iz predhodnih raziskav (raziskava vedenjskega sloga, ocena težav v lokomotornem sistemu, OWAS, Corlett, ogledi delovišč, retrospektivna študija ...), izvedli razgovore z zaposlenimi in pregledali evidence kadrovske službe.

Raziskavo vedenjskega sloga in oceno težav v lokomotornem sistemu smo opravili v okviru

Tabela 1: Pregled realiziranih projektov promocije zdravja pri delu v podjetju Luka Koper INPO, d. o. o., od leta 2010 do leta 2014 (vir: Kocjančič 2015)

Predstavitev	Projekt P1	Projekt P2	Projekt P3	Projekt P4
Glavne faze	1. Ocena stanja 2. Izvajanje ergonomskih ukrepov 3. Izobraževanje in usposabljanje 4. Evalvacija in ponovno načrtovanje	1. Ocena stanja in evalvacija	1. Ocena stanja 2. Izvajanje ergonomskih ukrepov	1. Ocena stanja 2. Ergonomska intervencija v delovnem okolju 3. Izobraževanje in usposabljanje 4. Evalvacija in ponovno načrtovanje
Aktivnosti projekta	Prijava na javni razpis ZZS OCENA STANJA Razgovori z zaposlenimi, ocena stroškov BO, raziskava o mnenjih in navadah zaposlenih (anketa o neudobju in bolečinah v gibalnem sistemu ter o z zdravjem povezanim vedenjskem slogu) IZVAJANJE ERG. UKREPOV Standardizirane oblike ocen delovnih mest (OWAS, Corlett in druge stand. metode), prilagoditev delovnih mest in izobraževanje IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE Delavnice o ergonomiji, priprava in distribucija 4 zloženk, predavanja o zdravem načinu življenja in zdravi prehrani EVALVACIJA IN NOVO NAČRTOVANJE Anketa o zadovoljstvu izvedenih izobraževanj in usposabljanj, poročilo ZZS	OCENA STANJA IN EVALVACIJA Anketa – retrospektivna ocena uspešnosti projekta P1	OCENA STANJA Raziskava o neudobju in bolečinah v gibalnem sistemu med delavci s kostno-mišičnimi boleznimi IZVAJANJE ERG. UKREPOV Aktivna (vadba na delovnem mestu) in pasivna ergonomska intervencija (aplikacija kineziotapa –predstavitev na delovnem mestu)	Prijava na javni razpis ZZS OCENA STANJA Analiza zdravstvenega stanja zaposlenih, pregled podatkov predhodnih raziskav, ogled delovišč in razgovori z zaposlenimi ERGONOMSKA INTERVENCIJA V DELOVNEM OKOLJU Aktivna in pasivna ergonomska intervencija, ozaveščanje zaposlenih o preventivnih ergonomskih ukrepih IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE Predavanja o ergonomiji, sklop 4 delavnic o aktivni in pasivni ergonomske intervenciji v delovnem okolju, svetovanje in individualna obravnava zaposlenih, priprava in distribucija priročnika Napotki in vaje za zdravje na delovnem mestu, predavanja o preventivi bolezni srca in ožilja ter psihosocialnih tveganjih in stresu EVALVACIJA IN NOVO NAČRTOVANJE Anketa (kvalitativna ocena projekta P4), predlog za nadaljnje delo, poročilo ZZS
Ugotovitve	Visok delež zaposlenih s prekomerno telesno maso, težave v gibalnem sistemu, ergonomske neustrezni pripomočki, slaba ozaveščenost o zdravju in nevarnostih za zdravje in varnost pri delu	Uspešnost izvedenih aktivnosti projekta P1, uporaba pridobljenih znanj ter gradiva, večja ozaveščenost zaposlenih	Interes zaposlenih za pasivno in aktivno ergonomske intervencije v delovnem okolju	Interes zaposlenih za pasivno in aktivno ergonomske intervencije v delovnem okolju in razvoj kontinuiranih oblik izobraževanj
Priporočila strokovnih sodelavcev	Kontinuirana ergonomija – priprava in izvedba programov preventivne in kurativne dejavnosti, ukrepi promocije zdravja na področju prehrane in gibanja	Motivacijske delavnice s področja ergonomije, organizirana aktivacija zaposlenih (vadba na delovnem mestu), upoštevanje ergonomskih načel, informiranost zaposlenih	Priprava in izvedba bolj obsežnega projekta aktivne in pasivne ergonomske intervencije v podjetju	Implementacija doslej izvedenih aktivnosti in nadgradnja z novimi aktivnostmi promocije zdravja pri delu
Število udeležencev N	176	168	68	138

Projekta P1. Ideja za tak tip raziskave je izhajala iz programa CINDI Slovenije, raziskave Z zdravjem povezan vedenjski slog. Prilagojeni vprašalnik je zajemal:

- subjektivno oceno obremenjenosti delavca na delovnem mestu,
- prehranjevalne navade delavca in
- telesno aktivnost in razvade delavca.

Registrirani ergonom je že v okviru Projekta P1 s pomočjo strokovnega delavca podjetja opravil analizo telesnih položajev in gibanja nekaterih zaposlenih pri delu po modificirani metodi OWAS in z ocenjevanjem neudobnega počutja v gibalih po metodi Corlett ter drugih standardiziranih metodah in vprašalnikih (3). Namen analize je bil ugotoviti, kateri telesni segmenti so pri delu objektivno in subjektivno preobremenjeni. V sklopu Projekta P4 so bili ti podatki ponovno pregledani in dopolnjeni. Dodatno smo opravili razgovore z zaposlenimi, pregledali smo tudi poročila retrospektivne študije in evidence kadrovske službe.

V drugi fazi projekta smo izpeljali ergonomsko intervencijo v delovnem okolju in specifična izobraževanja in usposabljanja zaposlenih. Aktivnosti v sklopu ergonomske intervencije so bile:

- izobraževanje zaposlenih o osnovah ergonomije (delavnica za zaposlene),
- aktivna ergonomska intervencija (vadba na delovnem mestu) in pasivna ergonomska intervencija (aplikacija kinezio trakov),



Priročnik so prejeli vsi zaposleni



Luka Koper INPO, d. o. o., je hčerinska družba podjetja Luka Koper, d. d.

- izobraževanje zaposlenih o različnih terapevtskih metodah odpravljanja težav v gibalnem aparatu,
- ozaveščanje zaposlenih o pomembnosti izvajanja preventivnih ergonomskih ukrepov.

Že izvedene ukrepe promocije zdravja pri delu smo nadgradili s specifičnimi predavanji in delavnicami o krepitvi telesne pripravljenosti (zaposlenih), dejavnih tveganja za pojav bolezni in o zdravem načinu dela in življenja. Poleg ergonomije smo se osredotočili tudi na preventivo bolezni srca in ožilja ter psihosocialna tveganja in stres na delovnem mestu. Izvedli smo 10 predavanj in 41 delavnic na temo ergonomije, 2 predavanji o preventivi bolezni srca in ožilja ter 2 predavanji o psihosocialnih tveganjih in stresu na delovnem mestu. Izdali smo priročnik Napotki in vaje za zdravje na delovnem mestu avtorja dr. Davida Ravnika, ki so ga prejeli vsi zaposleni. Pri vsaj enem izobraževanju in usposabljanju je sodelovalo 83,1 % zaposlenih.

Zadnja faza programa je bila evalvacija stanja in ponovno načrtovanje. Z anketo smo ocenili zadovoljstvo zaposlenih z izvedenimi programi. Na anketo je odgovorilo 71,3 % zaposlenih, približno 85 % teh je bilo zadovoljnih z izvedbo Projekta P4.

ZAKLJUČEK

Delovno okolje predstavlja idealno mesto za razvoj promocije zdravja, zato je izjemno pomembno smiselno in načrtovano izvajati te dejavnosti, upoštevajoč več vidikov zdravja. Ti vidiki so fizično zdravje zaposlenih (zdravstveno stanje in potrebe zaposlenih), zdravo delovno okolje (postopki, politika, ukrepi varnosti in zdravja pri delu ter promocije zdravja), kultura delovnega okolja (vrednostni sistem, komunikacija med delodajalcem in zaposlenimi) in socialno delovno okolje (pripadnost, odgovornost do organizacije), kot navajajo Baker, Coleman in Sormin (1). Le tak celovit pristop lahko vodi do uspešnih rezultatov, ki bodo v korist vsem zaposlenim in tudi podjetju. V Luki Koper INPO se zavedamo, da omenjeno področje zahteva posebno pozornost pri vseh fazah njenega razvoja in implementacije, zato bomo tudi v prihodnje promocijo zdravja skrbno načrtovali. ■

Dobro zastavljena analiza zdravja je tista, ki vodi do pravilno zastavljenega načrta promocije zdravja pri delu.

VIRI

1. Baker JL, Coleman, BL in Sormin, SM. Workplace Health Promotion: Assessing Employees' Health-Related Needs. St. Thomas, Ontario: Elgin – St. Thomas Health Unit, Ontario; 2002. Pridobljeno 23. 03. 2015 s spletne strani: <https://www.elginhealth.on.ca/downloads/LOGSNTS.pdf>.
2. Dodič Fikfak M, Jug A, Močnik Bončina U, Sučić Vuković M, Štrumbelj I, Švab V et al. Zvezek 2: Analiza zdravja delavcev. V: Stergar E, Urdih Lazar T, ur. Priročnik za svetovalce za promocijo zdravja pri delu. Ljubljana: Klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2006: 69-96.
3. Kocjančič J. Poročilo o izvedbi projekta Ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih z ergonomskimi ukrepi in ukrepi za spodbujanje zdravega načina življenja v družbi Luka Koper INPO, d. o. o. Koper: Luka Koper INPO, d. o. o., 2010.
4. Kocjančič J. Poročilo o izvedbi projekta Krepitev zdravja zaposlenih s specifičnimi ergonomskimi intervencijami v delovnem okolju ter ukrepi ozaveščanja o zdravem načinu dela in življenja v družbi Luka Koper INPO, d. o. o. Koper: Luka Koper INPO, d. o. o., 2014.
5. Kocjančič J. Organizacija promocije zdravja v Luki Koper INPO, d. o. o.: diplomsko delo. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede, 2015.

ZDRAVI ZAPOSLENI = ZDRAVO PODJETJE

DENIS OBLAK

ZAPOSLENI SO NAJVEČJI KAPITAL PODJETIJ, SKRB ZA NJIHOVO ZDRAVJE PA EDEN BISTVENIH DEJAVNIKOV, KI BI MORAL BITI V OSPREDJU VSAKEGA PODJETJA. V PODJETJU POLYCOM ŠKOFJA LOKA, D. O. O., SE TEGA ZAVEDAMO IN ZATO ŽE OD SAMEGA ZAČETKA DELOVANJA SKRIBIMO ZA SVOJE ZAPOSLENE.

V ta namen smo v podjetju najprej naredili analizo zdravstvenega stanja zaposlenih in pregledali interne podatke o absentizmu, poškodbah pri delu, invalidnosti, poklicnih boleznih ter fluktuaciji. Pregledali smo tudi stopnje tveganja na delovnih mestih ter poročila preventivnih zdravstvenih pregledov v petletnem obdobju. Uvedli smo sistem varnosti in zdravja pri delu BS OHSAS 18001.

ZAČETKI PROMOCIJE ZDRAVJA PRI DELU V PODJETJU

Začetki podjetja **Polycom Škofja Loka** segajo v leto 1985, v lanskem letu smo tako praznovali 30 let obstoja. Leta 2012 smo odprli podružnico v Črnomlju, ki nam omogoča boljšo konkurenčnost na svetovnem trgu. Osnovna dejavnost podjetja je brizganje termoplastov in izdelava zahtevnih orodij. Proizvodnja ima 70 strojev za brizganje plastike z zapiralno silo od 20 do 500 ton. Orodjarna na leto izdelava okoli 120 orodij visoke kakovosti. Certifikati oz. standardi, ki jih ima podjetje, so ISO 9001/2008, ISO/TS 16949/2009, ISO 14001/2004. Poleg tega se lahko pohvalimo tudi s certifikatom Program odgovornega ravnanja, ki je pobuda kemijske industrije, osnovana leta 1985 v Kanadi. V njenem okviru se predstavniki kemijske industrije prostovoljno zavežejo, da bodo skrbeli za uravnotežen razvoj svoje panoge, s posebnim poudarkom na zagotavljanju neprestanih izboljšav na področju

varstva okolja, varovanja zdravja in varnosti pri delu, prav tako tudi za odkrit in korekten odnos do javnosti.

Do nedavnega smo več pozornosti posvečali varnosti pri delu, v zadnjem času pa vedno bolj stopa v ospredje tudi pomen zdravja zaposlenih, zato smo se začeli izobraževati v tej smeri, pri čemer so nam s svojim znanjem in izkušnjami močno pomagali na Univerzitetnem kliničnem centru Ljubljana, Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa, kjer so v okviru programa Čili za delo pripravili zelo kvalitetno izobraževanje ter nam odprli nov pogled na skrb za zdravje zaposlenih.

Avgusta leta 2015 smo na 2. dnevu delodajalcev kot ambasadorji iniciative podpisali memorandum Inicijativa za zdrava delovna mesta, ki dodatno ponazarja prizadevnost našega podjetja na področju zdravja. Namen iniciative je spodbuditi vodstva družb, da prepoznajo promocijo zdravja kot pomemben element v podjetju, ki posledično pripomore tudi k boljšim poslovnim rezultatom.

UKREPE UVAJAMO NA ŠTEVILNIH PODROČJIH

Ukrepi in izboljšave, ki so bile izvedene in se še izvajajo v podjetju, pokrivajo poleg ostalih področij tudi področje organizacije dela, preprečevanje zdravstvenih okvar in poškodb pri delu, spodbujanje k zdravim aktivnostim in spodbujanje osebnega razvoja.

Organizacija dela

Na področju izboljšanja organizacije dela smo se osredotočili na spodbujanje odprtega komuniciranja in izvajanje rednih letnih razgovorov, ki so se z nekaj manjšimi težavami le uveljavili med zaposlenimi. Kazalnik, ki nam je to ponazoril, je bil predvsem večje število posredovanih predlogov za izboljšave in tudi boljše sodelovanje med različnimi službami. Prav tako so zaživel mali koristni predlogi (MKP), ki predstavljajo dodatno možnost komuniciranja oziroma posredovanja idej in predlogov. Oddelek, ki je zbral največ MKP, je bil nagradjen z udeležbo na paintballu, kjer so se zaposleni v malo drugačnem timbilingu še dodatno spoznali in povezali. Boljše sodelovanje zaposlenih, ki so se udeležili omenjenega timbilinga, so kasneje opazili tudi ostali oddelki, kar jih je še dodatno motiviralo, da se naslednje leto tudi oni potegujejo za prvo nagrado. Uvedli smo gibljiv delovni čas, ki je bil med zaposlenimi zelo dobro sprejet. V sklopu izboljšanja organizacije smo sprejeli etični kodeks podjetja, ki pripomore k boljši delovni klimi. V planu je tudi izboljšanje sistema nagrajevanja v podjetju, ki bo še dodatno stimuliralo zaposlene za sodelovanje in povečalo motivacijo za delo. Zaposleni, ki imajo osebne težave ali bi bili žrtev trpinčenja na delovnem mestu, pa se lahko obrnejo na promotorja zdravja, ki skrbi za realizacijo programa Zdravi zaposleni = zdravo podjetje ali pa na svoje neposredno nadrejene.

Spodbujanje k zdravim aktivnostim

Spodbujanja k zdravim aktivnostim smo se v podjetju lotili na več načinov. Na oglasni deski in preko elektronske pošte smo začeli objavljati razna obvestila v povezavi z varnostjo in zdravjem na delovnem mestu. Zaposleni imajo možnost dostopa do letakov in gradiv v našem kotičku, ki je namenjen omenjenima temama. Pohvalimo se lahko tudi z internim glasilom Polyanec, ki ima rubriko »Zdravje na delovnem mestu«. S to rubriko smo našim bralcem omogočili vpogled v aktivnosti, ki lahko izboljšajo njihovo življenje, tako z vidika zdravja kot tudi varnosti. Menimo namreč, da je velika prednost, če je podjetje vpeto v lokalno okolje ter z njim čim bolj sodeluje.

Zdrave aktivnosti se v podjetju izvajajo med delovnim časom in tudi zunaj njega. Med zaposlenimi so zelo priljubljene, saj se jih množično udeležujejo. K priljubljenosti vsekakor pripomore tudi pestra izbira, saj športne aktivnosti zajemajo vse od kolesarjenja, planinarjenja, dvoranskega hokeja, balinanja, veslanja, igre na mivki in teka na smučeh. Zaposleni se udeležujejo tudi Blatfejsa, športnega dogodka, ki je sedaj že tradicija v lokalnem okolju. Zaposleni sami predlagajo čas izvajanja aktivnosti, jih organizirajo ter iščejo predloge za nove aktivnosti. Najbolj zagnani se udeležujejo večine aktivnosti, medtem ko drugi le tistih, v katerih se najbolje počutijo. Vsekakor pa se lahko aktivnosti udeleži vsak zaposleni, ne glede na to, s katerega oddelka prihaja. Izkazalo se je, da te aktivnosti krepijo občutek povezanosti med zaposlenimi, kar posledično povečuje stopnjo sodelovanja med službami.

Zaposlenim ponujamo razna izobraževanja

Podjetje, ki uspešno raste, želi, da skupaj z njim rastejo tudi vsi zaposleni, zato se spodbuja osebni razvoj vsakega posameznika. V podjetju tako skrbimo za dobro počutje zaposlenih, hkrati pa jim omogočamo izobraževanja s številnih področij, kot npr. učinkovitega vodenja, odnosov, zdravja, varnosti, učenja jezikov in komunikacije. Na ravni podjetja je bil sprejet tudi dogovor o preprečevanju in odpravljanju trpinčenja na

delovnem mestu (interni akt), ki je še poglobil zavedanje o tej tematiki.

Preprečevanje poškodb pri delu in »skoraj dogodkov«

Preprečevanje poškodb pri delu zajema več področij, od ocene tveganja do skoraj dogodkov, ki vključujejo tudi tveganja na delovnem mestu. Sami skoraj dogodki so vključeni v metodo 5S+1 in so v skladu s to metodo obravnavani po točno določenem postopku. Podjetje zagotavlja vso potrebno varovalno opremo, ki zaposlenim omogoča varno in zdravo delo, če pa kljub temu pride do nesreče, ima vsak oddelk usposobljen kader za nudenje prve pomoči na delovnem mestu.

Ergonomski ukrepi v podjetju

V okviru programa Zdravi zaposleni = zdravo podjetje je vodstvo sofinanciralo nakup ergonomskih stolov, ergonomskih tipkovnic in ostalih naprav, ki zaposlenim omogočajo boljše delovno okolje in zmanjšujejo možnost poškodb. Načrtujejo se tudi aktivnosti, ki bodo obravnavale vpliv načina vodenja na zdravje zaposlenih. Zavedati se je treba, da ni dovolj, da zaposlenim v sklopu celostne skrbi za njihovo zdravje enkrat na teden ponudimo jabolko, ampak se je treba področja lotiti bolj poglobljeno. Vsekakor pa je treba vse aktivnosti s področja skrbi za zdravje zaposlenih dojemati kot izziv, ki bo omogočil lepšo prihodnost vseh udeležencev.

METODA 5S+1 IN VEDENJSKO BAZIRANA VARNOST

Eden od pogostih vzrokov za nezgode na delovnem mestu je nepazljivost pri delu ter neurejeno delovno mesto. V ta namen smo se poleg ostalih ukrepov poglobili v metodo 5S+1 in jo nadgradili s šestim stebrom, ki pokriva varnost kot tako, vključuje pa tudi vedenje zaposlenih. Skozi metodo 5S+1 smo se najprej lotili prvih treh stebrov, ki zajemajo sortiranje, organiziranje in čistočo. V okviru prvega stebra smo odstranili vse nepotrebne reči, ki so bile opredeljene kot potencialni viri nevarnosti za zaposlene. V okviru drugega stebra smo se lotili organiziranja stvari, ki so ostale v prostorih, torej, kako naj bo katera stvar postavljena, označena, organizirana. Uporabili smo tudi znanje iz ergonomije, kar je pripomoglo, da so delovna mesta postala zaposlenim in njihovemu zdravju bolj prijazna. Zadovoljstvo zaposlenih s temi ukrepi je bilo več kot očitno. V okviru tretjega stebra je prišla na vrsto čistoča, ki prav tako vpliva na zdravje in počutje zaposlenih. S boljšo čistočo so postale bolj vidne tudi razne napake, poškodbe in viri onesnaženja, ki predstavljajo potencialni vir nezgod oziroma škodujejo zdravju. Delovna mesta s prvimi tremi stebri dosežejo določeno stopnjo, ki pa jo je treba v duhu nenehnih izboljšav nadgraditi. To storimo s četrtem stebrom, ki je namenjen standardizaciji, kar pomeni, da se najboljše prakse standardizirajo in prenesejo na vsa ostala področja v celotnem podjetju. Standardizacija lahko zajema vse od postavitve delovnega mesta, označevanja predmetov in naprav, prav tako tudi standardizacijo postopkov, ki so se izkazali za učinkovite pri izvajanju določenih aktivnosti. Če želimo že vpeljane stvari ohraniti, se moramo vedno znova posvečati tako disciplini kakor tudi samodisciplini, to pa je pravzaprav peti steber, torej vzdrževanje discipline oz. samodiscipline. (Samo)disciplino ohranjamo s presojami, ki se v našem podjetju izvajajo vsak teden. Pri teh presojah se opravlja tudi preverjanje dodatnega, šestega stebra, ki je posvečen varnosti in tudi varnemu oz. nevarnemu vedenju zaposlenih. Metoda znotraj varnosti, ki se ukvarja izključno z vedenjem, se imenuje vedenjsko bazirana varnost. Metoda predstavlja nadgradnjo »tehnične« varnosti, sestavljene iz raznih fizičnovarnostnih elementov.



Zaposleni se radi udeležujejo številnih zdravih aktivnosti med delovnim časom kot tudi zunaj njega



Upravna stavba podjetja Polycom v Škofji Loki

Vedenjsko bazirana varnost predstavlja novejši pristop oziroma orodje za doseganje bolj varnega in zdravega delovnega mesta. Njen glavni namen je identifikacija varnega in nevarnega vedenja, prav tako tudi identifikacija možnosti za poškodbe. Skozi to identifikacijo potem iščemo rešitve, ki bi izboljšale stanje na tem področju.

Iniciative imajo proaktivni fokus in opogumljajo posameznike, torej zaposlene in njihove delovne skupine, da razmišljajo o potencialnih nevarnostih ter da ocenijo svoja lastna vedenja kot varna ali nevarna. Tukaj ne gre za enkratni dogodek, ampak gre za proces, ki stalno teče in se razvija, tako kot tudi sam proces metode 5S+1.

Človek se pogosto vede nevarno ne glede na to, ali je na delovnem mestu ali zunaj njega, ker je tako navajen ali pa ker mu je tako bolj udobno. Vedenjsko bazirana varnost poskuša ljudem pomagati razviti vedenja, ki bi bila bolj varna. Vedenja, na katera želi vedenjsko bazirana varnost vplivati, da ne bi prihajalo do poškodb, so predvsem naslednja:

Hitenje ... ko delamo nekaj hitreje kot navadno.

Frustracije ... ki nastanejo zaradi odnosov znotraj in zunaj delovnega mesta, delovne opreme, pritiskov ...

Utrujenost ... ko smo psihično ali fizično preutrujeni, da bi varno opravljali delo. Pri utrujenosti je tudi zelo težko obdržati daljšo koncentracijo.

Samovšečnost ... ko smo dovolj seznanjeni z nevarnostmi, da s časom postanemo manj pazljivi in ne gledamo ali ne razmišljamo o tem, kaj delamo.

Vizualna neosredotočenost na delo ... ne gledamo, kam gremo ali kaj se nam približuje, niti, kaj delamo. Telo premikamo, preden obrnemo oči, nismo sposobni videti, kam stopimo, kam segajo naše roke ...

Miselna neosredotočenost na delo ... nismo osredotočeni na delo, ne zavedamo se nevarnosti, pozabljammo reči, delamo več napak kot navadno, delamo na »avtopilota«, sanjarimo ...

Ravnotežje, trenje, oprijem ... delamo nekaj, kar nas lahko vrže iz ravnotežja, povzroči, da izgubimo oprijem. Lahko vključuje nošenje neprimerne obutve, rokavic.

V podjetju Polycom Škofja Loka, d. o. o., vedenjsko bazirano varnost izvajamo skozi metodo 5S+1, ki smo jo dopolnili tako, da vključuje še ta proces. Med izvajanjem te metode se zaposleni usposablajo v duhu varnega vedenja, ki je za naše podjetje še kako pomembno. Sam postopek poteka tako, da se nevarnost ali potencialno nevarno vedenje prepoznata na mestu samem in se opazovanega zaposlenega takoj opozori. Treba se je zavedati, da vsak posameznik težko sam od sebe prepozna svoja vedenja kot varna ali nevarna, zato mu pri tem pomaga presojevalec. Zaposleni naj sam poskuša razčleniti, kako je njegovo vedenje vplivalo ali bi lahko vplivalo

na potencialne nevarnosti, presojevalec mu pri tem le pomaga. Glavni namen ni iskati napake v vedenju zaposlenih in jih kaznovati, ampak predvsem to, da začnejo razmišljati o svojem varnem oz. nevarnem vedenju. Smiselno je, da vsakega od teh dogodkov na primeren način predstavimo tudi vsem ostalim zaposlenim v oddelkih, ki imajo podobno ali enako specifikacijo dela. S tem zjamemo širšo skupino ljudi in jih ozaveščamo o delu, ki ga izvajajo ali ga bodo izvajali tudi sami. Ozaveščanje je torej namenjeno tako kurativi kot preventivi. Pomembno je poudariti, da mora podjetje, preden se loti metode 5S+1 in vedenjsko bazirane varnosti, o tem obvestiti vse zaposlene in jim predstaviti vzroke za vpeljevanje te metode, kako metoda poteka in kakšen je njen cilj. Presojo naj skupaj s presojevalcem izvajajo tudi zaposleni, saj se bodo tako še bolj poistovetili s samo metodo in jo bodo lažje razumeli. Skupaj s presojevalcem naj presojo izvedejo prav vsi zaposleni.

Če se vrnemo na začetek k besedam Mahatma Gandhija, da resnično bogastvo niso kosi zlata in srebra, ampak je to zdravje, lahko glede na aktivnosti na tem področju trdimo, da se naše podjetje tega dobro zaveda. Skozi vse opisane aktivnosti, ki jih izvajamo, vedno stremimo k izboljšanju stanja v našem podjetju in tudi širše skupnosti, v katero smo posredno ali neposredno vključeni.

Veselimo se reka *Consuetudinis vis magna est*, torej »navada je železna srajca«, ker smo v teh 30 letih obstoja podjetja dosegli stopnjo, kjer je stremljenje k izboljšanju stanja postalo naša navada, ne glede na to, ali gre za delovne procese, varnost, poslovanje podjetja ali pa za zlata vredno zdravje. ■

Podjetje, ki uspešno raste, želi, da skupaj z njim rastejo tudi vsi zaposleni, zato se spodbuja osebni razvoj vsakega posameznika. V podjetju tako skrbimo za dobro počutje zaposlenih, hkrati pa jim omogočamo izobraževanja s številnih različnih področij.

Vse aktivnosti s področja skrbi za zdravje zaposlenih je treba dojemati kot izziv, ki bo omogočil lepšo prihodnost vseh udeležencev.

ZELENA DELOVNA MESTA

ANICA RADOVAC

V POSLOVNEM IN KONKURENČNEM OKOLJU TUDI BOLNIŠNICA POTREBUJE »USPEŠNO EKIPO«, KI BO ZAVZETA ZA DELO, PRIPRAVLJENA NA SPREMEMBE IN ZMOŽNA DOSEGATI POSLOVNE TER STRATEŠKE CILJE. CILJE IN STRATEGIJE LAHKO URESNIČIJO LE LJUDJE, ODNOSI MED NJIMI IN VREDNOTE, KI LJUDI PRI TEM USMERJAJO. MAKSIMUM LAHKO ZAPOSLENI DAJO LE, ČE SO PRI DELU SPROŠČENI, MOTIVIRANI IN PREDVSEM ZDRAVI.

Razlogi, zakaj izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, niso povezani zgolj z zakonskimi zahtevami. Sodobni načini dela, nenehne spremembe in novosti, zahtevajo od zaposlenih dobro mero prilagajanja in vzdržljivosti, zaposleni pa jih pogosto doživljajo kot preobremenjenost, ki se posledično kaže kot slabo počutje, stres, utrujenost, izgorelost, slabša koncentracija in delovna storilnost, razdražljivost ter slabša kakovost, motiviranost in učinkovitost na delovnem mestu. Posledice neobvladovanja tveganj vplivajo na bolnišnico in zaposlene, kar se kaže v motnjah v organizaciji dela in delovnih procesih, slabem sodelovanju, povečani bolniški odsotnosti in številu nezgod pri delu, psihičnih težavah, stresu, višjih finančnih stroških ipd.

KULTURA ZDRAVJA IN DOBREGA POČUTJA

V **Splošni bolnišnici Izola** si vse od leta 2010 prizadevamo postopoma zmanjševati negativne kazalnike zdravja, v zadnjih dveh letih večjo pozornost namenjamo prepoznavanju, obvladovanju in upravljanju psihosocialnih dejavnikov tveganj. Mejniki uvajanja promocije zdravja pri delu v naši bolnišnici predstavljajo leto 2010, ko sva se s sodelavko udeležili izobraževanja za svetovalce za promocijo zdravja pri delu na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa v Ljubljani.

Poglobljena analiza zdravja zaposlenih, ki sva jo pripravili v okviru seminarske naloge na izobraževanju, je prispevala k osvetlitvi težav. S pomočjo Skupine za zdravje, ki je bila ustanovljena v letu 2011, so se v bolnišnici začele načrtno izvajati usmerjene in prepletene

aktivnosti na različnih področjih, ki vključujejo vedno širši krog posameznikov in imajo podporo pri najvišjem vodstvu in zaposlenih. Te aktivnosti so pripomogle, da se število negativnih kazalnikov zdravja znižuje, vpeljujejo se novi načini dela, spreminja se razmišljanje zaposlenih.

V letu 2014 je bil s sprejemom dokumenta Model kompetenc, matrika znanj in klinično pooblastilo narejen prvi in odmeven korak k sistematičnemu ravnanju s kompetentnostjo zaposlenih. Kompetence, ki smo jih zapisali v dokumentu, upoštevajo organizacijske strategije, cilje in vrednote ter standarde kakovosti, ki se kažejo v vedenju posameznikov in skupin.

Z upravljanjem kompetenc želimo povezati tri pomembne elemente poslovnega procesa: delovni proces, zaposlene in rezultate dela. Pod drobnogled smo postavili tudi organizacijsko kulturo z namenom, da preverimo, diagnosticiramo, aktiviramo in utrdimo konstruktivno vedenje zaposlenih, ki pomembno prispeva k delovni ter poslovni uspešnosti. Pozornost poleg znanju zaposlenih namenjamo tudi vedenju, osebnostnim značilnostim in vrednotam posameznikov.

Tabela 1: Aktivnosti promocije zdravja pri delu v obdobju od leta 2010 do 2015

DOSEŽKI V OBDOBJU 2010–2015	
Pridobili podporo vodstva	Revizija ocene tveganja
Sprejeli Načrt promocije zdravja (krovni dokument)	Družini prijazno podjetje (osnovni certifikat)
Zaposlili varnostnega inženirja	Izvajali dva projekta: Učimo se zdravega načina življenja; Obvladujemo stres
Izdelali Model kompetenc	Rekreativni odmor
Izdelali Matriko znanj za zdravnike	Avtogeni trening
Izdelali Klinična pooblastila za zdravnike	Pripravljamo Katalog znanj
Določili delovna mesta, ki so primerna za invalide in nosečnice ter delovna mesta, kjer se zahteva polna delovna zmožnost in delo v različnih razmerah	Razvijamo kompetence: učinkovito komuniciranje, timsko delo, sodelovanje, vodenje
Razvijamo mentorstvo	Pozorni smo na agresivno vedenje.
Leta 2015 smo prejeli nagrado MDDSZ za dobro prakso na področju zdravja in varnega dela (zelena delovna mesta)	



Slika 1: Zeleno delovno mesto

OCENJUJE SE:

- › **Delovno okolje**, ki mora biti varno in ne sme škoditi zdravju zaposlenih.
- › **Delitev nalog**, kjer se upošteva delovni ritem, obremenjenost, pomoč, sodelovanje.
- › **Vodenje**, ki usmerja in vodi zaposlene proti zastavljenim ciljem.
- › **Komunikacija in kakovost odnosov**, saj je učinkovito komuniciranje pogoj za dobro delo, produktivnost, uspeh in dobre odnose.
- › **Zdravje in dobro počutje** – zaposlene je treba osveščati o zdravju in zdravem življenjskem slogu ter jim nuditi pomoč in podporo pri sprejemanju zdravih odločitev.

V organizacijskih enotah, kjer se izvajajo aktivnosti »zelena delovna mesta«, preko vprašalnika, ki vsebuje 3 področja (delovne razmere, vodenje in medosebni odnosi ter komuniciranje), skupaj z zaposlenimi in vodjo prepoznavamo tveganja in iščemo rešitve, ki bodo pripeljale do zelene spremembe.

Pri načrtovanju aktivnosti (standard sprememb) upoštevamo naslednje:

- sodelovanje (vsi zaposleni v posamezni organizacijski enoti se morajo vključevati v aktivnosti in iskati tudi rešitve),
- vključevanje promocije zdravja (promocijo zdravja vključujemo v vse delovne procese),
- ukrepe, usmerjene k reševanju problemov,
- prepletene aktivnosti, usmerjene v posameznika in okolje,
- poudarek je na večji urejenosti delovnih mest in sodelovanju, učinkoviti komunikaciji, reševanju konfliktov in ustreznem vodenju.

Razvoj kompetenc, ki ima zelo velik vpliv tudi na upravljanje psihosocialnih tveganj, ni enkratni dogodek, temveč gre za vseživljenjski proces, na katerega vplivajo številni dejavniki, najpomembnejše pa je učenje, katerega jedro so ljudje.

S celostnim pristopom želimo vplivati na oblikovanje zdrave kulture. Izziv, ki mu sledimo, je, da postanemo zdrava bolnišnica.

UPRAVLJANJE PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ

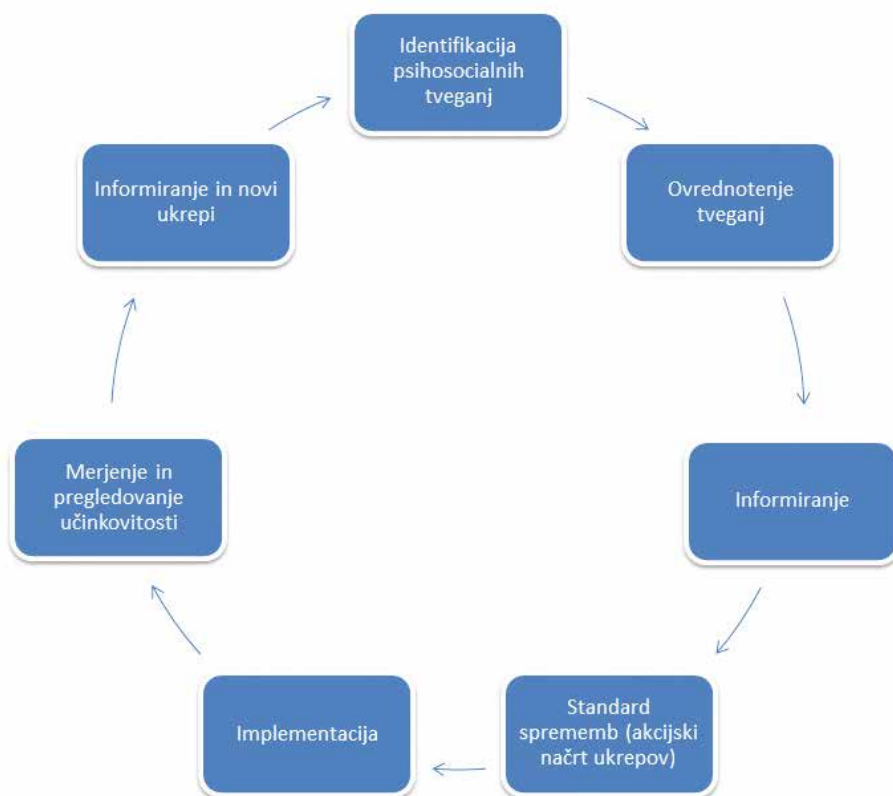
Psihosocialna tveganja (PST) so realnost zdajšnjih delovnih okolij, pojavljajo se na vseh delovnih mestih in predstavljajo velik izziv.

Aktivnosti, ki so vezane na prepoznavanje, obvladovanje in upravljanje PST, izvajamo pod imenom »zelena delovna mesta«. Poenotiti in izboljšati želimo razumevanje in poznavanje naših delovnih mest ter dvigniti ozaveščenost o tem, kaj sploh so »zelena delovna mesta« in kakšne priložnosti nam lahko prinašajo. Hkrati želimo spodbuditi povezovanje različnih akterjev za izvajanje aktivnosti in oblikovanje razmer, v katerih vsa delovna mesta v bolnišnici postanejo »zelena (zdrava) delovna mesta«.

Skupaj s predstavniki sindikatov, pooblaščenim zdravnikom Dispanzerja za medicino dela,

prometa in športa, svetovalkama za promocijo zdravja pri delu, varnostnim inženirjem in zaposlenimi v kadrovski službi smo izdelali kriterije za ocenjevanje delovnih mest, ki nam dajo odgovor na vprašanje, ali je naše/vaše delovno mesto »zeleno delovno mesto«.

Glede na težave, ki jih prepoznavamo v delovnih okoljih, po potrebi (s pomočjo kliničnega psihologa, kognitivnega terapevta, pedagoga/ andragoga, socialnega delavca, fizioterapevta ipd.) izvajamo tudi delavnice, ki so namenjene



Slika 2: Potek aktivnosti pri upravljanju s PST

reševanju konfliktov, prepoznavanju posledic stresa, učinkovitejšemu komuniciranju, rekreativnemu odmoru ipd. Za vodje in zaposlene smo izvedli več delavnic, vezanih na motivacijo in samomotivacijo, učinkovito komuniciranje in vodenje. Naše vodilo je, da je sodelovanje in iskanje skupnih rešitev ključ do uspeha.

Zaposlene ozaveščamo o ohranjanju in krepitvi zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu ter jih spodbujamo k odgovornosti za varno in zdravo delo. Na spontan način jih motiviramo, da prevzemajo skrb za zdravje, ki postopoma postaja način življenja. Načrtovane in dosežene cilje na koncu ovrednotimo in skupaj z zaposlenimi preverimo, v kolikšni meri je vpeljana sprememba (aktivnost) prinesla pričakovane rezultate. Če ti niso zadovoljivi, pripravimo nov ukrep in sledimo cilju. Uspešnost izpeljanih aktivnosti je odvisna tudi od sodelovanja zaposlenih in vodij ter podpore vodstva.

V letu 2015 smo v podporo izvajanim aktivnostim pripravili tudi več strokovnih gradiv s področja reševanja konfliktov, timskega dela, komuniciranja (posebna pozornost je namenjena komunikaciji v zdravstvu) in vodenja.

Vloga vodstva

Podporo in zaupanje vodstva bolnišnice smo za aktivnosti, ki jih izvajamo, pridobili postopoma. Vodstvo tudi sodeluje pri posameznih aktivnostih (npr. razvoj kompetenc, matrike znanj, klinična pooblastila ipd.). Podpora vodstva pri izvajanju promocije zdravja pri delu je izjemno pomembna, saj predstavlja enega od pomembnejših dejavnikov za uspešno uvajanje sprememb.

Naloga vodstva je, da na ravni bolnišnice zagotavlja takšne razmere, v katerih se lahko ukrepi promocije zdravja pri delu izvajajo in razvijajo celovito, hkrati pa promocijo zdravja vključuje v organizacijske procese in kulturo delovanja kot trajen element.

Novi izzivi

V prihodnosti bomo glede na potrebe v bolnišnici še naprej načrtovali in izvajali ukrepe

S celostnim pristopom želimo vplivati na oblikovanje zdrave kulture. Izziv, ki mu sledimo, je, da postanemo zdrava bolnišnica.

Naloga vodstva je, da na ravni bolnišnice zagotavlja takšne razmere, v katerih se lahko ukrepi promocije zdravja pri delu izvajajo in razvijajo celovito, hkrati pa promocijo zdravja vključuje v organizacijske procese in kulturo delovanja kot trajen element.

promocije zdravja pri delu, ki bodo usmerjeni v krepitev zdravja in dobrega počutja vseh zaposlenih.

Preko različnih oblik internega komuniciranja in z izvajanjem raznih prepletenih aktivnosti bomo zaposlene sistematično spodbujali k čim večjemu sodelovanju v vseh fazah promocije zdravja, krepili sodelovanje in zdrave odnose ter si prizadevali za učinkovito vodenje, urejena delovna okolja, razvoj zaposlenih in učinkovitost poslovnih procesov.

Glede na potrebe in pričakovanja zaposlenih ter vodstva v prihodnjih treh letih med prednostne

naloge dodajamo ergonomske ukrepe, razvoj mentorskega dela ter sodelovanje pri optimizaciji poslovnih procesov.

Hkrati bomo nadaljevali aktivnosti na področju PST, spodbujali zdrav življenjski slog in razvijali kompetence zaposlenih z namenom utrditi vedenja zaposlenih za večjo učinkovitost in uspešnost posameznika in bolnišnice.

ZAKLJUČEK

Zdravo in urejeno delovno okolje pozitivno vpliva na zdravje in počutje zaposlenih, uspešnost, konkurenčnost in ugled bolnišnice. Zavedamo se, da psihosocialnih tveganj v delovnih okoljih ne moremo v celoti odpraviti, lahko pa se naučimo, kako jih uspešno obvladovati in z njimi živeti. Pomembno je, da se zavedamo, kaj lahko vsak izmed nas, ne glede na svoj položaj v bolnišnici, naredi, da ne povzroča psihosocialnih tveganj.

Spreminjanje vedenja je ključ za obvladovanje psihosocialnih tveganj; ne zahteva velikih materialnih sredstev, zahteva pa čas, znanje, voljo in pripravljenost za spremembe. ■



Splošna bolnišnica Izola

PRIPOZNAVANJE TVEGANJA IN POMEN PREVENTIVE NA DELOVNEM MESTU KOMUNALCA, V DRUŽBI KOSTAK D. D.

RENATA RESNIK

V PODJETJU SE ZAVEDAMO, DA SO ZA USPEŠNO IZVAJANJE DELA, DOSEGANJE NAČRTOVANIH CILJEV IN REZULTATOV PRI DELU NAJBOLJ POMEMBNI ZAPOSLENI, KI S SVOJIM ZNANJEM IN ZMOŽNOSTMI PRISPEVAJO K USPEHU LE V OKOLIŠČINAH, V KATERIH JIM DELO PREDSTAVLJA IZZIV, DELOVNO OKOLJE ZAGOTAVLJA USTREZNE DELOVNE RAZMERE, S POZITIVNO DELOVNO KLIMO, HKRATI PA SO DELAVCI V DOBRI FIZIČNI IN PSIHIČNI KONDICIJI.

Skrb za zdravje zaposlenih je odgovornost vsakega delodajalca in tudi odgovornost vsakega posameznika, ki se ne konča ob koncu delovnega dne, temveč odseva tudi v načinu preživljanja prostega časa.

V zadnjih letih si mnoge institucije prizadevajo ozaveščati ljudi o pomenu ohranjanja in krepitev zdravja, posameznikom nudijo številne programe in jih spodbujajo k pozitivnim spremembam. Pomemben prispevek k temu lahko dodajo tudi delodajalci, ki odgovorno promovirajo zdravje v podjetjih, ter s spreminjanjem postopkov dela in delovnega okolja in uvajanjem novih tehnologij dela izboljšujejo delovne razmere ter s tem skrbijo za ohranjanje zdrave delovne populacije.

PREDSTAVITEV PODJETJA

Družba **KOSTAK, komunalno in gradbeno podjetje d. d.**, s sedežem v Krškem, je bila ustanovljena leta 1954 kot Zavod za komunalno dejavnost in je zaposlovala petnajst delavcev. V šestih desetletjih je razširila področje delovanja in zdaj zaposluje 391 oseb različnih strok. Podjetje je organizirano kot delniška družba, v kateri ima večinski lastniški delež Občina Krško. Za zagotavljanje dobrin občanom sta z Občino Krško in Občino Kostanjevica na Krki

sklenjeni koncesijski pogodbi, ki vključujeta oskrbo s pitno vodo, odvajanje in čiščenje odpadnih in padavinskih voda, zimsko in letno vzdrževanje lokalnih cest, urejanje parkov in zelenic, javnih tržnic, izvajanje pokopališko-pogrebne dejavnosti, odvoz in ravnanje s komunalnimi odpadki ter javno razsvetljavo. Poleg izvajanja gospodarskih javnih služb večji delež prihodkov iz dejavnosti predstavljajo gradbena dela, kjer podjetje samo ali s partnerji gradi večje objekte, kot so poslovni centri, stanovanjski objekti, hidroelektrarne na spodnji

Savi in individualne gradnje za znane kupce, ter opravlja vzdrževalna in čistilna dela, predvsem za potrebe Nuklearne elektrarne Krško. Občanom in strankam je na voljo tudi trgovina z vodovodnim, kanalizacijskim, elektrotehničnim in gradbenim materialom za gradnje in adaptacije.

V podjetju si zaposleni prizadevamo, da občanom zagotavljamo storitve v pričakovanem obsegu in kakovosti. Delovati želimo kot družbeno dogovorno podjetje, kar smo tudi zapisali v poslanstvo in vizijo podjetja.



Upravna stavba družbe KOSTAK d. d.

ZAČETKI PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Da bi pridobili znanje s področja celostne skrbi za zdravje delavcev, sem se v letu 2008 vključila v izobraževanje za svetovalce za promocijo zdravja pri delu na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa v Ljubljani. V izobraževalnem procesu sem poleg teoretičnega znanja pridobila tudi praktična znanja in pripravila seminarsko nalogo, ki je temeljila na konkretnih podatkih iz statistične evidence Nacionalnega inštituta za javno zdravje za področje Slovenije, dejavnosti in podjetja. Z analizo podatkov, ki jih do takrat v podjetju nismo uporabljali, smo dobili celosten vpogled na področje, opredelili problem in pripravili načrt ukrepov za izboljšave. To so bili naši prvi koraki na področju promocije zdravja pri delu.

Po zaključenem izobraževanju smo seminarsko nalogo in predlog ukrepov za izboljšave predstavili vodstvu podjetja, ki se je pozitivno odzvalo. Vodstvo je že pred tem podpiralo aktivnosti za krepitev in ohranjanje zdravja zaposlenih, z oblikovanjem načrta promocije zdravja pa smo te aktivnosti še nadgradili in jih združili v sistematično celoto.

SKUPINA ZA ZDRAVJE »ČILI ZA DELO«

Oblikovali smo skupino za zdravje, ki jo sestavljajo pooblaščenca izvajalka medicine dela, prometa in športa, predsednik sveta delavcev, predsednik izvršnega odbora sindikata, koordinatorji za področje varnosti in zdravja pri delu ter vodje organizacijskih enot. Na začetku je skupina štela sedem članov, v letu 2014 pa smo jo razširili na devet članov. Skupino smo poimenovali »Čili za delo«, projekt pa vključili v sklop projekta »Družini prijazno podjetje«, ki ga v podjetju izvajamo od leta 2008.

Člani skupine se sestanejo enkrat do dvakrat letno, da pregledamo poročilo, analiziramo podatke in sprejmemo program dela. Na podlagi zbranih podatkov o poškodbah pri delu, zdravstvenih okvarah, bolniških odsotnostih in zmanjšanih delovnih zmoglostih določimo področja, na katerih bomo izvedli ukrepe promocije zdravja. Program posredujemo v pregled vodstvu in v potrditev

svetu delavcev in sindikatu družbe. Naloga članov skupine »Čili za delo« je, da vse leto skrbimo za izvajanje načrtovanih aktivnosti in motiviramo zaposlene, da aktivno sodelujejo v teh procesih.

AKTIVNOSTI, ŽE IZVEDENE V OKVIRU PROGRAMA PROMOCIJE ZDRAVJA PRI DELU

V podjetju smo v preteklih letih izvedli že kar nekaj ukrepov promocije zdravja pri delu. Z vidika ergonomije smo analizirali tri delovna mesta, in sicer monter pri oskrbi s pitno vodo, pobiralec komunalnih odpadkov in čistilec poslovnih prostorov. V ta namen smo posneli postopke dela teh treh delovnih skupin, opravili meritve obremenjenosti ter pregledali orodja in pripomočke za delo. Glede na priporočila, ki so izhajala iz omenjene analize delovnih mest, smo dopolnili oceno tveganja in v redno usposabljanje varnosti in zdravja pri delu vključili dodatno usposabljanje s poudarkom na pravilnem ravnanju z bremenami.

Skupaj s tremi delodajalci iz Posavja smo s projektom »Zdravje za Posavje« uspešno kandidirali na razpisu ZZZS. V okviru projekta smo v podjetju izvedli delavnico na temo obvladovanja bolniških odsotnosti, namenjeno vodjem organizacijskih enot. Glede na priporočila zunanjega izvajalca smo želeli vodje motivirati, da bi ob neformalnih razgovorih, ki so jih že opravljali z zaposlenimi po vrnitvi z bolniške odsotnosti na delo, v prihodnje pripravljali tudi zapise teh pogovorov. Oblikovani sta bili dve predlogi obrazcev, in sicer za evidentiranje razgovorov z zaposlenimi, ki so bili v obdobju 6-ih mesecev trikrat ali večkrat na kratkotrajnih odsotnostih, in za evidentiranje razgovorov po odsotnosti, daljši od šestih mesecev.

V letu 2015 smo v delovnih sredinah organizirali t. i. »zdrave urice«, v okviru katerih so se zaposleni lahko pogovorili z diplomirano medicinsko sestro, si izmerili krvni tlak, krvni sladkor in prisotnost maščob v krvi. Zaposleni z ugotovljenimi odstopanji v meritvah bodo ponovno obravnavani in po potrebi napoteni na dodatne preiskave.

Za zaposlene, ki so v delovnih procesih izpostavljeni tveganju okužb zaradi prisotnosti

odpadkov, fekalij ali drugih nečistoč, smo organizirali delavnice »Higiena na delovnem mestu«. Na delavnicah sta predstavnik službe za varnost in zdravje pri delu in sanitarna inženirka udeleženca seznanila z različnimi nevarnostmi okužb, njihovimi posledicami za zdravje ter načini dodatnih ukrepov varovanja zdravja in postopki razkuževanja.

Zaposleni imajo možnost, da se s službo varnosti in zdravja pri delu dogovorijo za dodatno obravnavo pri pooblaščenca izvajalki medicine dela že pred rednim obdobjem zdravniškimi pregledom, če ocenjujejo, da je nastala sprememba v zdravju, ki vpliva na njihovo delovno zmoglost.

Z objavami na oglasnih deskah, v mesečnih novicah, na e-točkah in intranetu družbe zaposlene redno obveščamo npr. o priporočilih za delo na vročini ali mrazu, objavljamo slikovne prikaze vaj za aktivni odmor, vabimo na razna srečanja ali druženja v prostem času.

Kot je praksa pri mnogih delodajalcih v Sloveniji, tudi v našem podjetju deluje Športno društvo Žlapovec, ki je praznovalo že deseto obletnico obstoja. Društvo, ki trenutno šteje 100 članov, organizira razne pohode, smučarske izlete in športne igre, članom pa omogoča tudi vadbo po lastni izbiri, saj ima sklenjene pogodbe s številnimi ponudniki rekreativnih prostorov in z izvajalci vadbenih treningov. Člani društva se udeležujejo raznih tekaških in kolesarskih maratonov. V podjetju načrtujemo, da bomo ponudbo društva razširili tudi na družinske člane zaposlenih.

Družba KOSTAK vse od leta 2008 izvaja številne aktivnosti za pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje«, ki smo ga v celoti pridobili leta 2012. Skupaj smo vpeljali dvajset ukrepov, na področje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja smo vključili tudi projekt »Čili za delo«, saj se posamezne vsebine dopolnjujejo. V podjetju tako poteka anonimno psihološko svetovanje zaposlenim in njihovim družinskim članom, ki ga izvaja klinična psihologinja po predhodnem naročilu. Psihologinja je zaposlenim na voljo vsako sredo, opravijo pa lahko enega ali (po potrebi) tudi več obiskov. Psihologinja pripravlja tudi članke na temo stresa, izgorelosti, medsebojnih odnosov, ki jih objavljamo interno.



Center za ravnanje z odpadki

Organizirali smo delavnice za posamezne skupine zaposlenih na temo konfliktov na delovnem mestu, soočanja s konflikti na horizontalni in vertikalni ravni, ukrepanja vodij skupin ob konfliktih in organizacije dela v skupinah, kjer so konfliktne situacije pogostejše.

V sodelovanju s Centrom za socialno delo je bila organizirana delavnica o škodljivi rabi psihoaktivnih substanc. Na delavnici so delovodje in vodje organizacijskih enot poučili o postopkih, kako komunicirati z osebami, pri katerih se zaznava občasna ali stalna raba prepovedanih substanc, prejeli so gradivo z napotki, na katere inštitucije te osebe napotiti in kako spremljati odvajanje. Na delavnico so bili prav tako povabljeni vsi, pri katerih so ob internih kontrolah zaznali rabo substanc.

V podjetju smo kadrovice imenovali kot pooblaščenko za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Nanjo se zaposleni lahko obrnejo in predlagajo uskladitev delovnih obveznosti s svojimi starševskimi obveznostmi.

Zaposlenim smo omogočili, da anonimno oddajo pripombe, opažanja, nasvete, kritike ali predloge, ki se nanašajo na delo, delovna sredstva, odnose, nagrajevanje ali plačilo za delo. Skrinjice so v ta namen nameščene na več lokacijah in se v prisotnosti pooblaščenih oseb odpirajo dvakrat mesečno. Zbrane pripombe in predloge preučita pooblaščenki in o njih seznanita vodstvo podjetja, ki nato oceni, ali so pripombe upravičene, in po potrebi sprejme potrebne ukrepe.

Enkrat letno izide interno glasilo podjetja »Glasnik Kostaka«, ki ga prejmejo vsi zaposleni.

Glasnik zaposlenim omogoči pregled delovanja celotne družbe in načrtov za prihodnost, tudi s področja promocije zdravja pri delu.

Kljub različnim načinom obveščanja zaposlenih se je kot najučinkovitejši izkazal neposreden stik z zaposlenimi. Na delovnih sestankih vodja prejme številne povratne informacije, saj zaposleni radi sodelujejo v razpravah in izražajo svoja mnenja, kar se je pokazalo v preteklem letu pri ravnanju z odpadki.

PROMOCIJA ZDRAVJA NA PODROČJU RAVNANJA Z ODPADKI

Podjetje je v letu 2013 v sodelovanju z Občino Krško dokončalo izgradnjo sodobne mehanske sortirne linije za obdelavo mešanih komunalnih odpadkov. Z novim procesom dela so nastale

tudi potrebe po zaposlitvi dodatnih kadrov, ki opravljajo delo razvrščevalcev odpadkov na tekočem traku.

V sodelovanju z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje smo izvedli usposabljanje na delovnem mestu, kjer so se iskalci zaposlitve lahko preizkusili v delu komunalca pri ravnanju z odpadki. V enomesečnem poskusnem obdobju so hkrati potekale še prilagoditve in sinhronizacije sistema sortirne linije. Glede na dejstvo, da so se usposabljanja udeležile dolgotrajno brezposelne osebe, je bilo na usposabljanju še posebej poudarjeno področje varnosti in zdravja pri delu. Ker so proces dela na sortirni liniji, ki je bila v poskusnem obratovanju, spoznavali šele ob tekočih nalogah, so bili zaposleni pozvani, da vodjo seznanjajo z opažanji pri delu, predlagajo spremembe, sporočajo »ozka grla« in zaznave glede vsebine odpadkov.

Z ločenim zbiranjem komunalnih odpadkov se podjetje ukvarja sicer že od leta 2004, vendar se do nove pridobitve niso ločevali mešani gospodinjski odpadki, ampak samo ločeno zbrane frakcije. Vsebina odpadkov, ki jih odlagajo gospodinjstva in industrija, je zelo raznolika in k proučitvi vsebin v zabojnikih za mešane odpadke so s svojim sodelovanjem največ pomagali ravno razvrščevalci. Po podatkih, zbranih na konkretnih delovnih mestih, so bili sprejeti naslednji dodatni ukrepi:

- pogostejše rotacije zaposlenih med delovnimi mesti, ker se obremenitve in fizične zahteve razlikujejo od vsebine materiala, ki se ločuje;



Ročno ločevanje odpadkov

- aktivni odmor;
- dosledna uporaba zaščitnih sredstev in spoštovanje navodil za delo;
- obvezen ukrep umivanja in razkuževanja rok ob rotaciji in pred vsakim odmorom;
- v objektu sortirnice ni dovoljeno prinašanje živil in pijače.

Z uvajanjem navedenih ukrepov nismo imeli težav, saj zaposleni spoštujejo navodila in se ravnaajo v skladu z zahtevami, k čemur je verjetno pripomoglo tudi predhodno izobraževanje »Higiena na delovnem mestu«, kot tudi dejstvo, da so zaposleni aktivno sodelovali v samem procesu, njihova priporočila pa so bila vključena v postopke dela.

Ozaveščanje delavcev o nevarnostih okužb in njihovo sooblikovanje načina dela so tako pripomogli k temu, da delavci odgovorno ravnaajo s svojim zdravjem in zdravjem sodelavcev, obiskovalcev linije in vzdrževalcev, kar je treba tudi nadalje spodbujati.

Skrb za zdravje zaposlenih je odgovornost vsakega delodajalca in tudi odgovornost vsakega posameznika, ki se ne konča ob koncu delovnega dne, temveč odseva tudi v načinu preživljanja prostega časa.

Podjetje stremi k večji odgovornosti do zaposlenih, njihovih družinskih članov, poslovnih partnerjev, občanov in okolja, kar dolgoročno prispeva k dobremu imenu podjetja, zaupanju in želji po delu v taki delovni sredini. V podjetjih, kjer se zaposleni dobro počutijo, imajo zagotovljeno varno delovno okolje, potrebna zaščitna sredstva, prejemajo redna plačila za opravljeno delo in imajo dobre odnose s sodelavci in nadrejenimi, delodajalec ne bo imel težav s povečano fluktuacijo in spori, k uspešnosti podjetja in dobremu počutju zaposlenih pa bodo na daljši rok nedvomno pripomogli tudi programi promocije zdravja pri delu. V podjetju KOSTAK, d. d., želimo tako programe promocije zdravja približati zaposlenim in jih motivirati v skrbi za zdrav delovni in življenjski slog, da bodo lahko živeli dolgo in polno življenje. ■

PROMOCIJA ZDRAVJA V SKUPINI SLOVENSKE ŽELEZNICE

MAGDA ŠINKOVEC MALI

V SKUPINI SLOVENSKE ŽELEZNICE, D. O. O., SE ZAVEDAMO POMENA SKRBI ZA ZDRAVJE ZAPOSLENIH. V PODJETJU VSE OD LETA 2007 REDNO OPRAVLJAMO ANALIZO ZDRAVJA ZAPOSLENIH, KI KAŽE, DA JE BOLNIŠKA ODSOTNOST ZAPOSLENIH VES ČAS NAD SLOVENSKIM POVPREČJEM, ZATO SI PRIZADEVAMO, DA BI Z RAZLIČNIMI UKREPI PROMOCIJE ZDRAVJA PRI DELU PRISPEVALI K IZBOLJŠANJU ZDRAVJA IN ZMANJŠEVANJU DELEŽA BOLNIŠKE ODSOTNOSTI.

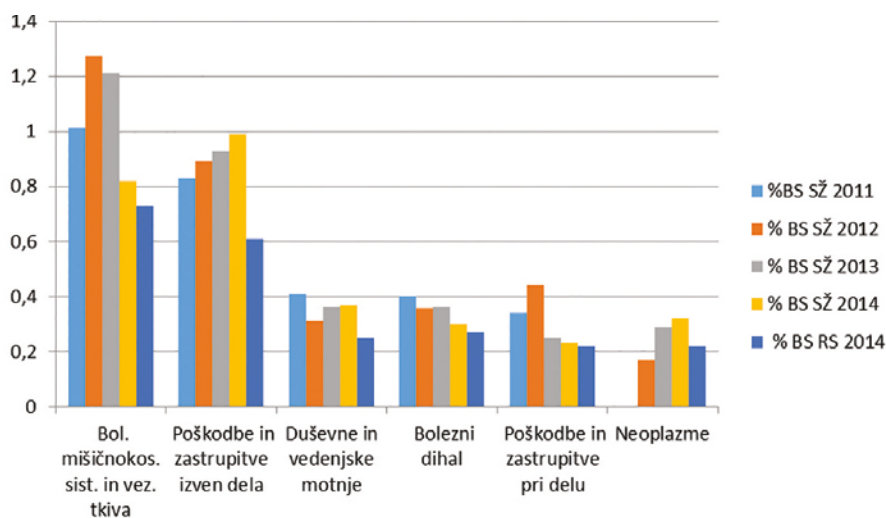
V desetih družbah koncerna **Slovenske železnice, d. o. o.**, je bilo konec oktobra 2015 7853 zaposlenih, med katerimi je 83 % moških in 17 % žensk. Povprečna starost delavca je 46,5 leta. Največ zaposlenih ima IV. stopnjo šolske izobrazbe. Zaposlenih je 829 delovnih invalidov, največ v Železniškem invalidskem podjetju (372). V letu 2014 je fluktuacija znašala 1,6 %, odstotek bolniške odsotnosti pa je bil 4,4. Vsak dan je bilo z dela odsotnih povprečno 361 delavcev. V letu 2014 smo imeli 22 poškodb pri delu na 1000 zaposlenih in 48 disciplinskih obravnav kršitev delovnih obveznosti zaradi alkoholiziranosti na delovnem mestu.

ANALIZA ZDRAVJA ZAPOSLENIH

Analizo zdravja zaposlenih v podjetju opravljamo od leta 2007, ko sva s sodelavcem uspešno zaključila izobraževanje za svetovalce za promocijo zdravja pri delu na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa. Leta 2008 sta izobraževanje zaključila še dva sodelavca.

Bolniška odsotnost delavcev Slovenskih železnic je ves čas nad slovenskim povprečjem. Najvišji odstotek bolniške odsotnosti je bil v letu 2014 zaradi poškodb in zastrupitev zunaj dela, sledijo mu bolezni kostno-mišičnega sistema in vezivnega tkiva, na tretjem mestu pa so duševne in vedenjske motnje.

Nadomestila za bolniško odsotnost v breme podjetja predstavljajo za naše podjetje velik strošek, zato smo v podjetju uvedli spremljanje bolniške odsotnosti z razgovori z delavci, ki pogosteje zboleevajo. Najprej smo usposobili kadrovske sodelavce, ki opravljajo razgovore. Pred razgovorom z delavcem kadrovski sodelavec sodeluje z njegovim neposrednim vodjo, da se seznanijo z dogajanjem na delovnem mestu in oceni, ali je razgovor potreben. Če se razgovor opravi, se ugotovitve zapišejo v kadrovski informacijski sistem, v evidenco bolniške odsotnosti v skladu s šifrantom. Šifrirane podatke obdobjno pregledamo in analiziramo.



Slika 1: Delež bolniške odsotnosti po skupinah bolezni v Slovenskih železnicah za obdobje od leta 2011 do 2014

PRIZADEVANJA ZA BOLJŠE ZDRAVJE ZAPOSLENIH

V skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu smo pripravili načrt promocije zdravja z zavezami za trajno in sistematično skrb za zdravje zaposlenih tako vodstva in socialnih partnerjev kot zaposlenih. Sprejelo ga je najvišje vodstvo in posloводства vseh odvisnih družb.

Pripravili smo tudi Navodilo o prepovedi trpinčenja, spolnega in drugega nadlegovanja ter psihosocialnega tveganja na delovnem mestu, ki so ga sprejela posloводства vseh družb v sodelovanju s socialnimi partnerji. Posloводства družb so določila tudi pooblaščen osebe za obravnavo pri trpinčenju na delovnem mestu. Za vodenje evidence je bil narejen tudi elektronski register neželene ravnjanja.

Kljub temu, da je skupina za zdravje pomemben člen pri izvajanju promocije zdravja v organizacijah, nam skupine še ni uspelo ustanoviti. Pri svojem delu se svetovalci za promocijo zdravja pri delu po potrebi medsebojno povezujemo, sodelujemo pa tudi z drugimi strokovnimi delavci s področja varstva pri delu, kadrovskega področja, Odborom za varnost in zdravje Sveta delavcev kapitalsko povezanih družb, reprezentativnimi sindikati in pooblaščenim izvajalcem medicine dela.

Delavce s promocijo zdravja pri delu

seznanjamo preko različnih člankov v interni reviji Nova progla, ki jo dobi vsak delavec. Poleg tega objavljamo tudi novice o zdravju 1–2-krat mesečno na oglasni deski intraneta, do katerega ima dostop okoli 2500 delavcev.

Ker menimo, da je izobraževanje temeljnega pomena za spreminjanje vedenja, smo do sedaj izvedli preko 100 izobraževanj za več kot 2000 zaposlenih (strokovne delavce, vodje, strojevodje, prometnike) na različne teme, kot so npr. Konflikti in njihovo reševanje, Mobing na delovnem mestu, Pristop k delavcem z osebnostnimi in vedenjskimi motnjami, Odvisnost – bolezen ali izziv, Prepoznavanje in ravnanje s posttraumatsko stresno motnjo, Prepoznavanje dejavnikov za boljše obvladovanje stresnih situacij v delovnem okolju ... Dvakrat smo organizirali tečaj »Da, opuščam kajenje«, ki ga je po programu Cindi Slovenija izvedel zunanji izvajalec.

Uvedli smo psihosocialno pomoč za delavce, ki jo poišče bodisi delavec sam (osebne težave v privatnem življenju, težave na delovnem mestu – konflikti, trpinčenje) ali ga napoti delodajalec (pri zasvojenosti, konfliktu na delovnem mestu, zdravstveni problematiki).

Na podlagi ugotovitev analiz strokovnega sodelavca, da delovno mesto strojevodje vpliva na poslabšanje nekaterih živčno-mišičnih funkcij trupa, smo pripravili usmerjene ukrepe za strojevodje, ki so izšli v zgibanki. Zgibanko,

ki vsebuje priporočila za aktivne odmore in gibalno aktivnost v prostem času, so prejeli vsi strojevodje v okviru rednega izobraževanja, v načrtu pa je tudi plastificiran letak z gibalnimi vajami za aktivni odmor, ki bo nameščen v strojevodski kabini.

V juniju 2014 je SŽ – Železniško invalidsko podjetje storitve, d. o. o., v Ljubljani odprlo športnorekreativski center z mini gibalno kliniko Središče Vitalis, ki je namenjen tako za zaposlenim kot zunanjim obiskovalcem (www.sredisce-vitalis.si). V Vitalisu poteka tudi dvodnevna zdravstvena preventiva za vse zaposlene, ki imajo najmanj 5 let delovne dobe, zaposleni pa se je lahko udeležijo vsakih 5 let. Program je za zaposlene brezplačen, njihova odsotnost z dela je plačana.

Na Slovenskih železnicah smo v partnerstvu z Zavodom za izobraževanje o diabetesu izvedli dvoletni Program omejevanja diabetesa na delovnem mestu. Zavod je v okviru tega programa izvedel meritve vrednosti krvnega sladkorja zaposlenim in potnikom. Vsakemu so izročili zdravstveno obvestilo s priporočili za zdravo prehranjevanje, vzdrževanje telesne mase in redno telesno dejavnost. Na voljo je bilo tudi izobraževalno gradivo o diabetesu. Meritve vrednosti krvnega sladkorja so izvajali v Ljubljani, Kopru, Celju in Mariboru. Skupnih meritev krvnega sladkorja je bilo 426, povišana vrednost krvnega sladkorja pa je imelo 27

BODI ODLIČNJAK NA DELOVNEM MESTU!

Bodi odličnik

Slovenske železnice in Zavod za izobraževanje o diabetesu sta partnerja v projektu Bodi odličnik na delovnem mestu, ki je del leta 2014 začetne nacionalne kampanje proti diabetesu form sladkor črta prekla. Bodi odličnik!

Diabetes je v 382 milijoni obolelih po vsem svetu eden najhujših problemov in izzivov javnozdravstvenih sistemov. Spreventivni ukrepi in izobraževanje ogradnih skupin lahko trend naraščanja bolezni bistveno upočarvimo.

V okviru projekta Bodi odličnik na delovnem mestu bodo izpeljani različni postopki za ugotavljanje ogroženosti med zaposlenimi na Slovenskih železnicah. Vabilno vas, da se preventivno udeležite meritev krvnega sladkorja na eni izmed spodnjih lokacij:

- 26. oktober: Koper: potniška postaja (lavin potniških blagajni) 9:00–11:00, tovorna postaja (lavin soba) 12:00–14:00
- 27. oktober: Maribor: potniška postaja (lavin potniških blagajni) 9:00–14:00
- 28. oktober: Ljubljana: središče SŽ, Kolodvorska 11 (Stožarna dvorana) 9:00–11:00, SŽ 141 (velika javna soba) 12:00–14:00
- 29. oktober: Ljubljana: glavna železniska postaja (lavin potniških blagajni) 9:00–14:00
- 30. oktober: Celje: železniska postaja (lavin potniških blagajni) 9:00–14:00

Za začetek boste vabljene k izpolnjevanju testa ogradnosti za diabetes, ki vas bo morala spodbuditi k obisku diabetes INFO točk, na katerih si boste lahko izmerili raven sladkorja v krvi, prejeli pa boste tudi velika izobraževalnega gradiva o načrtni preprečitvi ali zbiranju diabetesa. Končni leti pa bo sledilo še predavanje predavatelj strokovnjakinje in avtorice kuharskih prečiščevalcev za diabetes Daje Lovšin.

Na diabetes INFO točko ste vabljene vsi zaposleni in upokojenci, le poslužki z diabetesom bolj ogrojeni:

- stari nad 40 let
- osebe s povečano telesno težo
- osebe, ki imajo diabetes v družini
- osebe, ki so jim že kdaj izmerili povišan krvni sladkor (nad 7 mmol/l)
- noseče ženske in ženske, ki so prebolele nosečniški diabetes
- že diagnosticirani diabetes

© diabetes

Diabetes je kronična nemalozdravljiva bolezen, ki se pojavi kot posledica problemov s proizvodnjo in oskrbo telesa z insulinom. Osebe z diabetesom, kadar nebuva skrbna ne proizvede dovolj insulina ali pa ga telo ne more učinkovito izrabiti. Posledica je, da človek z diabetesom ne more izrabiti dovolj glukoze iz hrane, ki je zaupljiva, in ta ostaja v krvnem obtoku. Zaradi tega se kot posledica raven krvnega sladkorja, imenovane glikemije, povečajo. Glukoza v krvi lahko vodi do hudih zapletov kot so: motenjska kapa, srčni infarkt, amputacije nog in okvare vida. Pri diabetesu ločimo tri različne tipe: diabetes tip 1, diabetes tip 2, nosečniški (gestacijski) diabetes in starejši prediabetes, ki lahko v daljšem časovnem obdobju, če preden se diagnosticira diabetes, povzroči nepopravljive zaplete.

Slovenske železnice dita

Plakat, ki je zaposlene vabil na merjenje krvnega sladkorja

zaposlenih. Osebam s povišano vrednostjo krvnega sladkorja so svetovali spremembo življenjskega sloga z več gibanja in zdravo prehrano ter večkratnimi občasnimi merjenji vrednosti krvnega sladkorja. Akcija je bila glede na odziv zaposlenih in obiskanost dogodkov zelo uspešna, zato jo bomo v prihodnosti še ponovili.

28. oktobra 2015 smo organizirali Promocijski dan zdravja, v katerem je potekalo več aktivnosti. Središče Vitalis je organiziralo zdrav zajtrk za zaposlene v družbi SŽ, d. o. o., na Kolodvorski 11 v Ljubljani. Izvedli so mini gibalno kliniko za promocijo gibalnih aktivnosti in predstavili delovanje programa zdravstvene preventive.

Vsako leto organiziramo tudi cepljenje proti klopnemu meningitisu za določene skupine delavcev, ki delajo na poraščenih zelenih površinah, v času migrantske krize pa smo organizirali tudi cepljenje določenih skupin delavcev, ki prihajajo v stik z migranti, in sicer proti hepatitisu A in tifusu ter gripi.

Načrtujemo še sodelovanje z Železničarskim športnim društvom Slovenije, ki organizira športne aktivnosti za zaposlene na Slovenskih železnicah. S primerno gibalno aktivnostjo bomo prispevali k zmanjšanju kostno-mišičnih bolezni, za aktivnosti za krepitev zdravja pa se mora vsak od nas najprej odločiti sam. ■

Akcija Bodi odličnjak na delovnem mestu je bila glede na odziv zaposlenih in obiskanost dogodkov zelo uspešna, zato jo bomo v prihodnosti še ponovili.

PROMOCIJA ZDRAVJA V PODJETJU HIT D. D.

LUCIJAN TROŠT

PROMOCIJO ZDRAVJA PRI DELU SMO V DRUŽBI HIT D. D. ZASTAVILI KOT DOLGOROČEN PROJEKT, S KATERIM BOMO PRISPEVALI K VEČJEMU ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH, BOLJŠI UČINKOVITOSTI NA DELOVNEM MESTU, ZNIŽANJU BOLEZENSKIH TEŽAV IN VSAJ DELNO K SPREMENJENEMU ŽIVLJENJSKEMU SLOGU IN NAVADAM.

Družba **HIT hoteli igralnice, turizem d. d.** s sedežem v Novi Gorici je vodilna slovenska družba na področju dejavnosti igralnic, to je prirejanja posebnih iger na srečo. Družba opravlja svoje dejavnosti na področju Nove Gorice (igralniško-zabavišni centri (IZC) Park, Perla in igralni salon Drive-In), Kranjske Gore (IZC Korona) in Šentilja (IZC Mond in igralnica Fontana v Rogaški Slatini). Poleg prevladujoče dejavnosti družbe predstavljajo obsežno dejavnost tudi hoteli z restavracijami (skupno 5 hotelov, 4 v Novi Gorici in 1 v Kranjski Gori), družba pa opravlja še nekaj drugih dejavnosti, vendar v manjšem obsegu.

Podjetje vodi štiričlanska uprava, sestavljajo jo predsednik uprave, dva člana ter delavski direktor. Delovanje družbe nadzira 6-članski nadzorni svet, dva od njih sta predstavnik delavcev. V družbi deluje Svet delavcev (SD) in pet sindikatov. Trenutno je v podjetju ok. 1500 zaposlenih, po dejavnosti so razdeljeni na tri področja: igralništvo (ok. 1000 zaposlenih), gostinstvo (ok. 300) in skupne službe (ok. 200).

PRVI KORAKI NA POTI K BOLJ ZDRAVIM DELAVCEM

Z uvajanjem promocije zdravja smo v Hitu na pobudo SD začeli konec leta 2011. Že pred tem so predstavniki zaposlenih dali delodajalcu razne pobude v zvezi z varovanjem

zdravja zaposlenih, a večjega učinka to ni imelo. Z novim sklicem SD leta 2010 pa se je začelo resno in strokovno obravnavati področja varovanja zdravja. SD je v letu 2011 pripravil osnutek Akta o promociji zdravja v podjetju, ki je zajemal vse vidike varovanja zdravja delavcev. Po dolgotrajnih pogajanjih in pregovarjanjih je vodstvo podjetja Akt v začetku leta 2012 potrdilo. V tem času sem se, kot prvi v podjetju, udeležil izobraževanja za svetovalce za promocijo zdravja pri delu. V letu 2012 se je, ponovno na pobudo SD, formalno organizirala skupina za promocijo zdravja, ki smo jo sestavljali: delavski direktor, vodja kadrovske službe, referent za zdravstveno varstvo in jaz kot svetovalec za promocijo zdravja pri delu.

Skupina si je zastavila naslednje srednjeročne cilje:

1. Informiranje zaposlenih o začetku uvajanja promocije zdravja v podjetje (pod geslom HIT JE FIT) in ustvarjanje pozitivnega odnosa zaposlenih do te politike (plakati, intranet, obveščanje preko sindikatov in sveta delavcev, obveščanje in propagiranje na sestankih delovnih skupin itd). Posebno pozornost je treba posvetiti dejstvu, da je podjetje razpršeno po vsej Sloveniji, zato je treba skupine za promocijo zdravja ustanoviti v vsaki enoti.
2. Izvedba ankete o odnosu zaposlenih do zdravja (ločeno po enotah, dejavnostih in delovnih mestih), analiza rezultatov ankete in primerjava s podatki obdobjnih zdravstvenih

pregledov in podatki Nacionalnega inštituta za javno zdravje (NIJZ), predstavitev rezultatov vodstvu podjetja in zaposlenim.

3. Priprava programov promocije zdravja za posamezna delovna mesta, določitev izvajalcev, rokov izvedbe ter meril, po katerih se bo ocenjevala uspešnost izvajanja promocije zdravja pri delu.
4. Redno poročanje vodstvu podjetja o napredovanju uvajanja promocije zdravja pri delu in težavah, ki se pri tem pojavljajo.

Večino zastavljenih ciljev smo do konca leta 2015 izpolnili. Na intranetu je bila uvedena podstran HIT JE FIT, dobro je sodelovanje s sindikati in SD. Vodstvo podjetja je program dela za leto 2016, ki ga je skupina za promocijo zdravja pripravila konec leta 2015, sprejelo in promocijo zdravja »... zastavilo kot dolgoročen projekt, s katerim bomo prispevali k večjemu zadovoljstvu zaposlenih, pripomogla bo k boljši učinkovitosti na delovnem mestu, znižanju bolezenskih težav in vsaj delno k spremenjenemu življenjskemu slogu in navadam.«

Teritorialna razdrobljenost kot tudi razdrobljenost samega igralništva, ki se deli še na posamezne, precej samostojne oddelke s specifičnimi zahtevami glede varovanja zdravja zaposlenih, predstavlja za uvajanje in izvajanje promocije zdravja prav poseben problem, zato je skupina za promocijo zdravja (še posebej) vztrajala, da se na izobraževanje za svetovalce za promocijo zdravja pri delu pošlje tudi posameznike iz dislociranih enot (Kranjska Gora, Šentilj), ki bodo v samih enotah glede na lastne potrebe izvajali promocijo zdravja pri delu. Načrtujemo tudi, da bi v prihodnosti iz Nove Gorice na izobraževanje za svetovalce za promocijo zdravja pri delu poslali vsaj še dva do tri zaposlene. V vmesnem času sta se izobraževanja udeležila še dva sodelavca, v letu 2016 pa se jih bo izobrazilo še pet.

Anketa o odnosu do zdravja zaposlenih v HIT d. d. je bila izvedena in delno obdelana leta 2014. Anketo je oddalo ok. 20 % zaposlenih. Že opravljene analize podatkov niso pokazale kakšnih večjih problemov, pripravljamo še podrobnejše analize posameznih rezultatov, ki se bodo primerjale z rezultati seminarskih nalog. Te sva s sodelavcem v preteklih letih pripravila v okviru izobraževanja za svetovalce

za promocijo zdravja pri delu. Načrtujemo, da bomo anketo čez kako leto ponovili in primerjali rezultate.

SOOČANJE Z VSAKODNEVNIMI IZZIVI

Precej težav nam povzroča priprava programov promocije zdravja za posamezne oddelke oz. delovne skupine, saj so si te po svojih dejavnostih zelo različne. V tem segmentu se srečujemo s pomanjkjivim poznavanjem posameznih delovnih področij, kar povzroča precejšnje probleme.

Ob pripravi programov pogosto naletimo tudi na nerazumevanje srednjega vodstvenega kadra, ki marsikatero izvedbo predvidenih dejavnosti precej zavira. Kljub temu, da je vodstvo podjetja srednji vodstveni kader v lanskem letu spodbudilo k bolj pozitivnemu odnosu do promocije zdravja v vseh oblikah, se uvajanje ukrepov promocije zdravja v delovni proces najbolj zatika prav zaradi nepoznavanja ali celo zavračanja srednjega vodstvenega kadra. Primer takšnega ravnanja je npr. večletno zavračanje delavskih pobud, da se med igralniške delavce v IZC Perla uvede kroženje med posameznimi delovnimi mesti (t. i. sistem 20–20). Tak sistem dela se že dolgo uporablja v IZC Park in se je izkazal za uspešnega. Ko se je pred časom zamenjalo

srednje vodstvo IZC Perla, za uvedbo omenjenega sistema dela, ki je do zdravja zaposlenih bolj prijazen, ni bilo več nobenih težav.

POZITIVNI REZULTATI SO SPODBUDA ZA NADALJNJE DELO

Navkljub vsem težavam, s katerimi se srečujemo pri svojem delu, lahko pokažemo tudi nekaj rezultatov. Že dejstvo, da vodstvo podjetja podpira promocijo zdravja, nam daje dodatno moč, da se ob nastalih težavah ne ustavimo. Uspelo nam je, da smo skupaj z vodstvom podjetja oživili Hitov dan, ki smo ga preimenovali v Hitov športni dan. Srečanje delavcev podjetja smo si zamislili kot športne aktivnosti v dopoldanskem in zgodnjepopolodanskem času, sledi zabava. Športnim aktivnostim (kolesarjenje, tek, pohod, ritmična gimnastika, igre z žogo itd.) smo dodali še dodatno ponudbo (meritve krvnega tlaka, holesterola, indeksa telesne mase ...), ki sta jih izvajala NIJZ in Zdravstveni dom Nova Gorica. Prav tako vsaj enkrat letno pripravimo kolesarsko-tekaško-pohodniški izlet na enega od vrhov v bližini Nove Gorice.

SD je skupaj s skupino za promocijo zdravja pripravil kar nekaj predlogov pravilnikov, ki se dotikajo odnosa med zaposlenimi ali odnosa



Delo zaposlenih v podjetju Hit je zelo raznoliko

z gosti, med katerimi bi izpostavil tri: Dogovor o ukrepih za preprečevanje, odkrivanje in odpravljanje posledic diskriminacije, trpinčenja ali drugega nadlegovanja na delovnem mestu, Postopek preizkusa vinjenosti delavca na delu in postopek ugotavljanja prisotnosti psihoaktivnih snovi ter Pravilnik o zaščiti zaposlenih pred nasiljem tretjih oseb. Vse tri pravilnike je vodstvo podjetja kasneje tudi potrdilo.

Predvsem za zadnjega od omenjenih, tj. Pravilnik o zaščiti zaposlenih pred nasiljem tretjih oseb, si še vedno prizadevamo, da bi popolnoma zaživel v praksi. Podjetje HIT d. d. opravlja predvsem storitveno dejavnost in skoraj vsi zaposleni so izpostavljeni nevarnosti

hit
universe of fun

nasilja tretjih oseb, vse od neprimerne obnašanja do povsem konkretnih groženj in zmerjanja. Ko smo pravilnik pripravljali, smo orali ledino na tem področju, saj primerljivega dokumenta, iz katerega bi črpali navdih, nismo uspeli najti. V pravilniku smo zapisali, kaj nasilje tretjih oseb sploh je, kakšen je postopek

Promocija zdravja v podjetju ni pristop, ki bi stvari v podjetju spremenil od danes do jutri. Vsa prevelika pričakovanja nas lahko pripeljejo v slepo ulico, kjer lahko kaj hitro izgubimo smisel vseh teh aktivnosti. Politika malih korakov in spreminjanja navad zaposlenih je zagotovilo, da bomo sčasoma dosegli zastavljene cilje. To pa je zdrav delavec v zdravem delovnem okolju.

ugotavljanja in prijavljanja, kateri so ukrepi, ki jih mora sprejeti delodajalec, da zaposlene zavaruje pred nasiljem tretjih oseb oziroma, da čim bolj omili posledice tega nasilja. Ukrepi za preprečevanje nasilja so bili naslednji:

- delodajalec mora svoje stranke in goste jasno opozoriti, da je nasilje nad zaposlenimi nesprejemljivo in da bo sprejel vse potrebne ukrepe, da do njega ne bo prihajalo;
- vse zaposlene, posebej pa neposredne vodje, je treba seznaniti z informacijami, kako se najlažje prepreči ali upre nasilju tretjih oseb ter kako ukrepati ob nasilju tretjih oseb;
- z varnostno službo podjetja se je treba dogovoriti za postopke, ki se izvajajo ob nasilju tretjih oseb.

Prvi in tretji ukrep se v podjetju HIT d. d. že izvajata. Gostje so o nesprejemljivosti nasilja tretjih oseb nad zaposlenimi seznanjeni preko

ekranov za oglaševanje – plazem, varnostna služba pa je seznanjena s postopki ob nasilju tretjih oseb, zatika se le pri izvajanju druge točke, saj še vedno precej neuspešno iščemo ustanovo ali posameznika, ki bi naše zaposlene poučil o načinih izogibanja nasilju tretjih oseb.

DELA TUDI V PRIHODNJE NE BO ZMANJKALO ...

Kot skupina za promocijo zdravja se zavedamo, da so pred nami še veliki izzivi, ki se jih bomo morali dotakniti. V mislih imam predvsem problem starejših delavcev, izgorelosti na delovnem mestu, nočno delo, ki v podjetju močno presega povprečje v Sloveniji, da o stresu, ki so mu podvrženi zaposleni, niti ne govorimo. A zavedati se moramo, kot je na izobraževanju za svetovalce za promocijo zdravja pri delu zdravja povedala izr. prof. dr. Metoda Dodič Fikfak, da promocija zdravja v podjetju ni pristop, ki bi stvari v podjetju spremenil od danes do jutri. Vsa prevelika pričakovanja nas lahko pripeljejo v slepo ulico, kjer lahko kaj hitro izgubimo smisel vseh teh aktivnosti. Politika malih korakov in spreminjanja navad zaposlenih je zagotovilo, da bomo sčasoma dosegli zastavljene cilje. To pa je zdrav delavec v zdravem delovnem okolju. ■

RAZGIBAJTE SE!

Zapolnite mrežo polj tako, da bodo vrstica velikega kvadrata, stolpec velikega kvadrata in vsak mali kvadrat vsebovali števila od 1 do 9. To pomeni, da se lahko v isti vrstici, v istem stolpcu in v istem majem kvadratu isto število pojavi le enkrat. Izberite težavnostno stopnjo in začnite! Svojo spretnost lahko preverite v rešitvah nižje.

SUDOKU 1, težavnost: enostavna

7	6		2	3		5		
				6	4		7	
				9	7	8	3	
2		3			9		8	5
	1	5		7		4	6	
6	7		4			1		9
	2	7	9	8				
	8		3	4				
		4		2	5		1	8

SUDOKU 2, težavnost: lahka

	8	1						
2			8					4
			2	3	9	1		
			6	7				
						7		5
				4	3		6	9
3	9					2		7
			7	1				
7					6			8

SUDOKU 3, težavnost: srednja

	5					8	6	
3			2	8				
	9						1	4
5				9				
	8	4				5	9	
				5				3
1	3						8	
				2	6			1
	4	6						3

SUDOKU 4, težavnost: zahtevna

8	9							1
		7	2				9	
	1			9	3			
6								
		5	4	2	1	3		
								5
			8	7			4	
	3				4	1		
4							2	9

SUDOKU 1, rešitev

3	9	6	9	5	7	4	4	7
5	8	6	3	4	1	2	9	7
1	2	7	9	8	6	5	4	4
6	7	8	4	5	3	1	2	9
9	1	5	8	7	2	4	4	6
2	4	3	6	1	9	7	8	5
4	5	2	1	9	7	8	3	6
8	3	1	5	6	4	9	7	2
7	6	9	2	3	8	5	4	1

SUDOKU 2, rešitev

7	1	2	3	6	9	8	5	4
8	5	4	7	1	2	6	9	3
3	9	6	5	8	4	2	1	7
5	2	7	1	4	3	8	1	7
1	6	3	9	2	8	7	4	5
9	4	8	6	7	5	3	2	1
4	7	5	2	3	9	1	8	6
2	3	9	8	6	1	5	7	4
6	8	1	4	5	7	9	3	2

SUDOKU 3, rešitev

9	4	6	8	7	1	1	2	3
8	7	5	3	2	6	9	4	1
1	3	2	5	4	9	6	8	7
6	2	9	4	5	8	1	7	3
7	8	4	1	3	2	5	9	6
5	1	3	6	9	7	4	2	8
2	9	8	7	6	5	3	1	4
3	6	1	2	8	4	7	5	9
4	5	7	9	1	3	8	6	2

SUDOKU 4, rešitev

4	7	6	1	3	5	8	2	9
2	3	8	9	6	6	4	1	5
1	5	9	8	7	2	6	4	4
7	2	3	6	8	9	4	1	7
9	8	5	4	2	1	3	7	6
6	4	1	3	5	7	9	8	2
5	1	4	7	9	3	2	6	8
3	6	7	2	1	8	5	9	4
8	9	2	5	4	6	7	3	1

DELAVCI SO POZITIVNE ŠTEVILKE!

MEDNARODNO PODJETJE JE
S SKRBJO ZA ZDRAVJE
PRIHRANILO
1 MILIJON \$
V 1 LETU NA RAČUN ZNIŽANJA
BOLNIŠKEGA STALEŽA.