

ČILI ZA DELO

Revija za zdravje na delovnem mestu | September 2011

Miselno delo,
(pre)obremenjenost
in reševanje
problemov

Zavedanje o
pomenu zdravja
delavcev k nam
prodira počasi

Kako (p)ostati čili
za miselne napore?

Slovenski in tuji
primer dobre prakse
UE Maribor, IBM Deutschland GMBH



IZKORISTIMO INTELEKTUALNE POTENCIALE ZA BOLJŠE ZDRAVJE IN POČUTJE PRI DELU

TANJA URDIH LAZAR



Delitev na umsko oz. intelektualno in fizično delo je danes v veliki meri presežena, saj vse vrste opravil zahtevajo kombinacijo ene in druge oblike dela, seveda v različnih razmerjih. Zato raje govorimo o pretežno umskem in pretežno fizičnem delu. Prof. Trstenjak je pred mnogimi leti slikovito zapisal: »Sodobni industrijski delavec, ki mora z vso pozornostjo slediti poteku stroja, ki ga vodi in upravlja, in se podrežati njegovemu ritmu in hitrosti, porabi vsaj toliko živčne energije kakor umski delavec, kadar bere »tjavdan« láchko, njemu že dobro znano strokovno glasilo, časopis ali celo roman; obratno pa tak industrijski delavec ob svojem stroju v tovarni, kjer sam le tu pa tam pritisne na električni gumb, ne porabi več motorične energije kakor učenjak, ki na pisalni stroj piše znanstveno razpravo, ali romanopisec, ki s strojem piše svoj roman.«

Žal se o delu, ki je pretežno fizično, pogosto govori podcenjevalno, čeprav bi moralo biti delo na splošno vrednota, ne glede na to, kakšne vrste je. Delo nas loči od drugih živalskih vrst na Zemlji. Zagotavlja nam sredstva za preživljanje, omogoča širšo socialno mrežo, daje možnost za samopotrjevanje in učenje ter je pomemben del identitete posameznika. Tako kot smo si ljudje različni v svojih sposobnostih, nagnjenjih in interesih, tako si izbiramo tudi različno delo, nekateri bolj umsko, drugi bolj fizično, in prav je tako, saj družba ne more preživeti ne brez enega ne brez drugega. Zagotovo pa k napredku samemu več doprinese miselno delo, katerega rezultat so nova znanja, inovacije, nove rešitve. Zato bi morale tako države in njihove institucije kot tudi podjetja spodbujati izobraževanje ustvarjalnih in sposobnih ljudi ter jim nuditi možnost, da svoje znanje in sposobnosti koristno uporabijo.

Vlaganje v ljudi pa ne pomeni le zagotavljanja možnosti za pridobivanje novih znanj in pestrejšo izbiro delovnih mest, vključevati mora tudi skrb za njihovo zdravje in splošno blaginjo. Samo zdrav in zadovoljen delavec je lahko produktiven in ustvarjalen, tega se v Sloveniji vse premalo zavedamo. Oblikovanje delovnega okolja, ki ne škodi zdravju, ampak ga celo spodbuja in krepi, je le eden od korakov k boljšemu zdravju zaposlenih, pa naj gre za nakup ergonomskih strojev ali organizacijske ukrepe v smeri boljše obveščeniosti. Delodajalci naj se dejavno vključujejo tudi v postopno oblikovanje zdravega življenjskega sloga in zaposlenim nudijo možnosti za telesno dejavnost, zdravo prehrano, opuščanje kajenja itd. V delovnih organizacijah namreč lahko s temi ukrepi dosežemo veliko število ljudi, ki bi jih sicer težko tako neposredno »nagovorili«, hkrati pa že obstaja cela vrsta struktur, ki lahko podprejo takšno delo, od tehničnih in tehnoloških do organizacijskih.

Izkušnje, ki jih imamo pri vodenju programa Čili za delo, kažejo, da interes za dejavnejše delovanje na področju promocije zdravja pri delu raste tudi v slovenskih podjetjih. Želeli bi si, da bi ta razvoj potekal hitreje, vendar se zavedamo, da je spreminjanje stališč in vedenja – tako tistih, ki programe za boljše zdravje pri delu načrtujejo in izvajajo, kot tistih, ki so jim ti programi namenjeni, – dolgotrajen proces. Zato pa z novimi načrti nadaljujemo svoje delo, katerega pomemben del je osveščanje, prepričevanje, argumentiranje. Veseli nas, da nam pri tem pomagajo nekatera osveščena podjetja in njihovi menedžerji, saj zgledi vlečejo. V letošnjem šolskem letu prvič poskušamo s temami o skrbi za zdravje delavcev in koristih, ki jih ta prinaša, prodreti med tiste, ki bodo odločitve v podjetjih krojili v bodoče – med študente poslovnih šol. In to nas navdaja s posebnim optimizmom, saj »na mladih svet stoji«. ■

Čili za delo, revija za zdravje na delovnem mestu, priložnostni izid, september 2011

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: Tanja Urdih Lazar

Uredništvo: Tanja Urdih Lazar, Eva Stergar, Nataša Dernovšček Hafner, Klavdija Besednjak, Katja Draksler

Oblikovanje in prelom: Infiniti MRM d.o.o.

Tisk: R-tisk **Fotografija:** iStockphoto

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

MISELNO ALI UMSKO DELO

ANA VIDOVIČ IN MAG. NATAŠA DERNOVŠČEK HAFNER

MISELNO DELO JE VSAKRŠEN UMSKI PROCES, MED KATERE PRIŠTEVAMO: ZAZNAVANJE, POZORNOST, ZAVEDANJE, GOVOR, SPOMIN, UČENJE, ODLOČANJE, REŠEVANJE PROBLEMOV IN NADZOR MISELNIH PROCESOV. V MISELNO DELO SE VKLJUČUJEJO TUDI ČUSTVA IN MEDOSEBNI ODNOSI. MOŽGANSKA AKTIVNOST JE PRISOTNA V VSAKEM TRENUTKU NAŠEGA ŽIVLJENJA, ZATO BI LAHKO REKLI, DA V ŽIVLJENJU NI TRENUTKA, KO MOŽGANI NE BI »MISLILI«.

O miselnem delu pa lahko govorimo tudi v kontekstu učenja in dela, kjer se srečujemo z bolj ali manj kompleksno umsko aktivnostjo. Čeprav smo v preteklosti delo radi v grobem delili na umsko in fizično oz. telesno, pa danes ta meja vse bolj izginja, saj vsako delo vključuje obe vrsti dejavnosti, tako miselno kot telesno. Zato raje govorimo o pretežno umskem ali pretežno fizičnem delu.

MISELNI PROCESI

Zaznavanje

Zaznavanje je prva stopnja spoznavanja okolja in pomeni sprejemanje in razlaganje sporočil, ki prihajajo iz okolja. Učenje je druga stopnja in pomeni shranjevanje in ohranjanje sporočil. Mišljenje je tretja stopnja in pomeni predelavo sporočil. Vsi trije procesi se medsebojno prepletajo in vplivajo drug na drugega.

Pri občutenju in zaznavanju ima pomembno vlogo pozornost, ki je proces osredotočenosti na omejeno število dražljajev. Število dražljajev, na katere smo lahko hkrati pozorni, imenujemo **obseg pozornosti**. Pri odraslem je omejen na 6–9 enot.

Ko je pozornost usmerjena na več stvari hkrati – kar se zgodi na primer takrat, ko se učimo in je v okolju veliko zanimivih stvari, na katere preusmer-

jamo pozornost in so moteče – je uporaba spomina slabša kot v primeru polne pozornosti. Posledično je učenje in delo slabše. Uspešno pomnjenje gradiva namreč zahteva določeno stopnjo pozornosti in miselne prisotnosti oz. zavedanja miselnih izkušenj, ki se v danem trenutku dogajajo.

Učenje

Učenje je proces interakcije med tem, kar že vemo (predznanjem), in tem, kar naj bi se naučili (novo snovjo). Razlikujemo enostavne in kompleksne oblike učenja. Enostavne oblike učenja so: klasično pogojevanje, instrumentalno pogojevanje, modelno učenje in posnemanje. Kompleksna in razvojno najvišja oblika učenja pa je učenje z razumevanjem in vpogledom.

Za učenje z razumevanjem je značilno, da je tesno povezano z mišljenjem in da smo pri učenju aktivni. Snov razumemo, če jo lahko izrazimo s svojimi besedami; lahko navedemo svoje primere; jo lahko povežemo z drugimi idejami, dejstvi; jo uporabimo na različne načine in v konkretnem življenju; lahko vnaprej predvidimo nekatere posledice; lahko poiščemo njeno nasprotje in jo prepoznamo v različnih oblikah in okoliščinah.

Proces odločanja

Odločanje je proces izbiranja prednostne možnosti oziroma smeri našega delovanja. V grobem obstajata dve vrsti odločanja: pri enem gre za odločanje med rešitvami, med katerimi obstaja ena prava, objektivna rešitev (primer: primerjanje stanja na transakcijskem računu s plačili in računi), pri drugem pa za odločanje v nejasnih situacijah (primer: odločanje o tem, katero karierno pot izbrati), za katere pa je značilno, da prava rešitev ne obstaja. Lahko bi rekli, da gre pri prvem za iskanje dejstva, pri drugem pa za iskanje nečesa, kar bi bilo dobro za posameznika.

Situacije pri delu so včasih precej enoznačne, vendar pa so pogosto preplet različnih okoliščin, ciljev, vrednot, dvomov, preteklih izkušenj... Naše prioritete v danem trenutku odločajo o tem, kako bomo situacijo rešili, vendar pa se prioritete lahko s časom spreminjajo, prav tako se prilagajajo okoliščinam. Tako sta pri odločanju pomembni tudi fleksibilnost in upoštevanje različnih vidikov situacije. Če nam ne uspe zmanjšati nejasnosti, lahko to vodi v negotovo in neodločno vedenje ter miselno preobremenjenost.

MISELNA (PRE)OBREMENJENOST

Obremenjenost z miselnim delom se nanaša na vse miselne zahteve, ki jih prinaša delo. Nejasnost ciljev, nasprotujoči si cilji, premajhna ali prevelika kompleksnost naloge in premalo časa pripomorejo k miselni preobremenjenosti. Vložek, ki je potreben, da se zahteve izpolnijo in naloge izvedejo uspešno, je odvisen od številnih dejavnikov: znanje, spretnosti, trajanje izvajanja naloge in uporabljene strategije. Če je vložek prevelik ali pa nezadosten glede na težo obremenitve, postane človek preobremenjen, občuti utrujenost, odpor do delovne naloge in njegova storilnost se zmanjša.

Miselna utrujenost lahko vodi do podaljševanja časa, potrebnega za izvršitev delovne naloge ali za učenje novih informacij in spretnosti, do zmanjšane pozornosti, počasnejšega reagiranja na spremembe, izvajanja nepotrebnih del, pozabljivosti, napak pri delu, odpora do novih nalog, težav pri preusmerjanju pozornosti z ene na drugo nalogo, zmanjšane vztrajnosti in do pojava ali povečanja tesnobe.

(Pre)obremenjenost lahko zmanjšamo z znižanjem zahtev dela ali pa z drugačnim načrtovanjem delovnih nalog (npr. delitev nalog med sodelavci; kompleksne naloge razbiti v manjše in bolj specifične; poenostavitev učnega gradiva z miselnimi vzorci, ključnimi besedami ipd.).

Pomemben pri zmanjševanju preobremenjenosti je tudi lasten nadzor nad delom, saj omogoča človeku določeno stopnjo avtonomije pri odločanju o tem, kaj narediti, kako izvesti nalogo, koliko časa jo izvajati in kako različne naloge medsebojno usklajevati.

Krivulja dela

Delovni učinek delavca se skozi delovni dan spreminja. Krivulja dela prikazuje odnos med delovnim učinkom in trajanjem dela. Odvisna je od vrste dela, spreminja se od delavca do delavca, zaradi različnih obremenitev pa se spreminja tudi pri posameznem delavcu, zato jo imenujemo hipotetična krivulja dela. Vseeno pa lahko ugotovimo nekaj njenih skupnih zakonitosti: faza uvajanja, stabilizacija ali plato, utrujenost, končni elan.

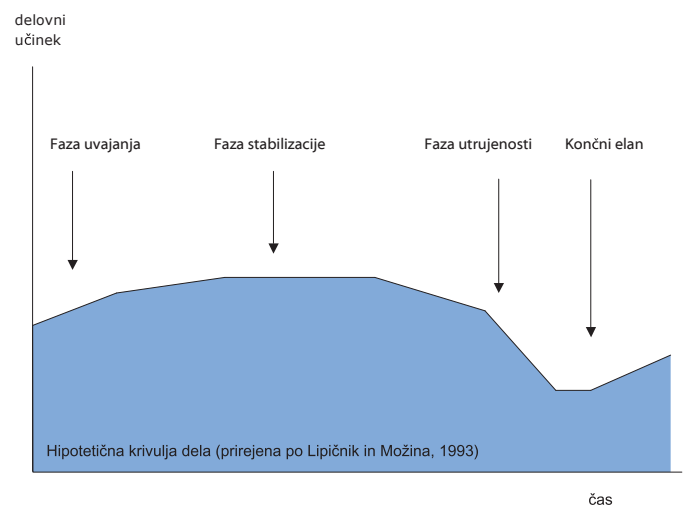
Faza uvajanja je faza začetnega elana. Kaže na prvo fazo delovne storilnosti. Navadno je človek ob začetku dneva spočit in bolj motiviran za delo, novo delo ga zanima, vanj je pripravljen vložiti veliko truda, delovna učinkovitost raste. Drugi del krivulje označuje ogrevanje. Delavec z manjšim vložnim trudom kot na začetku dosega večje rezultate. Utrujenost še ni nastopila. Faza ogrevanja je odvisna od vrste dela. Pri težkih delih je faza daljša, pri lažjih pa krajša, vendar se v vsakem primeru stopnjuje do maksimalne stopnje.

V fazi stabilizacije delavec doseže najvišjo raven delovne učinkovitosti. Sledi faza utrujenosti, ko se začne delovna učinkovitost zaradi utrujenosti najprej postopoma, nato pa vse hitreje zniževati.

V zadnji fazi nastopi končni elan, ko se lahko zaradi bližajočega se konca dela nekoliko dvigneta motivacija in delovni učinek. Zavest, da je delavec

dosegel cilj in da se bliža počitek, ter občutek, da ni potrošil vse energije, pospešita ritem dela v zadnji delovni uri oz. zavreta padanje delovnega učinka.

Za čim večjo učinkovitost delavcev bi bilo najbolje, da bi bila faza stabilizacije čim daljša, zato je krivulja dela predmet številnih preučevanj, še posebej z vidika uravnoveženosti med pojavom utrujenosti in delovne učinkovitosti.



Strokovnjaki so v preteklosti poskušali risati krivulje dela za različna opravila in različne vrste dela. Tako je v petdesetih letih prejšnjega stoletja nastala tudi krivulja umskega dela, po kateri učinkovitost umskega dela znatno pade po dveh urah, še močnejši padec pa sledi med peto in šesto uro dela, pozneje pa se krivulja umiri in kaže le še neznamen padec. Krivulje dela so zelo uporabne tudi za načrtovanje odmorov in počitkov. Tako so raziskovalci pred več kot 50 leti ugotavljali, da človek najlažje nadaljuje z miselnim delom po krajših, približno sedemminutnih počitkih. Verjetno marsikaj od tega velja še danes, vendar je treba poudariti, da so učinkovitost pri delu v nekem časovnem obdobju, utrujenost in učinek odmorov in počitkov odvisni od številnih dejavnikov ter predvsem od vsakega posameznika. Zato je smiselno, da imajo delavci možnost, da si krajše počitke jemljejo sami, ko začitijo znake utrujenosti.

REŠEVANJE PROBLEMOV

Pri reševanju problemov gre za miselni proces iskanja rešitev, pri čemer beseda »problem« ne pomeni samo reševanja težav, ampak pomeni reševanje kakršnihkoli nalog ali situacij.

Načini reševanja problemov

Reševanje problemov poteka na več načinov. Primeri, ko gre za jasne in zavestne cilje ter jasno oblikovane korake do rešitve (npr. računanje, učenje), zahtevajo veliko nadzora nad miselnimi procesi in predstavljajo večjo miselno obremenitev. Način reševanja nekaterih drugih problemov pa se

utrjuje s prakso, sčasoma postaja avtomatizirano, zahteva manj zavestne prisotnosti in miselnega napora in se običajno nanaša na spretnosti (npr. tehnika vožnje kolesa, komuniciranje ipd.). Številne dejavnosti in naloge zahtevajo kombiniranje obeh načinov reševanja (npr. vožnja kolesa v prometu, vodenje skupine ipd.).

Med reševanjem problema se lahko zgodi, da se z njim ukvarjamo dolgo, a ga nikakor ne uspemo rešiti, nakar reševanje odložimo za več minut, ur, dni ali še za dlje časa. Ko se kasneje vrnemo k problemu, se iznenada domislimo rešitve. Gre za delovanje možganov, ki prikazuje pomen odmora za uspešno reševanje problemov. Ne gre za to, da bi podzavestno reševali problem med odmorom, temveč se prejšnji načini razmišljanja o problemu med odmorom v mislih nekako »sprostijo«, razpršijo, se umaknejo v ozadje in s tem dovolijo drugim načinom, da pridejo v ospredje.

Ljudje se zlahka navadimo določenega pristopa k reševanju problema in pri njem, dokler deluje, vztrajamo. Ko se »pravila igre« spremenijo, lahko traja še precej časa, preden ugotovimo, da cilja na ta način ne dosegamo več, in preden poiščemo ter preverimo nov način reševanja problema. Na spremembo lastnosti in okoliščin problema pa se še posebej težko privadimo, ko smo utrujeni.

Navajenost na določen način reševanja problemov pa je lahko tudi prednost. Za strokovnjake je značilno, da prepoznajo vzorce, ki se ponavljajo v različnih problemih, in vedo, kaj storiti v primeru takšnih vzorcev brez večje potrebe po premisleku. Strokovnjaki imajo tudi večjo zmožljivost spomina za zapornitev informacij s svojega strokovnega področja kot začetniki. Poleg tega, da si bolje zapomnijo informacije, jih tudi bolje obnovijo in priključijo iz spomina, kadar jih potrebujejo.

Reševanje problemov je proces

Reševanje problemov poteka v več korakih:

1. prepoznavna in definiranje problema,
2. analiziranje problema,
3. iskanje možnih rešitev,
4. premislek o možnih rešitvah,
5. izbira najboljše rešitve,
6. načrtovanje izvedbe rešitve,
7. izvedba rešitve in
8. ocena ustreznosti rešitve.

V začetni fazi opredelimo glavne točke in različne zorne kote problema, s čimer se lahko izognemo prehitremu sklepanju in predsodkom. Razmislek o različnih zornih kotih problema je izhodišče za inovativnost. Pri definiranju kompleksnejšega problema je koristno, če problem razdelimo na manjše dele. Naši možgani namreč težko upravljajo s kupom informacij naenkrat, zato je poenostavljanje informacij smiselno. Delitev informacij na manjše informacije pomaga tudi pri učenju – znanje je namreč v spominu organizirano v medsebojno povezane in hierarhične strukture. Po opredelitvi problema se osredotočimo na cilj oziroma se vprašamo, kaj si želimo doseči.

Nato poiščemo čim več možnih rešitev. Ne razmišljamo o primernosti posameznih rešitev, temveč jih skušamo poiskati čim več. O vsaki izmed možnih rešitev premislamo iz različnih perspektiv. Pri tem upoštevamo lastne prioritete, vrednote in okoliščine ter premislamo o prednostih in slabostih rešitve. Nato vsako izmed možnih rešitev ocenimo z vidika ciljev, ki jih želimo doseči, okoliščin problema in ostalih relevantnih informacij, ki jih imamo o problemu. O rešitvi razmišljamo kot o celoti in v tem pogledu o njeni uporabnosti.

Po izboru sledita načrtovanje izvedbe rešitve in izvedba. Oblikujemo korake za izvedbo, si postavimo časovnico in opredelimo ter priskrbimo potrebna materialna ali nematerialna sredstva za izvedbo. Po izvedbi ovrednotimo, ali nam je rešitev prinesla zeleni cilj. Če smo z izidom zadovoljni, se je s tem korakom zaključil postopek reševanja problema, če nismo, pa glede na izid ovrednotenja oblikujemo nadaljnje korake, ki lahko vključujejo spremembo ciljev, ponovno opredelitev problema, nove zamisli za rešitev, povečanje sredstev za izvedbo... Sledi ponovitev korakov reševanja od začetka. ■



LITERATURA

- Anderson JR. *Cognitive Psychology and Its Implications*. Seventh Edition. New York: Worth Publishers, 2009.
- Baars BJ, Gage NM. *Cognition, Brain, and Consciousness: Introduction to Cognitive Neuroscience*. Amsterdam: Elsevier, 2007.
- Bridger RS. *Introduction to Ergonomics*. London, New York: Boca Raton, 2009.
- Csikszentmihalyi M. *Creativity: flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Perennial, 1996.
- Hockey RJ. Control Over the Scheduling of Simulated Office Work Reduces the Impact of Workload on Mental Fatigue and Task Performance. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 12 (1), 50-65.
- Kompare A, Vachnov N. *Ljudje v organizaciji. Uvod v psihologijo dela in organizacije*. Ljubljana: MŠŠ, 2008.
- Ward J. *The Student's Guide to Cognitive Neuroscience*. Second edition. New York: Psychology Press, 2010.
- Lipičnik M, Možina S. *Psihologija v podjetjih*. Ljubljana: DZS, 1993.
- Marentič Požarnik B. *Psihologija učenja in pouka*. Ljubljana: DZS, 2000.
- Musek J, Pečjak V. *Psihologija*. Ljubljana: Educy, 2001.
- Pečjak S, Gradišar A. *Bralne učne strategije*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo, 2002.
- Trstenjak A. *Psihologija dela in organizacije*. Ljubljana: DDU Univerzum, 1979.

KAKO (P)OSTATI ČILI ZA MISELNE NAPORE?

MAG. EVA STERGAR IN TANJA URDIH LAZAR

Človek za vsako delo potrebuje dobro telesno in duševno kondicijo, ki jo lahko v veliki meri vzdržuje z zdravim življenjskim slogom, kamor sodi redna telesna dejavnost, dovolj spanja, uravnotežena prehrana, nekajenje in neuporaba prepovedanih drog, uživanje čim več nesladkanih brezalkoholnih pijač in čim manj alkohola. S takšnim načinom življenja zmanjšamo tudi možnosti za nastanek negativnega stresa, ki je pogost spremljevalec napornega študija ali vsakodnevnega sprejemanja menedžerskih odločitev.



Ivanka Ajlec

direktorica družbe Terme 3000, d. o. o.

»Uspešnost poslovne kilometrine je v pozitivni korelaciji s tekaškimi kilometri, kjer osebno poskrbim tako za razbremenitev kot tudi nabiranje novih moči in poslovnih idej.«

TELESNA DEJAVNOST ZA ZDRAVJE

Pretežno miselno delo v veliki meri poteka v zaprtih prostorih, ob pisalni mizi, ob računalniku in telefonu, pogosto v prisilnih držah ter ob podaljševanju delavnika, zato je treba poskrbeti za ustrezno telesno dejavnost.

S tem razgibamo telo in duha, obenem pa prispevamo k zmanjševanju tveganja za nastanek številnih bolezni, kot so npr. bolezni srca in ožilja, mišic in kosti ter nekatere rakave bolezni, poleg tega pa z gibanjem »razgradimo« posledice fiziološke reakcije na stres, koristi pa tudi pri vzdrževanju družabnih stikov.

Strokovnjaki priporočajo, naj bi bili večino dni v tednu (pet dni ali več) dnevno telesno dejavni vsaj 30 minut bodisi pri delu, v prostem času, na poti v službo ali iz službe ali pri domačih opravilih. Telesna dejavnost naj bo zmerna ali intenzivna (srčni utrip se dvigne, človeku postane toplo, je zadihan), načrtovana ali nenačrtovana. Pomembno je, da je redna in da postane del vsakdanjega življenja. Ni treba biti zmerno do intenzivno telesno dejaven 30 minut skupaj. Sešteva se vse, kar človek opravi čez dan. Priporočljivo pa je, da je telesno dejaven vsaj od 10 do 15 minut skupaj. S povečevanjem ravni dejavnosti seveda lahko pričakujemo tudi večje koristi. Ko dosežemo 30-minutno vsakodnevno zmerno telesno dejavnost, jo lahko začnemo počasi stopnjevati in pri tem izbirati čim bolj raznovrstne oblike gibanja.

Možnosti za gibanje je danes veliko in vsak si lahko med bogato ponudbo športnih dejavnosti izbere najprimernejšo. Človeka najbolj sprošča dejavnost, ki je čim manj po-

dobna razmeram pri delu. Nasprotje sedenju je zagotovo sproščeno gibanje in nasprotje zaprtim pisarniškim prostorom ali tovarniškim halam je naravno okolje. Zato je priporočljivo izbirati možnosti gibanja, predvsem hoje ali teka, v naravi, ko vremenske in druge razmere to dovoljujejo, sicer pa se odločiti za eno od oblik organizirane vadbe v športnih objektih. Seveda si je mogoče organizirati kotiček za vadbo v lastnem domu ali na delovnem mestu. Veliko programov promocije zdravja pri delu se v podjetjih pogosto začne prav z uvajanje organiziranih oblik gibanja, med katere sodijo tako dejavnosti na delovnem mestu (npr. minute za telovadbo ali razgibavanje med krajšimi odmori) kot tudi subvencionirane oblike rekreacije zunaj podjetja in v prostem času, številne večje organizacije pa že leta gojijo športne dejavnosti v okviru športnih ali planinskih društev.

POČITEK, ODMORI, DOPUST

Po vsakem delu potrebujemo razbremenitev, sprostitvev in počitek, pa naj bo to fizično ali umsko delo. Utrujen človek doživlja vsako prekinitev dela (odmor), upočasnitev ritma dela in včasih tudi spremembo delovne aktivnosti kot počitek.

Strokovnjaki ugotavljajo, da si hitreje opomoremo, če delo prekinemo pred pojavom očitnih znakov utrujenosti oziroma preden začne delovni učinek hitro padati. Odmor naj traja od 5 do 25 minut. Smiselno je med delom ali učenjem uvajati večje število krajših odmorov. Daljši odmori zahtevajo ponovno ogrevanje organizma. Organizem si najhitreje opomore v prvih minutah po prekinitvi aktivnosti, ko se povrne tri četrtine funkcijske sposobnosti organizma, preostali del pa se povrne po precej daljšem odmoru. Oblika odmora je odvisna od narave dela. Pasivni počitek (npr. sedenje, ležanje) je primernejši pri fizično napornem delu. Pri umskem delu ali pri monotoni dejavnosti pa je primernejši aktivni odmor, npr. razgibavanje, sprehod ali telovadba.

Koristi pogostejših odmorov med delom se vse bolj zavedajo tudi v podjetjih, kjer poleg zakonsko določenega polurnega odmora za malico uvajajo tudi krajše, večinoma aktivne

Jure Lapajne

študent fizike

»V prostem času se veliko ukvarjam s športom. Najraje tečem in kolesarim, pozimi pa tečem tudi na smučeh. Tedensko za šport poskušam nameniti od 10 do 15 ur, kar pa je včasih precej težko. Običajno se učim po treningu, saj s faksa pridem izčrpan. Tu ne mislim telesne izčrpanosti, ampak se mi preprosto nič ne da. Za prebiranje študijskega gradiva izkoristim tudi t. i. luknje v urniku, kot je npr. vožnja z vlakom. Pogosto pa si kakšno stvar prihranim za soboto in nedeljo.

Moj študij ne temelji na učenju na pamet, temveč predvsem na razumevanju snovi. Pogosto se mi ob učenju zastavi kakšno vprašanje ali pa naletim na kakšno zanimivo nalogo ali kaj podobnega. O teh vprašanjih med športom pogosto razmišljam in to je v resnici zelo dober način učenja, saj ob tem zajamem velik del snovi. Razmišljam o enačbah in o tem, kaj mi povejo, hkrati pa si poskušam ustvariti predstavo, kako stvari dejansko delujejo. Potem te stvari seveda še povežem. Združevanje športa in študija zahteva tudi pravilno prehrano, saj le-ta vpliva na počutje, spanec, regeneracijo in koncentracijo. Dobro je poznati približno sestavo posameznih živil ter njihov vpliv na telo.«

odmore, ponekod med temi odmori organizirajo tudi vodeno razgibavanje.

Za temeljitejšo sprostitvev in krepitev moči pa si mora človek privoščiti daljšo prekinitev dela ali študija – počitnice. Pripomogle naj bi k dobremu počutju in dolgoročno tudi k boljšemu zdravju. Dopust potrebujemo vsi – mlada, srednja in starejša generacija, pa čeprav se počutimo polni energije in se nam zdi, da bi ga lahko preskočili, ker se nam ponuja toliko dobrih poslov in sploh ne čutimo utrujenosti. Način preživljanja počitnic je povezan tako z materialnimi možnostmi kot s številnimi drugimi okoliščinami. Ne glede na to pa moramo izbrati tako, da smo po počitnicah spočiti in osveženi. Če so službena opravila pretežno telesno zahtevna, potem si mora telo temeljito odpočiti in se regenerirati – vendar na dejaven način in z aktivnostmi, ki so nam všeč in za

katere med letom ni dovolj časa. Zgolj lenarjenje pred televizorjem bi bilo prav tako škodljivo kot neprekinjeno naprezanje. Če pa je delo duševno zahtevno, je treba poskrbeti za to, da se bomo zaposlili z drugimi vsebinami: dobrimi knjigami, druženjem, predvsem pa s telesno dejavnostjo, za katero med letom zelo verjetno zmanjkuje časa. Prenosni računalnik, službeni mobilni telefon in elektronska pošta naj počivajo. Pustimo jih doma ali – še bolje – v službi. Za dopust bi si morali vzeti dovolj časa – vsaj štirinajst dni skupaj. To je pomembno predvsem za mlade ljudi, ki so šele začeli delati in morda čutijo, da imajo dovolj moči in ne potrebujejo počitnic.

DOVOLJ REDNEGA SPANJA

Človek si najbolj učinkovito spočije med spanjem. Potrebna dolžina spanja je odvisna od starosti, narave dela, človekovega organizma in navad. Odrasel človek običajno potrebuje od 6 do 8 ur spanja, otroci in mladostniki pa okoli 9 ur. Žal raziskave kažejo, da ljudje večinoma premalo spimo. Posledice pomanjkanja spanja so predvsem občutek utrujenosti, nezbranost, motnje spomina, zmanjšanje pozornosti, depresivno razpoloženje in podaljšan reakcijski čas, kar vse vpliva na slabši uspeh v službi ali pri študiju ter na slabše funkcioniranje na splošno v življenju.

Kakovost spanja je odvisna od njegove globine. V prvem delu noči je spanje globlje, proti jutru pa vse bolj plitvo. Med spanjem si bolje spočijemo, če vemo, koliko časa imamo na voljo za spanje, če vstajamo približno ob isti uri, če se pred spanjem umirimo (pol ure pred spanjem prenehamo z aktivnostmi), ne jemo preobilnih večerj, po 17. uri ne uživamo poživil, kot sta kava ali čaj.

URAVNOTEŽENA IN ZDRAVA PREHRANA

Z zdravo prehrano in vsaj zmerno redno telesno dejavnostjo lahko prispevamo k preprečevanju nastanka bolezni srca in ožilja ter nekaterih vrst raka, izboljšamo počutje in si pridobimo energijo, ki jo potrebujemo za delo. Zato je pomembno, da poskušamo vselej upoštevati vsaj osnovna pravila zdrave prehrane:

- Poskrbimo za pestrost, vključimo vse skupine živil.
- Dnevni vnos hrane razdelimo v čim več obrokov (vsaj pet), dan začnemo z zajtrkom.
- V vsak obrok vključimo sadje in/ali zelenjavo.
- Hrano dobro prežvečimo, saj si tako olajšamo prebavo in se zaradi tega tudi bolje počutimo.
- Ne najemo se preveč: ko nismo več lačni, nehamo jesti.
- Izdelke iz bele moke nadomestimo z izdelki iz črne ali polnovredne moke.
- Izbiramo mlečne izdelke z manj maščob.
- Izbiramo pusto meso, perutnino in ribe.



Simon Brezovar

študent doktorskega študija psihologije

»Ali so moji možgani na tisti valovni dolžini, ki je potrebna za relativno varne in trajne usedline študijskih informacij? Če je odgovor da, lahko začnem z učenjem. Če je odgovor ne, si privoščim (morski, šeraje gorski) oddih, ko odmislim vse, kar je povezano s študijem. Po takšnem oddihu postanem knjigi naklonjen, knjiga pa meni in teren za začetek učenja je pripravljen. Da ostaneva tudi med učenjem s knjigo v prijateljskem odnosu, kombiniram učenje z aerobno aktivnostjo, prehranjujem se zmerno, smiselno odrejam odmore, dovolj spim. Predvsem slednje načelo zaradi kopice vzporednih obveznosti prepogosto kršim, posledično zaspanost pa v tistem obdobju kompenziram tudi s kavo, čeprav je drugače ne pijem.«



Tatjana Čerin

izvršna direktorica za socialni dialog na
Gospodarski zbornici Slovenije

»Moje delo je delo z ljudmi, katerih interesi so pogosto drugačni od mojih, kar zahteva večje komuniciranje in suvereno argumentiranje. Na zbornici sem namreč zadolžena za pogajanja v okviru Ekonomsko-socialnega sveta, ministrstev in sindikatov v zvezi zdravstveno in socialno politiko ter pokojninskim in invalidskim zavarovanjem, kar vse sodi v socialni dialog. Zato veliko pozornosti namenjam strokovni pripravi na sestanke, kar vključuje predvsem branje najrazličnejših gradiv in dokumentov, ter zbiranju argumentov, ki jih najraje črпам iz statističnih podatkov in gospodarskih kazalcev, saj menim, da sem lahko s številskimi najbolj prepričljiva.

Če pa človek želi dobro funkcionirati, mora imeti dobro psihično in fizično kondicijo, eno je pogojeno z drugim. Po teku sem na primer utrujena, a se psihično dobro počutim. Zato se z redno telesno dejavnostjo ukvarjam že 30 let: vse leto igram tenis, v toplejših mesecih planinarim, tečem, če le vreme dopušča. Posebej me sprošča gibanje v

naravi. Kaj je lepšega kot doseči vrh gore, se ozreti okoli sebe in – uživati v pogledu! Jeseni, ko se malo shladi in je zunaj slabše vreme, grem rada najprej v fitnes in takoj nato v savno. To me zelo sprosti.

Posebne vrste sprostitve mi pomenijo tudi kulturne dejavnosti: dobra knjiga, koncerti klasične glasbe, gledališče in balet, film, sem namreč redna obiskovalka Ljubljanskega filmskega festivala, občasno grem rada tudi na kakšen rockovski ali jazz koncert. Za dobro počutje je pomembna tudi kakovostna prehrana. Pred odhodom v službo vedno zajtrkujem. Malico si prinesem od doma in je najpogosteje sestavljena iz sezonskega sadja in jogurta, nato imamo doma pozno kosilo, večerjam redko. Veliko pijem, najraje nesladkan čaj, ki si ga pripravim iz zelišč z maminega vrta.

Pa še enega pravila se držim: dokler imam službene obveznosti, sem v službi, čeprav je treba včasih delavnik podaljšati, ko pa odidem domov, se posvetim zasebnemu življenju. To dvojje poskušam ločevati.«

- Vsaj kakšen dan v tednu izpustimo meso.
- Namesto sladkanih pijač pijemo vodo ali naravne sokove brez dodanega sladkorja.
- Omejimo uporabo soli in sladkorja.
- Izogibamo se pitju alkoholnih pijač in kave.

Količino hrane je seveda treba uskladiti s porabo, tj. telesno dejavnostjo in naravo dela, ki ga opravljamo. Delavec, ki opravlja težko fizično delo v rudarstvu ali gradbeništvu, ima večje energijske potrebe kot nekdo, ki opravlja večinoma pisarniško delo.

Med delom je zagotovo težje slediti načelom zdrave prehrane kot doma, saj so možnosti nakupa ali priprave kakovostne hrane omejene, ob pomanjkanju časa pa se kaj hitro zatečemo k ponudbi visokokalorične hitre hrane. Z drobnimi spremembami pa lahko tudi med delom ali študijem pojemo kakovosten in zdrav obrok. Če si na primer pripravljamo sendvič,

bel kruh zamenjajmo s črnim ali polnovrednim, izbirajmo puste salame in sire z manj maščob, dodajmo zelenjavo (list solate, pol sveže paprike, rezino paradižnika), zraven si privoščimo jogurt z manj maščob ali sveže sezonsko sadje. Sendvič vsaj občasno zamenjajmo s solatnim krožnikom ali sadno solato. Če ima organizacija lastno menzo, predlagajmo vodstvu in organizatorju prehrane oblikovanje zdravih jedilnikov, ki ustrezajo tudi različnim energijskim potrebam glede na vrsto dela in naj zajemajo: zelenjavne ali zelenjavno-mesne enolončnice, pestro izbiro solat, pestro izbiro svežega sadja, črn ali polnovreden kruh, pusto meso in ribe, pripravljene z malo maščob in čim manj paniranja, zelenjavne priloge, jedi na osnovi riža, testenin in krompirja, vodo ali sokove brez dodanega sladkorja. Lahko hrano z veliko zelenjave naj izbirajo tudi študentje ob obisku gostinskih obratov, ki nudijo kosila in malice na študentske bone.

Tudi na sestankih lahko ponudimo sadje in izdelke iz polnovredne moke namesto običajnih sladkih priboljškov, obloženi kruhki so s črnim ali polnovrednim kruhom ter zelenjavo lahko še boljši. Namesto kave ali ob njej ponudimo vodo in naravne sokove.

Na splošno velja, da bi moral vsak odrasel človek na dan popiti vsaj dva litra tekočine, najbolje je, če je to voda. Izogibajmo se sladkanih in gaziranih in – seveda – tudi alkoholnih pijač. ■

LITERATURA

Canadian Centre for Occupational Health and Safety. Healthy Eating at Work. Na spletu: <http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/healthyeating.html>.

Drev A. Priporočila za telesno/gibalno dejavnost odraslih (18 do 65 let). Na spletu: <http://www.ivz.si>.

Kelly F. Guidelines on improving the physical fitness of employees. Bilthoven: WHO European Centre for Environment and Health, 1998. Na spletu: http://www.who.int/occupational_health/publications/eurfitness/en/.

PRENOSNI RAČUNALNIK IN MOBILNI TELEFON - NUJNA PRIPOMOČKA, A KAKO OMEJITI NJUNE NEGATIVNE POSLEDICE ZA ZDRAVJE?

TANJA URDIH LAZAR

V sodobnem svetu si delo in zabavo težko predstavljamo brez uporabe računalnikov in mobilnih telefonov. Računalniki so tako rekoč v vsaki pisarni, tudi proizvodno delo večinoma upravljamo s pomočjo računalnikov, vse pogostejša je tudi uporaba prenosnih in tabličnih računalnikov. Mobilne telefone imamo tako rekoč že vsi, razlike so le v modelih, znamkah, storitvah in aplikacijah, ki jih omogočajo. A pri vsem tem pozabljamo, da gre za naprave, ki nam življenje in delo ne le lajšajo, ampak lahko tudi negativno vplivajo na naše zdravje. Zato se je pri njihovi uporabi pametno držati preprostih priporočil, s katerimi pa lahko veliko naredimo za svoje zdravje in počutje.

PRENOSNI RAČUNALNIK

Prenosni računalnik je danes priljubljen pripomoček za delo in prosti čas, saj omogoča zelo fleksibilno uporabo. Žal pa s svojo kompaktno zgradbo, ki ekran in tipkovnico povezuje v celoto, sili človeka k nefiziološkemu položajem. Če si poskušamo po vzoru namiznega računalnika nastaviti ekran na priporočeno višino, je tipkovnica odločno previsoka. Če pa bi želeli imeti tipkovnico postavljeno tako, da omogoča nevtralen položaj zapestja, je lega ekrana prenizko, tako da sili uporabnika v upogibanje vratu in povzroča bolečine v vratu in ramenih, po daljšem času pa lahko tudi poškodbe mišic vratu in ramenskega obroča ter vratne hrbtenice. Strokovnjaki sicer priporočajo, da bi bilo smiselno uporabljati prenosni računalnik le krajša obdobja, vendar pa raziskave kažejo, da prenosni računalniki ponekod že uspešno izpodrivajo namizne, kar je predvsem značilno za poslovno okolje. Tako so uporabniki računalnika tudi v daljših časovnih obdobjih

izpostavljeni ali neprimerni drži v predelu vratu in glave ali neprimernemu položaju rok in zapestij ali celo obojemu. Z nekaj malega znanja in iznajdljivosti pa si je mogoče tudi prenosni računalnik prilagoditi za daljšo uporabo.

Položaj telesa je treba tudi pri delu s prenosnim računalnikom čim bolj približati priporočilom, ki sicer veljajo za delo z namiznim računalnikom:

- ohranjati je treba nevtralen položaj, v katerem sta vrat in glava vzravnana,
- stol mora imeti naslonjalo, ki omogoča podporo v ledvenem predelu,
- nastavev stola po višini mora zagotavljati, da imamo stopala trdno na tleh in da hkrati med stegni in trupom ohranjamo odprti kot,
- ekran naj bo postavljen tako, da je prva vrstica besedila nekoliko nižje od naših oči,
- tipkovnica naj bo postavljena v višino komolcev, nadlahti naj sproščeno visijo ob telesu, podlahti pa naj podpirata naslonjali za roke,
- zapestja naj bodo med delom iztegnjena.

Kako si pripravimo prenosni računalnik za daljšo ali pogostejšo uporabo?

Da bi ohranili nevtralen položaj vratu, postavimo prenosni računalnik na takšno višino, da bo prva vrstica na ekranu nekoliko pod našimi očmi. To lahko storimo s posebnim stojalom za prenosnike ali enostavno s podlaganjem debelejših knjig ali zavitkov papirja. Nato v računalnik vklopimo običajno tipkovnico in jo postavimo na delovno površino tako, da bo približno v višini komolcev. Pri tem si lahko pomagamo s prilagoditvijo višine mize ali stola. Uporabimo tudi ločeno miško, ki naj bo po-

stavljena ob tipkovnico tako, da bo na delovni površini dovolj prostora za njeno uporabo.

Če je mogoče, se pri dolgotrajnem delu s prenosnim računalnikom svetuje uporabo priklonih postaj z ločenim ekranom, tipkovnico in miško, kar omogoča takšno prilagoditev kot pri običajnem namiznem računalniku.

Tako kot pri namiznem računalniku je treba tudi pri prenosnem paziti, da ne pride do bleščanja, zato je najbolje, da svetloba prihaja od

Splošna priporočila pri uporabi računalnika

Tudi če si delo z računalnikom optimalno prilagodimo glede na ergonomska priporočila, pa se je treba zavedati, da za človekovo telo tudi ni dobro, če je dolgo časa v istem položaju. Zato se je treba spomniti, da čim pogosteje nekoliko zamenjamo položaj oz. uvajamo krajše odmore, med katerimi npr. vstanemo, naredimo nekaj korakov in se nekoliko pretegnemo.

Da si spočijemo oči, pogledjmo v daljavo. Poleg tega se po vsaki uri nepretrganega intenzivnega dela z računalnikom priporoča od 10 do 15 minut odmora z nekaj razteznimi vajami.

Odmorov pa ne potrebujemo le zaradi obremenitev, ki jih delo z računalnikom nalaga telesu, ampak tudi zaradi psihične utrujenosti, ki jo povzroča sprejemanje velike količine podatkov, odločanje o strokovnih ali drugih vprašanjih ter reševanje različnih nalog.

strani. Zaslona prenosnika naj bo antirefleksen. Nekateri prenosniki imajo možnost osvetlitve tipkovnice, kar pride prav v slabših svetlobnih pogojih.

Nekaj nasvetov za prilagoditev prenosnika ob krajši uporabi

Delo s prenosnikom na stegnih v nobenem primeru ni priporočljivo, ker je naporno za vratne mišice, saj je glava nagnjena naprej za več kot 30 stopinj, zapestje pa je preveč upognjeno navzgor. Poleg tega smo pri takšni uporabi še bolj izpostavljeni škodljivemu elektromagnetnemu sevanju, na stegnih se prenosnik zelo segreva, kar prav tako ni dobro za zdravje.

Kljub temu se včasih ne moremo izogniti krajši uporabi prenosnega računalnika na stegnih. V tem primeru je dobro, če si pod napravo nekaj podložimo, da višino tipkovnice prilagodimo ali vsaj približamo nevtralnemu položaju zapestja. Za podlago lahko uporabimo npr. poslovni kovček, torbo ali, še bolje, prazno debelejšo mapo oz. fascikel. Pod računalnik ne smemo podlagati mehkih predmetov, ker lahko pride do še večjega pregrevanja zaradi zamašitve odprtih za hlajenje. Poiščimo si sedež z naslonjalom, za ledveno podporo pa uporabimo blazino ali zložen kos oblačila, če drugega ni na voljo.

Na nižjih sediščih, npr. na kavču, se udobno naslonimo nazaj, si prav tako podložimo ledveni del ter dvignemo noge s pomočjo nizke pručke ali škatle, da ustvarimo odprti kot med trupom in stegno, omogočimo nevtralnejši položaj zapestja in hkrati primernejšo višino ekrana.

MOBILNI TELEFON

V zadnjih letih potekajo intenzivne raziskave o škodljivih učinkih sevanja mobilnih telefonov na zdravje, ki se predvsem osredotočajo na nekatere vrste raka, npr. na možganska raka gliom

Priporočila za zmanjševanje izpostavljenosti sevanjem

- Mobilnike poskušajmo uporabljati le za najnujnejše klice, za daljše pogovore raje uporabimo stacionarne telefone. Strokovnjaki še posebej odsvetujejo pogosto uporabo mobilnih telefonov pri otrocih, saj so še občutljivejši na elektromagnetna sevanja kot odrasli;
- uporabljajmo komplet za prostoročno telefoniranje (vrvične slušalke);
- dokler aparat ne vzpostavi zveze, ga držimo stran od glave;
- med pogovorom pogosto zamenjajmo aparat med levim in desnim ušesom;
- izogibamo se klicanju, kjer je signal slab;
- pred nakupom novega mobilnega telefona preverimo podatek o SAR in se odločimo za najnižjo vrednost. Čeprav v Evropi vsi telefoni ustrezajo evropskim standardom, ki pravijo, da je mejna vrednost pri 2 W/kg, slovenski strokovnjaki priporočajo, naj bo SAR manjša od 0,6 W/kg. Kljub temu je lahko razlika v vrednostih med najslabšim in najboljšim mobilnikom tudi desetkratna;
- čim bolj omejimo pogovore po mobilnem telefonu v avtomobilu, tudi prostoročno telefoniranje, saj zmanjšuje voznikovo pozornost;
- med rabo držimo mobilni telefon na spodnjem delu. Če telefon držimo na zgornjem mestu, kjer je antena, bo moral telefon zaradi premagovanja izgub zaradi bližine roke oddajati z večjo močjo;
- uporabljajmo sporočila SMS, saj pri pisanju telefona ne držimo pri glavi. Vendar ne pretiravajmo, saj intenzivno tipkanje povzroča preobremenitveni sindrom, ponavadi je prizadet palec ali oba palca;
- če imamo telefon, ki deluje na frekvenčnem območju UMTS, raje uporabljajmo to območje. Z dobro pokritim signalom bo izpostavljenost sevanju najmanjša.

in astrocitom, benigni tumor akustični nevron ter na levkemijo. Čeprav so dokazi na tem področju še razmeroma omejeni, pa strokovnjaki opozarjajo, da mobilnih telefonov še ne uporabljamo dovolj dolgo, da bi lahko prišli do oprijemljivejših ugotovitev in da najverjetneje lahko pričakujemo zapoznele učinke, saj je latentna doba pri nekaterih vrstah raka lahko precej dolga.

Prav letos pa je Mednarodna agencija za raziskovanje raka (IARC) na podlagi najnovejših dognanj predlagala Svetovni zdravstveni organizaciji, naj sevanje mobilnih telefonov uvrsti med dejavnike, za katere je verjetno, da povzročajo raka. Previdnost pri uporabi mobilnih telefonov zato ne bo odveč.

Delovanje mobilnih telefonov

Ko uporabljamo mobilni telefon, okrog glave, ušesa in roke nastane območje sevanja. Mobilni telefoni so vir elektromagnetnega sevanja majhnih moči, ki na območju mikrovalov oddajajo in sprejemajo elektromagnetno sevanje. Za delovanje potrebujejo omrežje, bazne postaje, ki vzpostavljajo dvosmerno povezavo med mobilnim omrežjem in mobilnim telefonom.

Od tehnologije mobilnega telefona je odvisno, na kateri frekvenci oddaja. Frekvenca delovanja mobilnega telefona in moč signala (oddaljenost od bazne postaje) pa vplivata na vrednosti SAR, ki morajo biti pri telefonu čim nižje. Vrednosti SAR (stopnja specifične absorpcije) se znižujejo tudi z novejšo tehnologijo, tako telefoni, ki uporabljajo tehnologijo UMTS, manj sevajo kot telefoni, ki uporabljajo tehnologijo GSM.

Telefon oddaja sevanje, ko je prižgan, največje pa je takrat, ko telefon vzpostavlja zvezo. Jakost signala, ki je odvisna tudi od bližine bazne postaje, je nadvse pomembna za sevanje telefona. Močnejši ko je signal, manjša je jakost sevanja telefona in obratno. ■

LITERATURA

Ergonomic Tips for Laptop Users. Berkeley: University Health Services at UC Berkeley. Na spletu: <http://uhs.berkeley.edu/facstaff/pdf/ergonomics/laptop.pdf>.

Gajšek P, ur. Elektromagnetna sevanja – okolje in zdravje. Ljubljana: Projekt forum EMS, 2005.

Gazvoda T, et al. Ergonomski ukrepi na delovnem mestu. V: Stergar E, Urdih Lazar T, ur. Priročnik za svetovalce za promocijo zdravja pri delu. Ljubljana: Klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2006.

Sevanja mobilnih telefonov možno kancerogena. Ljubljana: Inštitut za neionizirna sevanja INIS, 2011. Na spletu: <http://www.inis.si>.

VLAGANJE V ZDRAVJE IN DOBRO POČUTJE ZAPOSLENIH JE KONKURENČNA PREDNOST



Zdravje in dobro počutje delavcev pri delu je pomemben dejavnik poslovne uspešnosti podjetja. Odsotnosti delavcev z dela zaradi delovnih nezgod ali bolezni, povezanih z delom, pomenijo motnje v poslovnem procesu in ustvarjajo dodatne stroške podjetju. Zdravje je tudi pomemben osebni in družbeni vir, temelj razvoja in blaginje skupnosti. Tudi delo, delovno mesto in delovno okolje so pomembni za zdravje, saj preživimo na delu vsaj tretjino svojega ustvarjalnega obdobja. Tu se prepletajo in medsebojno učinkujejo okoljski, organizacijski, delovni in osebni dejavniki. Vsako opravilo predstavlja neko stopnjo tveganja za varnost in zdravje pri delu, zato z zdravjem in varnostjo pri delu na delovnih mestih družb Poslovne skupine Sava ravnamo preventivno, načrtno in odgovorno. To dokazujejo v nekaterih družbah na prostovoljni odločitvi uvedeni in certificirani

sistemski pristopi vodenja poklicnega zdravja in varnosti pri delu na podlagi mednarodnega standarda OHSAS 18001 (Occupational health and safety management systems).

Zagotovitev varnega in zdravega delovnega mesta je prvi pogoj uspešnosti vsakega zaposlenega in družbe kot celote. Raven varnosti in zdravja pri delu štejemo za enega najbolj očitnih kazalcev kakovosti in poslovne zanesljivosti podjetja. Varnost in zdravje pri delu pomenita veliko več kot samo zmanjševanje stroškov dela. Večajo se namreč uredjenost, zadovoljstvo pri delu, produktivnost, občutek socialne varnosti, odgovornost in pripadnost zaposlenih podjetju, njegovim ciljem in razvoju ter splošna kakovost dela. Skrb za zdravo in varno delo je enakopravno vključena v našo poslovno strategijo. S podaljševanjem delovne dobe pa skrb za varnost in zdravje pri delu ter skrb in odgovornost posameznika za ohranitev in krepitev zdravja tudi zunaj delovnega mesta postaja vse pomembnejša.

V Savi že vrsto let izvajamo aktivnosti za ohranitev in krepitev zdravja sodelavcev. V zadnjem obdobju temu področju posvečamo še več pozornosti. Tako smo v letu 2007 najprej ponovno opravili ergonomsko analizo delovnih mest ter na podlagi analize pripravili akcijski načrt za odpravo oziroma zmanjšanje tveganja za nastanek kostno-

mišičnih bolezni. Pripravili smo priročnik **»S telesno dejavnostjo do boljšega zdravja«**, ki obsega nasvete za zmanjšanje zdravstvenih dejavnikov tveganja in nasvete za razgibavanje na delovnem mestu. Za uporabo priročnika smo za sodelavce, ki opravljajo svoje delo pretežno sede, izvedli praktične delavnice za izvajanje telesnih vaj. V letu 2009 smo v sodelovanju z Zavodom za zdravstveno zavarovanje Slovenije izvedli preventivne aktivnosti za ohranitev in krepitev zdravja v okviru projekta **»Čili in zdravi v Savi«**. Projekt je obsegal področja o zdravi prehrani in telesni aktivnosti ter navodila in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja. Ob zaključku projekta smo izdali priročnik **»Čili in zdravi v Savi«**, ki so ga prejeli vsi sodelavci v Poslovni skupini Sava.

Lani pa smo ob sodelovanju z Zavodom za zdravstveno zavarovanje izvedli preventivne aktivnosti za izboljšanje počutja na delu ter ohranitev in krepitev zdravja sodelavcev v okviru projekta **»Zdrav kot dren sem v Savi zaposlen«**.

Projekt je obsegal različne aktivnosti, ocenjevanje psihosocialnih dejavnikov tveganja za varnost in zdravje pri delu, zdrav življenjski slog, vpliv telesne dejavnosti na osebne zdravstvene kazalnike in vpliv redne telesne aktivnosti na pogostost vseh nezgod. Ob zaključku

izvajanja preventivnih aktivnosti smo le-te predstavili v priročniku **»Zdrav kot dren sem v Savi zaposlen«**.

Družba Zdravilišče Radenci je bila v lanskem letu izbrana za najboljši nacionalni primer dobre prakse v projektu **»Delo. Ugllašeno z življenjem«**. Tudi v letošnjem letu nadaljujemo s preventivnimi kampanjami za ohranjanje in krepitev zdravja sodelavcev.

Zaposlenim v Poslovni skupini Sava tedensko in mesečno prek različnih komunikacijskih orodij posredujemo informacije o varnosti in zdravju pri delu ter koristne nasvete za ohranjanje in krepitev zdravja.

Za izboljšanje psihofizičnega počutja in s tem lajšanje premagovanja vsakodnevnih opravil smo za aktivno preživljanje prostega časa ustanovili športna društva, ki delujejo v Savinih družbah. Ta društva združujejo zaposlene in njihove družinske člane pri aktivnem in pestrem preživljanju prostega časa.

Na podlagi izvedenih ukrepov in aktivnosti za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih je Poslovna skupina Sava kot ena izmed prvih družb v Sloveniji prejela polni certifikat Družini prijazno podjetje.

Mag. Franci Strajnar,
član uprave Sava, d. d.

PROMOCIJA ZDRAVJA PRI DELU V UPRAVNI ENOTI MARIBOR

MAŠA ČERNELJ*

»Zdravje pomeni bio-psiho-socialno ravnotežje, ki ga človek vzpostavlja z zadovoljevanjem svojih potreb na različnih področjih življenja ter ekološkim odnosom do svojega okolja.«

(Černigoj-Sadar v Toš, Malnar: Družbeni vidiki zdravja, 2002. Ljubljana, FDV).

Delavec svoje zdravje izgublja ali gradi v različnih okoljih. Najmanj tretjino časa preživi na delovnem mestu, ki je eno od najpomembnejših življenjskih okolij.

S skrbjo za zdravje pri delu se celostno ukvarjajo programi promocije zdravja, katerih osrednji cilj je boljše zdravje ljudi in s tem večja kakovost življenja in dela. S posameznimi ukrepi v okviru promocije zdravja v delovnih okoljih lahko vplivamo na spremembe delovnih razmer in vsakodnevne odločitve v korist zdravja. Ukrepi pripomorejo k znižanju bolniškega staleža, zmanjšanju števila poškodb pri delu ter k izboljšanju počutja in vzdušja, dolgoročno pa znižujejo stroške zdravljenja. Posledično se poveča produktivnost, izboljša kakovost dela, zadovoljstvo zaposlenih in strank ter ugled podjetja oz. javne službe.

URESNIČEVANJE PROMOCIJE ZDRAVJA V PRAKSI

Upravna enota Maribor je državni organ na lokalni ravni, ki na prvi stopnji odloča o upravnih zadevah s področij upravnih notranjih zadev, gospodarstva in kmetijstva, okolja in prostora ter družbenih dejavnosti. Ima tudi del nadzorne in pospeševalne funkcije na območju, ki ga pokriva.

Upravna enota je sprejela Izjavo o varnosti z oceno tveganja, na podlagi katere izvaja vse ukrepe, ki jih predpisujejo Zakon o varnosti in zdravju pri delu ter podzakonski akti. Sprejela je tudi politiko kakovosti po zahtevah mednarodnega standarda ISO 9001:2000, v katerem je med drugim opredelila stalno izboljševanje zadovoljstva strank in zaposlenih.

Da bi v upravni enoti dosegli čim večjo stopnjo zadovoljstva strank, so bili sprejeti in izvedeni številni ukrepi, vsi zaposleni pa si prizadevajo, da bi s prijaznim odnosom do strank in strokovnostjo pripomogli, da bi občani brez bojzani vstopali v prostore upravne enote in jih zadovoljni zapuščali.

Dolgoročni cilj upravne enote je tudi zadovoljen uslužbenec, ki je lahko kos pritiskom dela in pričakovanjem strank. Zato je upravna enota začela spreminjati organizacijo in način dela, urejati delovno okolje ter iskati druge možnosti za izboljšanje zadovoljstva uslužbencev. Priložnost za doseg tega cilja je videla tudi v promociji zdravja. Zato se je odločila za sodelovanje v programu Čili za delo in na izobraževanje poslala uslužbenko, ki si je pridobila naziv svetovalke za promocijo zdravja pri delu. To je bil začetek vzpostavitve projekta promocije zdravja v upravni enoti.

PROJEKT PROMOCIJE ZDRAVJA V UPRAVNI ENOTI MARIBOR

Anketa

Ker je za uspeh vsakega projekta ključno, da ga sprejmejo in podprejo vodje, je bila med vodilnimi opravljena anketa o njihovem odnosu

do lastnega zdravja in zdravja uslužbencev upravne enote. Analiza izpolnjenih vprašalnikov je pokazala, da načelnik in vodje notranjih organizacijskih enot lastnemu zdravju in zdravju zaposlenih ter skrbi zanj posvečajo veliko pozornost. Hkrati so izrazili pripravljenost sodelovati pri vzpostavitvi delovnih razmer, ki bi vsem zaposlenim na upravni enoti omogočile zdrav način dela. V programih promocije zdravja pa so videli priložnost za izboljšanje psihofizične kondicije zaposlenih. Z rezultati analize so bili seznanjeni vsi uslužbenci. Prizadevanja za uvedbo promocije zdravja v delovno okolje so ocenili pozitivno.

Politika zdravja

Rezultati analize so služili kot podlaga in usmeritev za oblikovanje dokumenta Politika zdravja pri delu v Upravni enoti Maribor. V njem je upravna enota določila naslednje cilje:

- izboljšati zdravje zaposlenih,
- povečati odgovornost uslužbenec do lastnega zdravja,
- uveljaviti bolj zdrav način življenja in zdravju prijazne delovne razmere,
- zmanjšati bolniško odsotnost in
- povečati kakovost življenja in posledično kakovost dela.

Vodstvo se je zavezalo, da bo v ta namen izvajalo ukrepe promocije zdravja in ustanovilo skupino za zdravje, ki bo skrbela za izvajanje programa promocije zdravja in skupaj z zaposlenimi iskala konkretne rešitve za izboljšanje delovnega okolja ter spremembe delovnega in življenjskega sloga uslužbencev.

Na drugi strani so se s tem dokumentom tudi uslužbenci zavezali, da ne bodo ogrožali

svojega zdravja in zdravja svojih sodelavcev, da bodo upoštevali sprejete ukrepe, navodila, pravila in postopke za zdravo delo ter da bodo aktivno sodelovali pri odkrivanju tveganj za zdravje in predlagali rešitve za izboljšanje stanja na področju zdravja pri delu.

Promocija zdravja je bila v dokumentu opredeljena kot ena od prioritarnih nalog Upravne enote Maribor. Podpisala sta jo načelnik upravne enote in delavska zaupnica za varnost in zdravje pri delu. Dokument je s podpisom postal eden od aktov upravne enote, po katerem se morajo ravnati vsi zaposleni.

Skupina za zdravje

Sledila je ustanovitev skupine za zdravje z naslednjimi nalogami:

- skrb za izvajanje programa promocije zdravja,
- spremljanje poteka programa promocije zdravja, njegovo vrednotenje in sprejemanje ukrepov za izboljšanje,
- promoviranje programa promocije zdravja med sodelavci in
- poročanje vodstvu upravne enote.

V skupino so bili imenovani predstavniki vodstva, sindikata, delavcev, zunanjih sodelavcev za varnost in zdravje pri delu ter svetovalka za promocijo zdravja.

Analiza kazalnikov zdravja

Da bi lahko ugotovili dejansko zdravstveno stanje zaposlenih v upravni enoti, je bila izdelana analiza kazalnikov zdravja, ki je temeljila na podatkih o bolniškem staležu, poškodbah pri delu, poklicnih boleznih, invalidnosti in fluktuaciji ter na izsledkih preiskav delovnega okolja in delovne opreme. Pregledane so bile tudi stopnje tveganja na delovnih mestih in ukrepi za preprečevanje teh tveganj. Proučeni so bili izsledki preventivnih zdravstvenih pregledov zadnjih let.

Analiza kazalnikov zdravja je pokazala, da so v upravni enoti največji problem bolezni mišično-kostnega sistema in vezivnih tkiv, katerih povzročitelji so delo z računalnikom, prisilne drže in premeščanje težkih bremen. Med dejavniki tveganja za zdravje pa so bili izpostavljeni tudi debelost, psihična utrujenost in kajenje.

Program ukrepov

Na podlagi analize zdravja je bil pripravljen program ukrepov za izboljšanje stanja na področju delovnega okolja, organizacije dela, informiranosti in medsebojnih odnosov:

1. Urediti pisarniške prostore v skladu z ergonomskimi načeli (dolgoročni ukrep):
 - iz prostorov odstraniti vse, kar ni povezano z delovnim procesom, in s tem razbremeniti prostor,
 - urediti razsvetlavo v skladu z minimalnimi ergonomskimi smernicami,
 - urediti prezračevanje prostorov,
 - namestiti avtomate za pitno vodo, kjer so zaznani problemi s kakovostjo pitne vode,
 - zagotoviti vizualno ugodje v pisarniških prostorih (pleskanje sten, namestitve rastlin in slik),
 - nabaviti ergonomsko oblikovano pohištvo,
 - nabaviti podstavke za noge, ki razbremenijo telo pri delu z računalnikom,
 - namestiti računalniško in pisarniško opremo v skladu z ergonomskimi smernicami.
2. Organizirati delo tako, da bo mogoča rotacija med uslužbenci in olajšano gibanje med posameznimi delovnimi opravili in nalogami (stalna naloga).
3. Uslužbenca usposobiti za varno in zdravo delo (obdobna naloga).
4. Informirati uslužbenca o aktivnem preživljanju prostega časa, zdravi prehrani, osnovnih načelih ustvarjanja ugodne psihosocialne klime in o preprečevanju nastanka bolezni v zvezi z delom ter drugimi vsebinami, ki neposredno niso povezane z delom, so pa odločilnega pomena za zdravje in kondicijo uslužbenca (stalna naloga).
5. Uvesti sprostitvene tehnike in aktivne odmore med delom po predhodnem posvetu s pooblaščenim zdravnikom in fizioterapevtom glede vsebine in trajanja (raztezne vaje, mišične sprostitve, sproščanje z dihanjem, avtogeni trening in druge) ter usposobiti uslužbenca, da jih bodo znali izvajati ter nuditi pomoč sodelavcem v tiski (stalna naloga).

Program ukrepov je obravnavala skupina za zdravje, vodstvo upravne enote pa ga je potrdilo in ga takoj začelo izvajati.

Izvajanje ukrepov

Iz pisarn je bilo odstranjeno vse, kar je oviralo delovni proces. V okviru finančnih možnosti po-

teka zamenjava obstoječih pisarniških stolov z ergonomsko ustreznimi, posodablja in namešča se pisarniško in računalniško opremo v skladu z ergonomskimi načeli, namešča se avtomate za pitno vodo.

Informiranje uslužbencev v zvezi s programi promocije zdravja poteka na sestankih notranjih organizacijskih enot. Uslužbenci brezplačno prejemajo biltena Družina, zdravje & delo ter Mariborski šport. Med uslužbenca so bile razdeljene različne brošure v zvezi z zdravim življenjskim slogom. Vzpostavljena je infotočka Čili za delo, na kateri so v elektronski obliki objavljene vse informacije v zvezi s promocijo zdravja. Uslužbenci lahko svoje predloge, pripombe in vprašanja pošljejo vodji skupine za zdravje v elektronski obliki. S tem ima vsak uslužbenec možnost za sodelovanje v programu. Uvedena so **permanentna predavanja** na temo Zdrav življenjski slog, v okviru katerih se uslužbenci seznanjajo z dejavniki tveganja ter zdravim načinom življenja in dela. Doslej smo izvedli naslednja predavanja: Varno delo z računalnikom, Spremembe življenjskega sloga, Dejavniki tveganja – povišan krvni pritisk, holesterol in sladkor v krvi, Zdrava prehrana.

V okviru ukrepa usposabljanja za varno in zdravo delo je stekel samostojen projekt **Interni prenos znanja**, v okviru katerega so bila organizirana usposabljanja za tiste uslužbenca, ki niso večji dela na posameznih področjih, in tiste, ki sami želijo osvežiti znanja oz. potrebujejo pomoč pri delu. Usposabljanja vodijo uslužbenci z dolgoletnimi izkušnjami na posameznih področjih.

V nekaterih oddelkih so bile po proučitvi okoliščin in v soglasju z uslužbenci opravljene **organizacijsko-kadrovske spremembe**. V zvezi s tem poteka tudi medoddelčni prenos znanja, ki bo omogočil rotacijo in organizirano nadomeščanje med uslužbenci oddelkov brez stresnih situacij.

Pred letom smo uvedli **10-minutni aktivni odmor med delom**, katerega cilj je zmanjšati stresne situacije in krepiti odpornost proti stresu, sprostitivo vplivati na zaposlene in okrepiti njihove psihofizične sposobnosti, pospešiti prekrvavitev celotnega organizma in s tem zmanjšati negativne posledice sedenja.

Poteka v skupinah v delovnih prostorih, po štirih ali petih urah dela. Vodijo ga usposobljeni uslužbenci – animatorji pod nadzorom pooblaščenega zdravnika in pod občasnim mentorstvom strokovne osebe.

Organizirali smo **tečaj nordijske hoje**. Udeležila se ga je tretjina zaposlenih, ki sedaj znanje, pridobljeno na tem tečaju, uporabljajo v svojem prostem času.

Z namenom uvajanja uslužbencev v zdrav življenjski slog so organizirane tudi **družabne aktivnosti**, kot so npr.: lažji planinski pohodi in ure odbojke. Spekter teh akcij bomo širili glede na predloge uslužbencev. Poseben poudarek bo namenjen vzpodbujanju uslužbencev h gibanju v naravi.

Pred kratkim je bila izvedena tudi prva akcija z nazivom **Družini prijazna upravna enota**, ko so upravno enoto obiskali otroci naših uslužbencev. V praksi so si ogledali nekatere upravne postopke, ki jih izvajamo. Nekatera enostavna dela so lahko izvedli sami, ogledali pa so si tudi službene prostore. V popoldanskih urah so se uslužbenci skupaj z družinskimi člani družili na pikniku v naravi ob zdravi hrani in športnih aktivnostih. Glede na zelo dober odziv bomo nadaljevali s podobnimi aktivnostmi. Namen te akcije je izboljšati in krepiti medsebojne odnose.

V skrbi za psihično zdravje uslužbencev so bila uvedena zdravstveno-socialna svetovanja in razgovori z uslužbenci:

- v primerih, ko so le-ti opozorili na neustrezno delovno klimo, ki v skrajnih primerih ogroža njihovo zdravstveno stanje,
- v primerih uslužbencev, ki opiti prihajajo na delo,
- ko zaposleni po ugotovitvah svojih nadrejenih ne dosegajo zadovoljivih delovnih rezultatov zaradi osebnih, zdravstvenih in drugih vzrokov ter
- v drugih primerih uslužbencev v stiski.

To delo opravljata pooblaščen zdravnik in uslužbenka za varnost in zdravje pri delu, ki v posameznih primerih v delo vključita tudi psihologa in odgovorne vodje. Imenovani sta dve uslužbenki, ki delujeta kot svetovalki za obveščanje o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu. Obe nudita tudi pomoč pri reševanju nekaterih težav s tega področja.

Načrt nadaljnjih aktivnosti

Dober odziv na izvajanje programa promocije zdravja nas je vzpodbudil, da z delom nadaljujemo in načrtujemo nadaljnje aktivnosti, kot so: usposabljanje za različne načine obvladovanja doživetij preobremenjenosti, priprava ukrepov za dvig motivacije in analiziranje posameznih delovnih mest, ki bo osnova za ciljano ukrepanje v smeri oblikovanja delovnih mest v skladu z ergonomskimi načeli.

SKLEP

Odkar je upravna enota začela izvajati ukrepe promocije zdravja, je minilo komaj dobri dve leti, zato še ni mogoče realno meriti njihovih rezultatov. Po odzivu uslužbencev pa sklepamo, da ukrepi že prinašajo pozitivne učinke na njihovo delo, razmišljanje in ravnanje zunaj dela. Izboljšujejo se medsebojni odnosi, raste kolegalnost in zavest, da smo, kadar delamo kot tim, močnejši in lahko bolje opravimo delo, ki ga moramo opraviti v okviru svojih pristojnosti. Glede na vse to lahko zaključim s trditvijo, da je s primernimi ukrepi mogoče zmanjšati negativne vplive dela in delovnega okolja na storilnost, medsebojne odnose in dobro počutje zaposlenih ter jih usmerjati v boljši življenjski slog. To na daljši rok privede do boljših rezultatov dela in do tega, da so zaposleni bolj zdravi in zadovoljni. Posledično se znižajo stroški zdravljenja. Skrb za zdravje je torej dragocena naložba, ki se obrestuje tako delojemalcu kot delodajalcu.

**Maša Černelj je vodja Službe za skupne zadeve na Upravni enoti Maribor in svetovalka za promocijo zdravja pri delu*



ZAVEDANJE O POMENU ZDRAVJA DELAVCEV K NAM PRODIRA POČASI

MOJCA FELICIJAN



DR. METODA DODIČ FIKFAK, PREDSTOJNICA KLINIČNEGA INŠTITUTA ZA MEDICINO DELA, PROMETA IN ŠPORTA, SE ŽE VEČ KOT 20 LET POSVEČA PODROČJEM MEDICINE DELA IN JAVNEGA ZDRAVJA. ZAKLJUČKI NJENIH RAZISKAV SO NEPOSREDNO PRISPEVALI K VEČJI OZAVEŠČENOSTI O ŠKODLJIVOSTI AZBESTA IN NATO TUDI K UKINITVI UPORABE AZBESTA V SLOVENIJI. V ZADNJEM ČASU S KONKRETNIMI PODATKI OPOZARJA NA POSLEDICE PRESTRUKTURIRANJA GOSPODARSTVA NA ZDRAVJE LJUDI TER NA PROBLEMATIKO MIGRANTSKIH DELAVCEV V SLOVENIJI. Z NJO SMO SE POGOVARJALI O SPLOŠNI OSVEŠČENOSTI O POMENU ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU, ODGOVORNOSTI MENEDŽEMENTA, PRIMERIH DOBRE PRASKE, ZNANJU IN POTENCIALU MLADE GENERACIJE.

Imate dolgoletne izkušnje na področju medicine dela in javnega zdravja tako doma kot v tujini. Kako ocenjujete splošno kulturo skrbi za zdravje in počutje na delovnem mestu? Smo v Sloveniji na pravi poti?

Čeprav vse ankete kažejo, da Slovenci postavljamo zdravje na zelo visoko mesto, pa menim, da smo še vedno premalo ozaveščeni o pomenu zdravja in počutja pri delu. Še vedno je preveč neznanja in preveč neosveščenosti tako med delavci kot med menedžmentom. Delavci prepogosto ne vedo, čemu so izpostavljeni in kako naj se zavarujejo, da bo izpostavljenost čim manjša. Še vedno imamo tudi primere, da se izpostavljenost denarno nagrajuje, kar je seveda nesprejemljivo. Takšno nagrajevanje je celo zapisano v kolektivnih pogodbah. Po drugi strani pa preseneča tudi premajhna ozaveščenost menedžmenta o pomenu zdravega in motiviranega delavca. Rezultati ankete, ki je pokazala, da slovenski delavci ocenjujejo intenziteto svojega dela najvišje v Evropi, so

zaskrbljujoči. Tu seveda ne gre iskati resnice, ali je intenziteta dela v Sloveniji res najvišja ali ne, saj vsi vemo, da temu ni tako. Gre za to, da jo delavci tako doživljajo, torej je treba spremeniti njihovo percepcijo, česar pa ni mogoče narediti z ukazom. Seveda pa imamo tudi zelo dobre primere, ki pa so na žalost svetle izjeme.

Bi katerega od primerov dobrih praks, ki ste jih srečali v času svojega dela, posebej izpostavili?

Seveda poznamo veliko takih primerov. Ker se radi zgledujemo po tujini, naj navedem primer Volkswagna, Ericssona v času prestrukturiranja, primer angleškega EDF Energy, podjetja Astra-Zeneca, nizozemske nacionalne banke, angleškega Telekoma, nemškega IBM Deutschland GMBH... To je le nekaj primerov, ki smo jih obravnavali v okviru mednarodnega projekta o prestrukturiranju in zdravju kot zgled integriranja zdravja v politiko podjetja. Tudi pri nas imamo nedvomno vsaj nekaj primerov dobrih praks, poleg že znanih naj navedem Upravno enoto

v Mariboru, Terme 3000 in Zdravilišče Radenci oz. družbo Sava d. d. v celoti, Domel Železniki... Kljub temu se zdi, da zavedanje o pomenu zdravja delavcev v najširšem pomenu besede k nam prodira počasneje.

Tokratna številka revije Čili za delo je posvečena intelektualnemu delu. Kako se je v zadnjem času spremenilo dožemanje slednjega? Kako posamezniki skrbijo za svojo psihofizično kondicijo in kako vodstveni kadri skrbijo za svoje zaposlene?

Zdi se, da je slovenski menedžment kar dobro ozaveščen o svojem dobrem zdravju. Nekatere, sicer grobe analize zdravja menedžmenta na primer kažejo, da menedžerji bistveno redkeje potrebujejo bolnišnično zdravljenje kot katerakoli druga skupina z izjemo kmetov, kjer so vzroki seveda drugačni. Ti podatki nam tudi kažejo, da v primeru bolnišničnega zdravljenja ostanejo v bolnišnici bistveno krajši čas kot katerakoli druga skupina, kar kaže na manjšo

resnost bolezni in večjo psihofizično kondicijo teh ljudi. Tako se zdi, da je tudi število rakavih bolezni pri menedžerjih manjše kot pri ostalih zaposlenih, primerov bolnišničnega zdravljenja zaradi kostno-mišičnih bolezni med menedžmentom praktično ni, kar nedvomno kaže na veliko skrb za ohranjanje čilosti telesa in duha. Seveda pa nisem prepričana, da enako skrb posvečajo tudi psihofizičnemu zdravju delavcev. Verjetno bi morali posvetiti več navora miselnemu preskoku: kar mene ohranja v formi, to ohranja čilega tudi mojega delavca.

Izobrazba, predvsem pa znanje, sta največji kapital za posameznika in podjetje. Se znanje v Sloveniji dovolj ceni?

Prepričana sem, da ne. Slovenci se bojimo ljudi, ki veliko vedo. Kako si lahko sicer predstavljamo, da imamo vse več dobro izobraženih mladih, ki si želijo še več znanja in da si ga pridobijo, odhajajo iz države, ko pa se želijo z znanjem oboroženi vrniti, jih doma nihče noče. Govorim tudi iz lastne izkušnje: poti, ki sem jo doma prehodila po študiju v tujini, ne privoščim nikomur. Poznam primere nekaterih držav, ki ne le da pošiljajo študente na študij na prestižne svetovne univerze, pač jih po končanem študiju doma čakajo obetavna in spoštljiva delovna mesta. Slovenija ima zunaj svojih meja več kot za univerzo ljudi, ki so zelo izobraženi, zelo sposobni in zelo uspešni, najti pa bo morala način, da tem ljudem omogoči vrnitev in jim pri vračanju nudi vso pomoč, saj zaprtost ubija duha. Nenazadnje je treba tudi sposobnim ljudem, ki ostajajo tu, dati možnost za delo in nadaljnji razvoj, saj bodo sicer postali zagrenjeni. Zagrenjen intelektualce pa širi slabo voljo in cinizem. Za državo je takšen način izgubljanja izobraženih oz. pojav, ki ga s tujko imenujemo *creaming off effect*, posebej nevaren, saj bo v bodoče poglobil razlike med državami.

Večkrat slišimo, da je mlada generacija, predvsem šolarji, preobremenjena in pod stresom. Kako ocenjujete delo izobraževalnih ustanov v procesu izobraževanja, pomoči?

Verjetno nimam pravice ocenjevati dela izobraževalnih ustanov, vendar so te del družbe in tudi tu srečujemo podobne nelogičnosti: po eni strani naj bi se naši otroci preveč učili, po drugi pa smo med najbolj funkcionalno nepismenimi v Evropi. Tu nekaj ne gre skupaj. Ko gre za

učenje na pamet, zmanjka časa za ustvarjalno razmišljanje. In to opažam pri študentih: le izjemoma srečaš preboj. In to je tisto, kar bi morali vzpodbujati. Še nekaj: na vseh ravneh izobraževanja izrazito manjka dobro mentorstvo!

Kako komentirate vse večji »beg možganov«? Je to resnični problem in kako bi ga bilo treba obravnavati?

Nekaj o tem sem že omenila, naj samo dopolnim s posledicami učinka *creaming off*: gre za učinek, o katerem se doslej ni veliko razmišljalo, vendar je z odpiranjem meja vsakemu sposobnemu, ustvarjalnemu človeku omogočeno oditi tja, kjer mu več nudijo (več znanja, možnosti in tudi denarja). Na ta način se siromašijo države, ki tega predvsem mladim ne nudijo, hkrati pa bogatijo že tako bogate države, ki se takih strokovnjakov ne otepajo. Na ta način se ustvarjajo pogoji za še večje razlike med državami; revne bodo še revnejše in bogate še bogatejše. Zelo podoben učinek se opaža tudi v podjetjih, ki za ustvarjalne ljudi ne skrbijo ali so jim celo v napoto. Z njihovim odhodom podjetje siromaši. Posledice so marsikje že vidne, v slovenskem zdravstvu jih posebej dobro poznamo.

Dobro poznate prakse tujih podjetij. Kateri so tisti preprosti ukrepi na delovnem mestu, ki so v tujini nekaj vsakdanjega, pri nas pa jih pogrešate?

Prva skupina ukrepov se veže neposredno na delovno mesto, način dela, orodje in stroje. Pri nas se npr. pogosto dogaja, da se kupi stroj brez protihrupne zaščite, ki je lahko dražja od stroja, pri tem pa se ne razmišlja o posledicah, ki sledijo čez deset, dvajset let. Ali pa: v bolnišnici se uporabljajo sedemkrat cenejše lateksove rokavice ne glede na to, da je verjetnost pojava hude alergije visoka. Lateksove rokavice bi morale izginiti iz uporabe. Ali pa neergonomski stoli in mize, s katerimi opremljajo celo novozgrajene stavbe in so sicer lahko v barvni in oblikovalski harmoniji z objektom, vendar dobesedno poškodujejo človeka. Tu pripisujem ogromno težo (ne)znanju tako načrtovalcev, delavcev kot tudi vodstva.

Druga skupina ukrepov se nanaša na uporabo zaščitnih sredstev in pomagal pri delu, ko je to nujno. Na zahodnih gradbiščih ne vidiš delavca brez čelade, nezavezanega in brez rokavic. Sprehodite se po naših gradbiščih! V nekem domu upokoencev imajo na tri postelje eno

ročno dvigalo, v ZDA npr. na deset, vendar je dvigalo vseskozi zasedeno, na njem lahko delajo tudi negovalci z obolelo hrbtenico. Naša dvigala stojijo na hodnikih neuporabljena. Pri ukrepih pa bi morali iti še dlje: k spremenjanju življenjskega sloga. Naj tu omenim samo prehrano. Lahko seveda omogočimo delavcem, da si nosijo v tovarno ocvirke in kruh in prihranijo denar za malico, lahko pa jih ozavestimo o zdravi hrani in predvsem jim tako tudi ponudimo: namesto ene visokokalorične kuhane malice, ponudimo paleto zdrave hrane po nizki ceni. Uvajanje delavca na delo po dolgi bolniški, svetovanje v stiski, uvajanje mentorstva, netoleriranje trpinčenja na delovnem mestu, organiziranje telesnih aktivnosti v organizaciji in zunaj nje ... Vse to postaja rutinska praksa organizacij povsod v razvitem svetu.

Na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa, kjer ste predstojnica, vodite projekt Čili za delo – promocija zdravja na delovnem mestu. Kako so program sprejela podjetja?

S sprejemom programa sem zadovoljna, z izvajanjem malo manj. Doslej smo izobrazili več kot 120 svetovalcev za promocijo zdravja v organizacijah. Trenutno preverjamo, koliko svetovalcev dejansko dela na teh programih. Nikoli nismo pričakovali, da bodo vsi svetovalci za promocijo zdravja uspeli izvajati program v svojih organizacijah; gre za zahteven proces zavedanja, da so spremembe potrebne, ter načrtovanja in sprejemanja sprememb na vseh ravneh od delavca preko delovodje do menedžmenta. In za to je potreben čas. Zelo pa sem vesela za vse tiste, ki jim je uspelo, ki vztrajajo in ki že imajo rezultate.

Študenti so prihodnja generacija intelektualcev. Katere so tiste vrednote, za katere bi želeli, da jih privzamejo?

Radovednost, problemska naravnost, samorefleksija, vztrajnost, delavnost, učljivost, delo v timu, manj občutka ogroženosti, manj lažne samozavesti ter občutek za sočloveka. Predvsem poudarjam vlogo mentorja, ki bi jo morali razumeti tako, da vsaka korekcija ali pripomba ne izpade kot napad na integriteto študenta. Prihajajočo generacijo bo treba naučiti, kaj lahko ona naredi za drugega in ne kaj je drugi dolžan dati njej. ■

UPRAVLJANJE DOBREGA POČUTJA ZAPOSLENIH V IBM DEUTSCHLAND GMBH

KATJA DRAKSLER

INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES CORPORATION (IBM) PREDSTAVLJA ENO OD VODILNIH MULTINACIONALK NA PODROČJU INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE, KI LETOS PRAZNUJE STOLETNICO OBSTOJA. V VEČ KOT 200 DRŽAVAH ZAPOSLUJE OKOLI 420.000 LJUDI. V KORPORACIJI SE DOBRO ZAVEDAJO, DA SO ZA NJEN USPEH V NAJVEČJI MERI ODGOVORNI ZAPOSLENI, ZATO VELIKO ENERGIJE IN SREDSTEV VLAGAJO V NJIHOVO ZDRAVJE IN DOBRO POČUTJE. Z DOBRIM PROGRAMOM NA TEM PODROČJU SE LAHKO POHVALI ENA OD PODRUŽNIC, NEMŠKO PODJETJE IBM DEUTSCHLAND GMBH, KJER SO LETA 1995 VPELJALI T. I. SISTEM UPRAVLJANJA DOBREGA POČUTJA ZAPOSLENIH.

ORGANIZACIJSKI VIDIKI

V podjetju so oblikovali skupino za zdravje, ki svoje strategije načrtuje na podlagi 30 pomembnih elementov dobrega počutja. Med te elemente sodijo posameznikove aktivnosti in zunanji dejavniki, ki negativno ali pozitivno vplivajo na izvajanje delovnih nalog in produktivnost zaposlenih, kot so na primer ergonomski dejavniki, fleksibilen delovni čas, varnost pri delu in promocija zdravja pri delu. Skupina za zdravje je v podjetju odgovorna tako za načrtovanje kot tudi za izvajanje vseh programov za dobro počutje zaposlenih.

Elementi dobrega počutja se ocenjujejo na letni ravni s pomočjo vprašalnika. Ocenjevanje pa poleg tega vključuje tudi druge podatke, kot so na primer število nezgod pri delu, odstotek bolniškega staleža, glavni vzroki za bolniški stalež. Rezultati ocenjevanja so objavljeni na intranetu, na podlagi analize teh podatkov pa oblikujejo ukrepe za izboljšave in akcijske načrte.

Podjetje IBM Deutschland GmbH je bilo eno prvih nemških podjetij, ki je za področje zdravja in dobrega počutja zaposlenih zaposlilo t. i. menedžerja za zdravje, ki načrtuje in koordinira področje promocije zdravja pri delu in je hkrati tudi vmesni člen med podjetjem in zdravstvenimi zavarovalnicami ter ponudniki zdravstvenih storitev.

Doseganje načrtovanih ciljev s področja zdravja in dobrega počutja zaposlenih skrbno nadzorujejo skozi vse leto, da bi tako dosegli kontinui-

rane in dolgoročne izboljšave. Napredek je dokumentiran v skupni bazi podatkov, rezultate pa redno obravnava menedžment.

PONUDBA STORITEV ZA ZAPOSLENE

Zaposlenim v podjetju IBM Deutschland GmbH je na voljo široka paleta storitev na področju telesne vadbe, zdrave prehrane in zdravega življenjskega sloga nasploh. Evaluacije vseh teh programov potekajo prek anonimnih spletnih vprašalnikov, ki omogočajo hitre analize, na podlagi katerih skupina za zdravje načrtuje spremembe in izboljšave.

Podjetje nudi zaposlenim tudi množico programov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, npr. fleksibilen delovni čas, delo od doma, samostojno načrtovanje delovnega časa, možnosti za kontinuirano izobraževanje in usposabljanje.

Odvajanje od kajenja

Programi za odvajanje od kajenja so v podjetju IBM Deutschland GmbH uspešno vpeljali že pred mnogimi leti. Gre za svetovno znane programe odvajanja od kajenja Allen Carr's Easyway, ki jih podjetje sofinancira v 50 odstotkih, sredstva zanje pa dodatno namenjajo še nemške zdravstvene zavarovalnice. Programi se sicer izvajajo v vseh večjih podružnicah korporacije, vendar pa se jih lahko zaposleni po nižani ceni udeležijo tudi zunaj podjetja. Poleg tega v podjetju organizirajo

številna predavanja na o kajenju, na intranetu pa zaposleni najdejo tudi druge informacije o zdravju in zdravem načinu življenja. V podporo splošni politiki nekajenja je v IBM Deutschland GmbH od leta 1995 kajenje povsem prepovedano.

Zdrava prehrana

Skupina za zdravje je odgovorna tudi za prehrano in programe za doseganje in vzdrževanje zdrave telesne teže zaposlenih. Zunanji partner zaposlenim nudi informacijsko podporo pri izvajanju prehranskega načrta tako, da udeležencem programa zagotovi žepni računalnik, ki namesto njih »šteje« kalorije in tako olajša tudi dodatno svetovalno delo. Program vodijo strokovno usposobljeni ljudje, ki na začetku določijo zdravstveni status posameznika, da bi tako preprečili vse mogoče dejavnike tveganja.

V podporo tem programom podjetje v svojih restavracijah nudi zdravo hrano z malo kalorijami in malo maščobami, zaposleni pa imajo na izbiro tudi vegetarijansko hrano. Prek spletnih anket se redno spremlja zadovoljstvo zaposlenih s ponudbo v restavracijah. Povsod v podjetju stojijo tudi avtomati z brezplačno vodo, obogateno s kisikom.

Telesna dejavnost

V podjetju IBM Deutschland GmbH nudijo številne možnosti za telesno dejavnost, kot so na primer joga, pilates, QiGong, nordijska hoja, gimnastične vaje za hrbet ipd. Dejavnosti, ki se jih lahko udeležijo vsi zaposleni, potekajo med delovnim časom v prostorih podjetja. Možnosti za telesne dejavnosti so nadgradili še s ponudbo številnih športnih centrov in fitness klubov po vsej Nemčiji. V podjetju teče tudi kampanja, ki zaposlene spodbuja, da na delo kolesarijo.

Drugi programi za boljše počutje zaposlenih

IBM Deutschland GmbH svojim zaposlenim nudi tudi razne druge preventivne programe. Tako na primer v prostorih podjetja od leta 2005 potekajo razni presejevalni programi (npr. za kožnega raka, raka na črevesju itd.), ki so jih zaposleni zelo dobro sprejeli.

Najinovativnejši program na področju skrbi za zdravje zaposlenih v IBM Deutschland GmbH pa je program Faktor Fit, za katerega so leta 2006 prejeli posebno nagrado združenja zavarovalnic s področja varnosti in zdravja pri delu. Gre za spletno aplikacijo, v katero se posameznik prijavi, oblikuje svoj profil in potem tekmuje sam s seboj. Aplikacija omogoča dostop do številnih informacij o telesni dejavnosti in zdravem načinu življenja.

Posameznik lahko v aplikacijo vnese svoje cilje na področju telesne dejavnosti in zdravega življenjskega sloga ter aktivnosti za doseg te ciljev. Prek aplikacije nato zbira točke glede na dosežene cilje. Na koncu programa, ki poteka 20 tednov, je podelitev nagrad vsem

sodelujočim, ki so zbrali vsaj minimalno število točk. Nagrade, ki jih podelijo, so vedno v povezavi s športom ali zdravjem.

ORGANIZACIJSKA KLIMA IN VODENJE

V podjetju IBM Deutschland GmbH vsako četrtoletje izvedejo raziskavo o klimi in zadovoljstvu v podjetju, ki je še posebej osredotočena na delovne razmere in odnose v podjetju. Raziskava nudi zaposlenim možnost, da sami oblikujejo sliko trenutnih razmer na področju medosebnih odnosov in delovnega okolja in o tem informirajo vodstvo podjetja, ki lahko na podlagi rezultatov ustrežno ukrepa. Vzorec zaposlenih, vključenih v raziskavo, je naključen in predstavlja približno 10 odstotkov vseh zaposlenih.

Poleg te raziskave v podjetju vsako leto izvedejo še dve anketi: v prvi zaposleni anonimno ocenjujejo svoje vodstvo in predlagajo izboljšave, v drugi pa vodilni ocenjujejo sami sebe. Ker zadovoljstvo pri delu v veliki meri vpliva na raven stresa, v podjetju te raziskave jemljejo zelo resno.

Dodatne informacije o stresu, razne vprašalnike za samoocenjevanje in priročnike za e-učenje lahko zaposleni najdejo na intranetu, v podjetju pa jim nudijo tudi številna predavanja na to temo. Zaposlenim so ves čas na voljo tudi zdravniki, ki so zaposleni v podjetju. ■



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

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

SUDOKU 2, težavnost: enostavna

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

SUDOKU 3, težavnost: srednja

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

SUDOKU 4, težavnost: zahtevna

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

SUDOKU 1, rešitev

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

SUDOKU 3, rešitev

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

SUDOKU 2, rešitev

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

SUDOKU 4, rešitev

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



ZDRAVJE JE VITAMIN ZNANJA

In **zdravje je** tudi **vitamin dela**. Zdravje in počutje ljudi vplivata tako na proces učenja kot tudi na produktivnost pri delu.

Koristne informacije o vlogi zdravja v učnem in delovnem procesu najdete na www.cilizadelo.si