

The background features abstract, flowing shapes in light green, light blue, and light purple. Interspersed among these are several small, yellow triangular shapes, some pointing upwards and others downwards, creating a dynamic and celebratory feel.

TEŽAVE PRI IZVAJANJU PROGRAMA PROMOCIJE ZDRAVJA PRI DELU

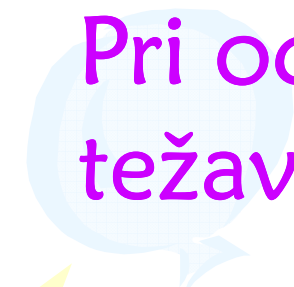
mag. Muharem Husić, Kemijski inštitut



1. OCENA TRENUTNEGA STANJA



1.1 Povzetek analize zdravja zaposlenih



Pri oceni trenutnega stanja so ugotovljene težave z kostno mišičnimi boleznimi!



1.2 Interni akti in pomembne informacije na področju zdravja pri delu



1.3 Certifikati

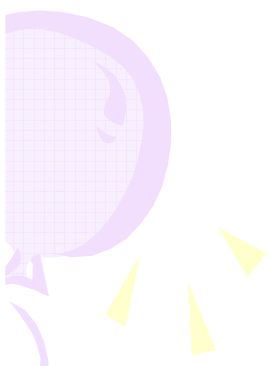


2. NAČRTOVANA PROMOCIJA ZDRAVJA PRI DELU IN UKREPI ZA URESNIČITEV

2.1 Izobraževanje in obveščanje zaposlenih



2.2 Organiziranje dejavnosti za zaposlene



3. SPREMLJANJE IZVAJANJA PROGRAMA PROMOCIJE ZDRAVJA PRI DELU

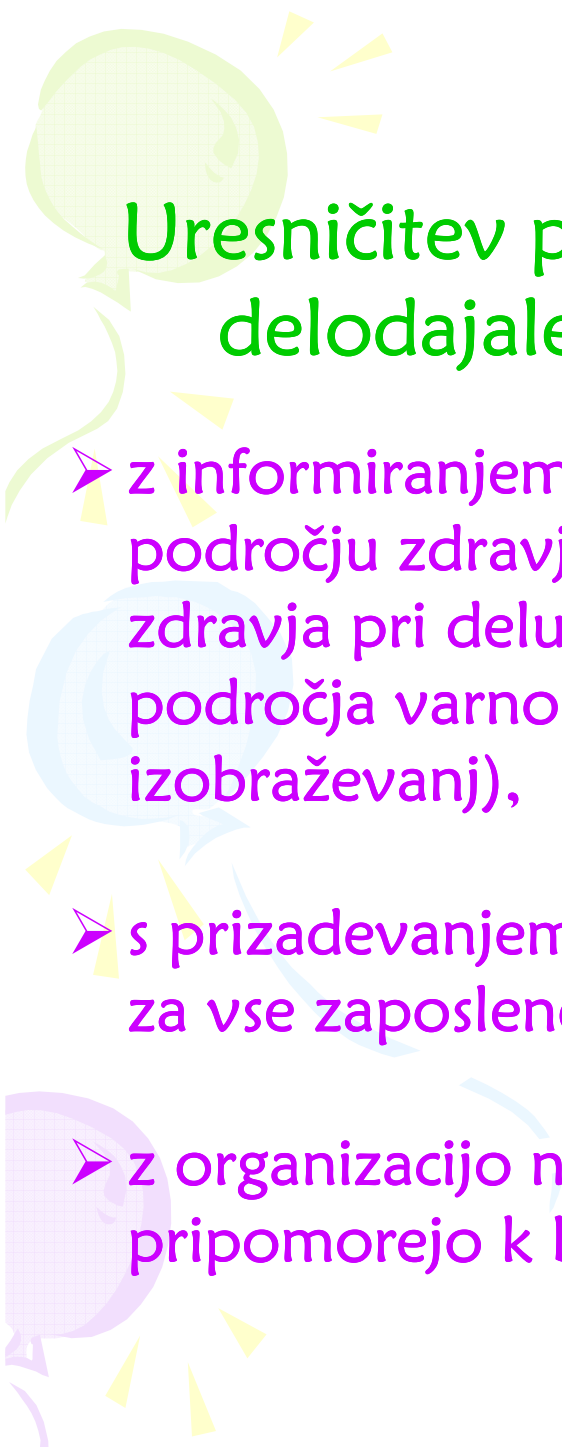
2. NAČRTOVANA PROMOCIJA ZDRAVJA PRI DELU IN UKREPI ZA URESNIČITEV

Pri oblikovanju programa smo izhajali iz analize zdravja zaposlenih in smo obravnavali najpogostejši problem, ki ga je mogoče obvladovati s programi promocije zdravja, to pa so kostno-mišične bolezni.

Cilji, ki jih delodajalec zasleduje z ukrepi na področju promocije zdravja so:

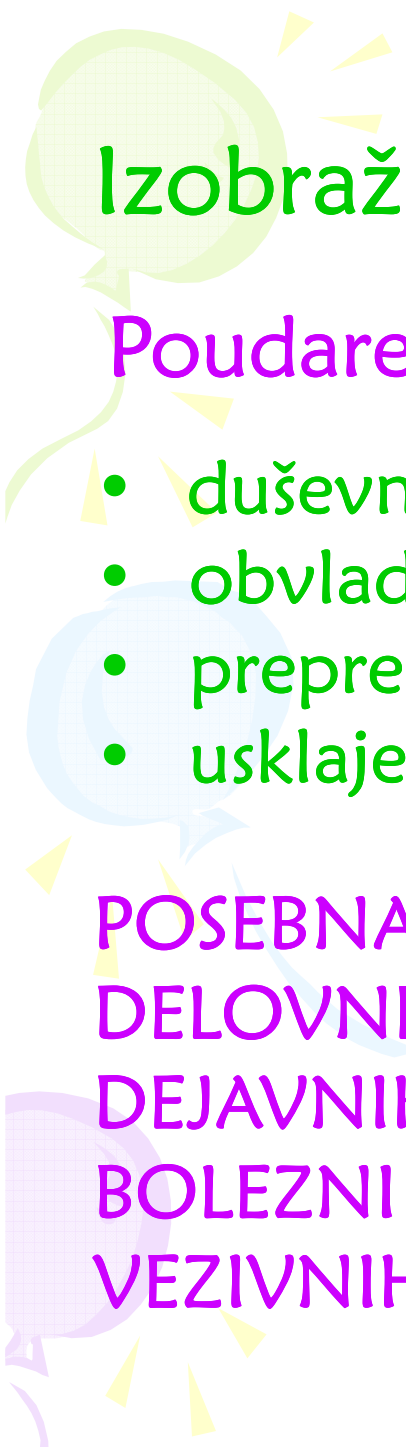
- varno in zdravo okolje za zaposlene,
- zmanjšanje stresa in poškodb na delovnem mestu,
- boljše delovno vzdušje ter počutje in zadovoljstvo zaposlenih, večja motiviranost zaposlenih in boljša produktivnost, pridobivanje dodatnih znanj s področja varovanja zdravja.

Kot rezultat naštetega želi delodajalec doseči tudi obvladovanje oz. zmanjšanje stroškov, povezanih z bolniškimi odsotnostmi.



Uresničitev programa promocije zdravja pri delu delodajalec zagotavlja na naslednje načine:

- z informiranjem in izobraževanjem zaposlenih o tematikah na področju zdravja pri delu (interni akti, ki urejajo področje zdravja pri delu, seznanjanje zaposlenih o predpisih s področja varnosti in zdravja pri delu, organizacija izobraževanj),
- s prizadevanjem za čim bolj zdravju prijazne delovne pogoje za vse zaposlene, **Kako?**
- z organizacijo najrazličnejših športnih dejavnosti, ki pripomorejo k boljšemu zdravstvenemu stanju zaposlenih.

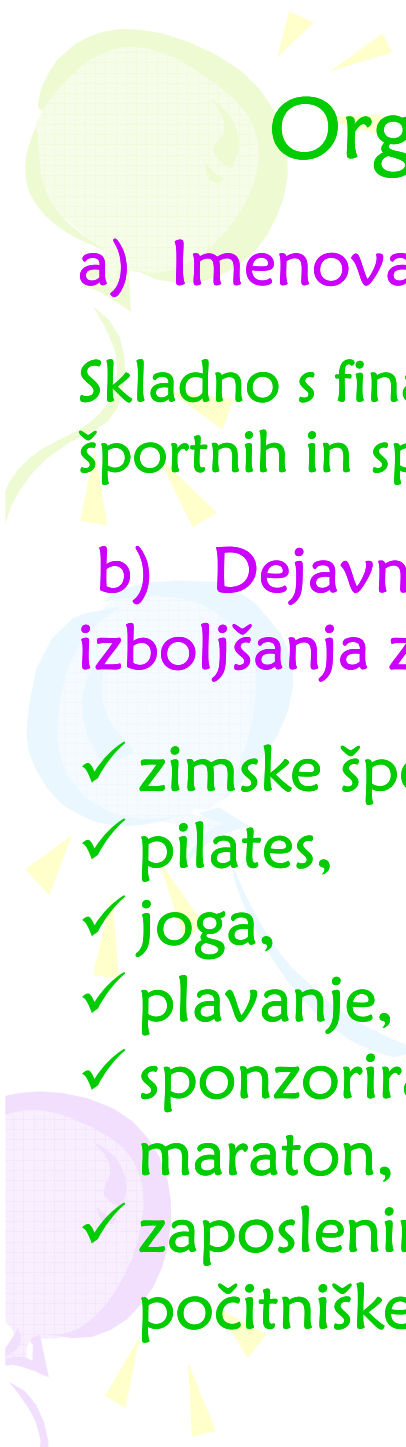


Izobraževanje in obveščanje zaposlenih

Poudarek na sledečih temah:

- duševno zdravje na delovnem mestu,
- obvladovanje stresa na delovnem mestu,
- preprečevanje izgorevanja na delovnem mestu,
- usklajevanje dela in zasebnega življenja.

POSEBNA SKRB BO NAMENJENA ERGONOMIJI NA DELOVNEM MESTU, SAJ GRE ZA ENEGA IZMED DEJAVNIKOV, KI KLJUČNO VPLIVA NA POJAV BOLEZNI MIŠIČNO KOSTNIH SISTEMOV IN VEZIVNIH TKIV.



Organiziranje dejavnosti za zaposlene

a) Imenovanje referentke za šport

Skladno s finančnimi zmožnostmi organizira in sofinancira vrsto športnih in sprostitvenih dejavnosti.

b) Dejavnosti, ki jih delodajalec omogoča z namenom izboljšanja zdravja zaposlenih:

- ✓ zimske športne igre,
- ✓ pilates,
- ✓ joga,
- ✓ plavanje,
- ✓ sponzoriranje nekaterih športnih prireditev (npr. Ljubljanski maraton, tek trojk),
- ✓ zaposlenim je na voljo koriščenje počitniške prikolice in počitniške koče v KRANJSKI GORI.

Delovni pogoji

Delodajalec si prizadeva zaposlenim nuditi urejeno delovno okolje, ki pozitivno vpliva na njihovo počutje in zdravje.

- uvedba gibljivega delovnega časa z namenom omogočiti usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih

Poleg gibljivega delovnega časa je posebna skrb namenjena tudi ergonomiji na delovnem mestu.

- v okviru finančnih zmožnosti skrb za uporabo ergonomskih vrtljivih stolov ter po višini nastavljivih ekranov

Pri nabavi nove ali zamenjavi dotrajane pisarniške opreme se torej kot eden izmed najpomembnejših faktorjev upošteva ergonomska funkcija nove opreme.

SPREMLJANJE IZVAJANJA PROGRAMA PROMOCIJE ZDRAVJA PRI DELU

- na podlagi letnega poročila o preventivnih zdravstvenih pregledih,
- spremljanje sprememb na področju zdravja zaposlenih,
- letno zbiranje in analiza podatkov o vzrokih za bolniško odsotnost,
- po potrebi omejitev morebitnih specifičnih razlogov pojavljanja poškodb ali bolezni na delovnem mestu, **KAKO?**

Skladno z rezultati pa bo evalvacija tudi osnova za načrtovanje ukrepov v prihodnosti.

Evalvacijo opravlja in delodajalcu predlaga ukrepe odgovorni delavec za varnost in zdravje pri delu. **?????**

UVOD

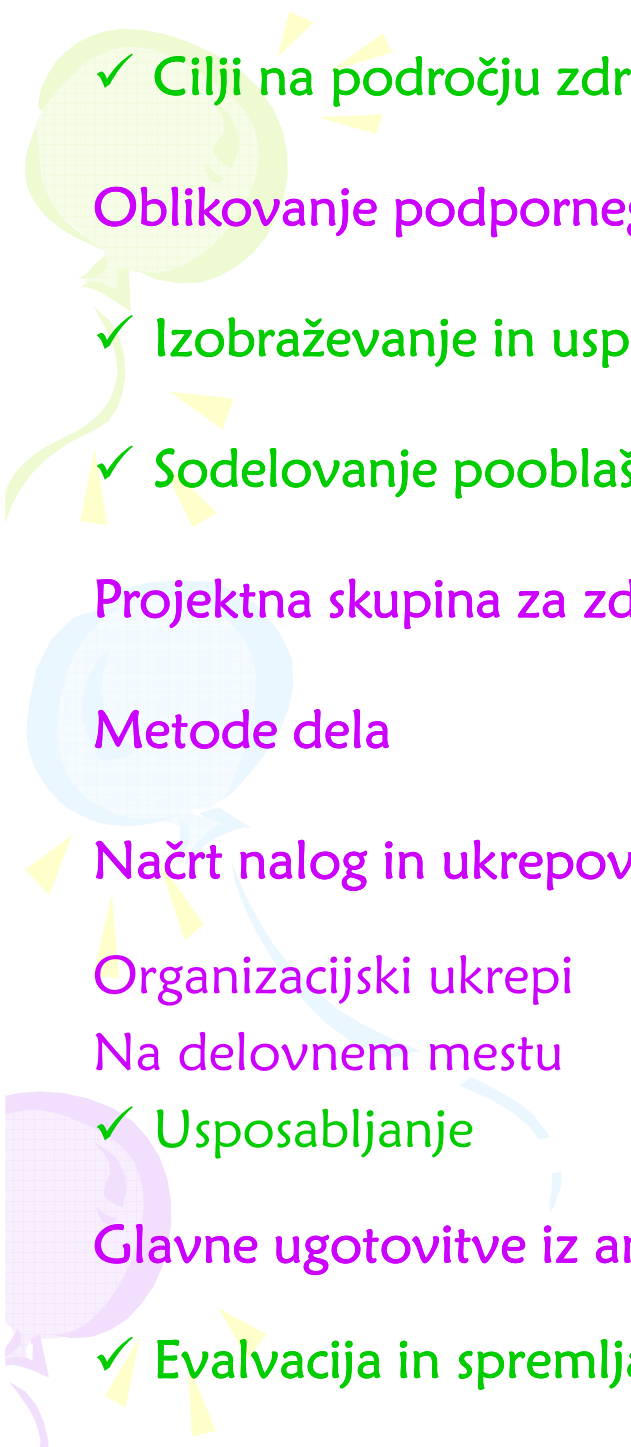
- ✓ Dejavnost delodajalca
- ✓ Organizacijska struktura

POVZETEK ANALIZE ZDRAVJA ZAPOSLENIH IN GLAVNE UGOTOVITVE

- ✓ Viri podatkov
- ✓ Povzetek analize
- ✓ Glavne ugotovitve
- ✓ Utemeljitev izbora modula
- ✓ Revizija obstoječe ocene tveganja

• PROGRAM PROMOCIJE ZDRAVJA PRI DELU

- ✓ Politika na področju zdravja
- Identifikacija dejavnikov tveganja
- Reševanje identificirane problematike
- Izvajanje preventivne politike
- Izbira preventivnih ukrepov



✓ Cilji na področju zdravja

Oblikovanje podpornega okolja

✓ Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih

✓ Sodelovanje pooblaščenega zdravnika in strokovnega delavca za VZPD

Projektna skupina za zdravje

Metode dela

Načrt nalog in ukrepov

Organizacijski ukrepi

Na delovnem mestu

✓ Usposabljanje

Glavne ugotovitve iz analize ankete

✓ Evalvacija in spremljanje programa za promocijo zdravja pri delu

TEŽAVE, KI SE POGOSTO POJAVLJAJO PRI IZVAJANJU PROGRAMA PZD

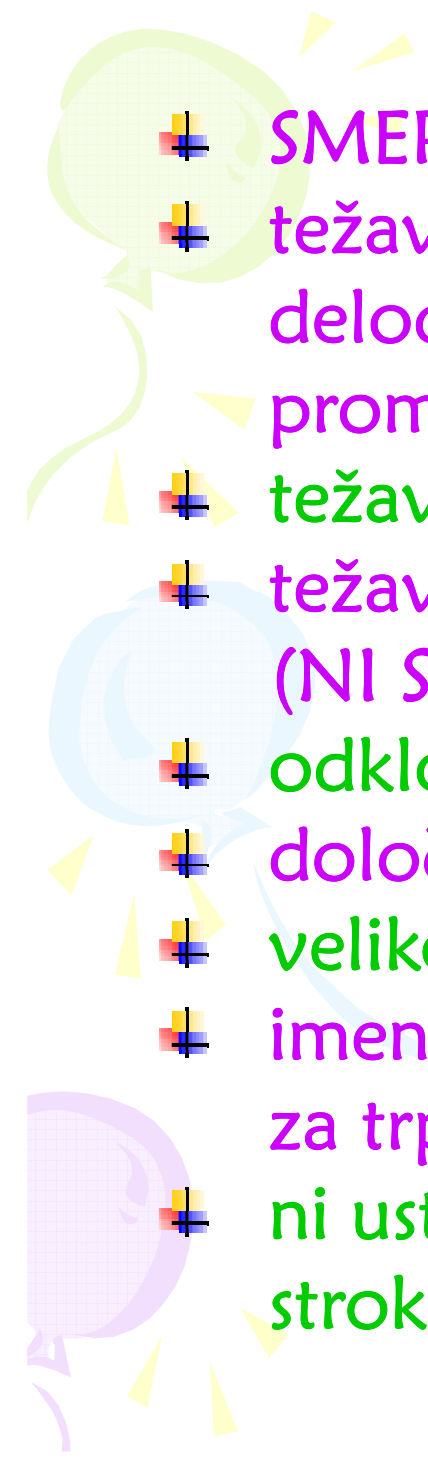
PREDAVAL SEM NA SEMINARJU Z UDELEŽENCI IZ RAZLIČNIH
INŠTITUCIJ, ZLASTI IZ INDUSTRIJE

NAČRTOVAL SEM, DA SKUPAJ Z UDELEŽENCI IZDELAMO ANALIZO
ZDRAVJA ZAPOSLENIH

MNENJE TREH UDELEŽENK SEMINARJA, DA NE POTREBUJEJO
ANALIZE ZDRAVJA ZAPOSLENIH!

ZAKAJ NE?

- + NAREDIJO ZA VSE ZAPOSLENE ??? Kako, če ni analize?
- + NAREDIJO NA PODLAGI LETNEGA POROČILA POOBlašČENEGA
ZDRAVNIKA MEDICINE DELA ??? To je samo en parameter???
- + VPELJEJO ZDRAV NAČIN ŽIVLJENJA ??? Nekateri mislijo, da je zdrav
način življenja tudi program PZD ????



SMERNICE,

težave pri prepričevanju vodstva o prednosti za delodajalca in delavca, če ima dober program promocije zdravja in ga tudi izvaja,

težave pri sestavljanju projektne skupine,

težave pri pisanju načrta promocije zdravja (NI SMERNIC),

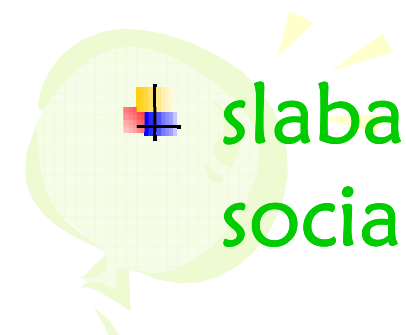
odklonilen odnos zaposlenih,

določanje predvidenih stroškov,...

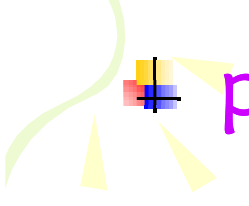
velikokrat ni analize zdravja zaposlenih,

imenovanje neustreznih odgovornih oseb (npr. za trpinčenje),

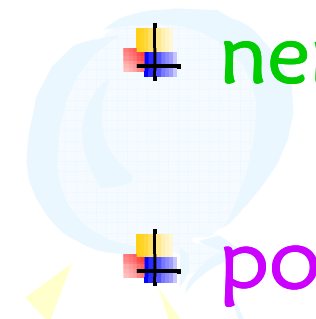
ni ustreznega izobraževanja (vprašljiva strokovnost predavateljev),



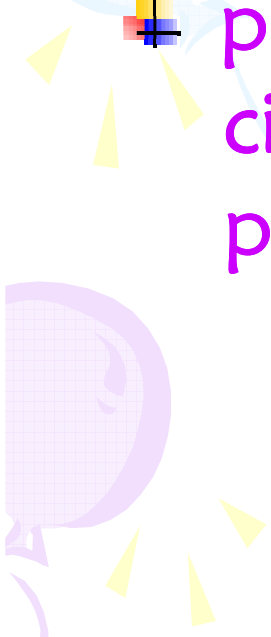
slaba “interakcija med psihičnimi in socialnimi dejavniki”



prevelika obremenitev,



nerealno vrednotenje dela,



pomanjkljiva opredelitev organizacijskih ciljev (slaba komunikacija, pomanjkanje podpore pri reševanju problemov).

