

Srečanje Slovenske mreže za promocijo
zdravja pri delu, november 2015

PROMOCIJA ZDRAVJA MED MLADIMI DELAVCI IN MENTORSTVO

Željka Kutija, Kadring d.o.o., skupina Impol



Vsebina

- Uvajanje programa mentorstva za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu med mladimi delavci



THE HUMAN FACTOR



Pogostost nezgod pri delu, brez smrtnega izida med delavci, starimi med 18 in 24 let, več kot 40% višja kot pri delavcih nasplošno (EU-OHA).

Zanimivo: Analiza okoli 1000 smrtonosnih letalskih nesreč je pokazala, da je bil za večino nesreč kriv človek.

Pri mladih je večja tudi verjetnost, da bodo zboleli za poklicno boleznijo (EU-OSHA)...

Človeški faktor kot glavni dejavnik delovnih nezgod in drugih poškodb izven dela.

MENTORSTVO ZA IZBOLJŠANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Nerazumevanje zahtev delovnega mesta in nalog, slabo opredeljeni postopki in zadolžitve glede varnosti in zdravja pri delu, nepoznavanje obveznosti za izpolnjevanje pogojev zakonodaje na področju varnosti in zdravja pri delu, nepoučevanje delavcev o tveganjih za zdravje pri delu, pomanjkanje usposobljenosti za varne postopke dela in ravnanje v nujnih primerih ter pomanjkanje rednih pregledov delovnega okolja in opozarjanj zaposlenih o možnih tveganjih, so zgolj nekatere izmed najpogostejših napak na delovnem mestu, ki prispevajo k nastanku delovnih nezgod. Podobno v svojih publikacijah ugotavlja tudi Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu.



Kdaj je mentorstvo najbolj koristno

- Uvajanje novih sodelavcev, uvajanje po daljši odsotnosti
- Razvoj ključnih zaposlenih in naslednikov



Uvajanje mentorstva

Mentorski proces

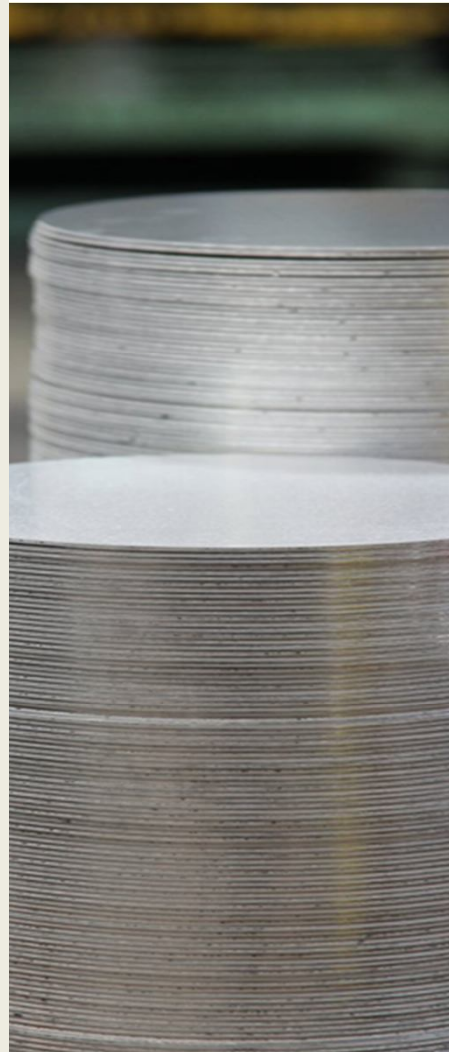
1. Podpora in odločitev vodstva, analiza stanja, opredelitev sistema mentorstva
2. Priprava dokumentov (pravilniki, akti)
3. Usposabljanje mentorjev (identifikacija in priprava)
4. Priprava strategije (določitev ciljev, sklenitev mentorskega dogovora, gradnja odnosa)
5. Evalvacija (določitev kazalnikov za ocenjevanje in izvedba analize – št. uspešno zaključenih mentorstev, stroškovna učinkovitost ...)

Pozitivni vplivi

- Ohranjanje motivacije za delo pri mentorirancih in mentorjih
- Izboljševanje komunikacije in organizac. klime
- Izboljšanje produktivnosti in kakovosti
- Nadzorovan način prenosa znanja
- Merljivi učinki
- Uvedba sistema upravljanja znanja in intelektualnega kapitala podjetja
- Stroškovno učinkovit sistem

Primer – skupina Impol

- Mentorstvo za novozaposlene oz. prerazporejene na novo delovno mesto
- Mentorja dodeli vodja procesa v sodelovanju s kadrovsko službo
- Naloge mentorja:
 - Priprava programa usposabljanja v sodelovanju z varnostnim inženirjem
 - Predstavitev delovnega procesa
 - „**praktični nasveti**“ (malica, aktivni odmori, ergonomija dela, član športnega društva...)
 - Vpeljava v delovni proces
 - Zaposleni se nanj obrača z vprašanji
 - Po poskusnem obdobju poda oceno zaposlenega

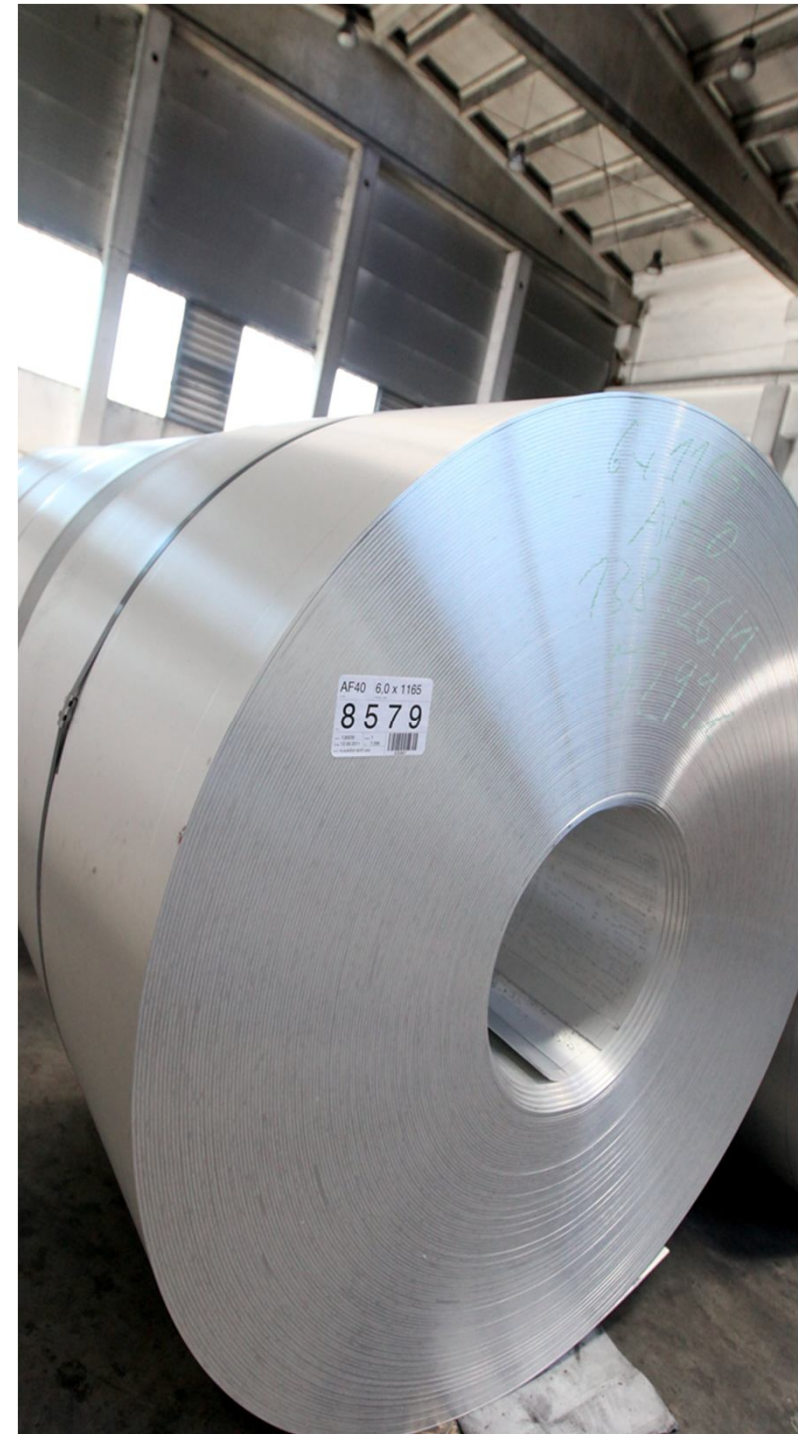


POMEMBNO

- Pripraviti je potrebno nabor ključnih znanj in kompetenc, ki jih mora zaposleni osvojiti v prehodnem obdobju (obdobju mentorstva)
- Po koncu prehodnega obdobja se preverja pridobljeno znanje zaposlenega, rezultati testa so osnova za odločitev o podaljšanju delovnega razmerja

1. KORAK

Določitev mentorja in priprava programa

[illegible]

2. KORAK

Usposabljanje zaposlenega na delovnem mestu

Mentor mora zaposlenega pred prvim začetkom izvajanja določenega opravila poučiti in seznaniti:

- z oceno tveganja za posamezno delovno mesto,
- s postopki, ki se nanašajo na njegove delovne naloge (navodila za delo, navodila za varno delo, navodila za ravnanje z okoljem),
- o pravilnem načinu izvajanja delovnih nalog **(s poudarkom na PZV),**
- o pravilnem načinu ravnanja z delovnimi napravami, **dvigovanju, potiskanju bremen, urejenosti delovnega mesta, prehodi...**
- o pravilnem načinu ravnanja v primeru nastanka izrednih razmer, kadar delavec opravlja delovno opravilo, kjer lahko pride do izrednih razmer, itd.



3. KORAK

Preverjanje usposobljenosti na delovnem mestu in poročilo o preizkusu znanja

Vprašanja:

1) Izpolnjevanje obrazcev vzdrževanja v PP Cevalna in PP profili

Letni plan preventivnih pregledov (obr. Cx -1.0)
Dnevni, tedenski in mesečni preventivni pregledi (obr. Cx - 2.0)
Tehnološki list (obdobnega) preventivnega pregleda (obr. Cx - 3.0)
Delovni nalog vzdrževalnega posega (obr. Cx - 3.1)
Delovni nalog priprave rezervnih delov (obr. Cx - 3.2)
Evidenca dnevnih opravil (obr. Cx - 4.0)
Skupinska kalibracija meril (obr. Cx - 7.0)
Evidenčni karton mazanja, dolivanja in menjave olj (obr. V - 8.0)
Kontrola nepropustnosti plinske instalacije plinskih naprav (obr. V-10.0)
Predaja odpadkov v skladišče odpadkov (obr. V – 1.76)
Sporazum o zagotavljanju požarne varnosti in varnosti pri delu (obr. 8.54)

2) Preventivni pregledi

Mali kontrolni pregledi
Preventivni vzdrževalni posegi po letnem planu preventiv
Uspešna priprava je osnova za uspešno izvedbo del. Pri pripravi vzdrževalnih posegov je potrebno upoštevati sledeče...
Pri izvedbi vzdrževalnih posegov je potrebno upoštevati sledeče
Pri zaključku vzdrževalnih posegov je potrebno

3) VARNOSTNI UKREPI PRI VZDRŽEVALNIH DELIH

Osnovna varnostna pravila
Uporaba zaščitnih sredstev:
Izvajanje postopka označi/zakleni
Vstopanje v nevarna območja
Transport naprav, delov in težjih komponent strojev
Uporaba prenosnega električnega orodja in ročnih svetilk
Delo na višini in uporaba lestev
Ekološki vidik vzdrževalnega pōsega
Ravnanje z nevarnimi in škodljivimi snovmi

4) Vzdrževanje plinskih naprav

Kontrolo delovanja in po potrebi nastavitev plinskih gorilcev (POLLETNO)
Kontrola nepropustnosti plinske instalacije(LETNO)
Vzdrževanje in pregledi plinskih sevalnikov
Vzdrževanje plinskih pečī (po definirani frekvenci)

5) VPD

Politika PZV,
Kje je v LLT dovoljeno kaditi?
Kako ukrepamo v primeru delovne nezgode?
Obvezna zaščitna oprema, kje se nahajajo navodila za varno delo?
Lokacija gasilnih aparatov, omarice za prvo pomoč, defibrilator, št. gasilcev (3300)
Katera tveganja ste prepoznali pri vašem delu-ocena tveganja

MENTORSTVO: POROČILO O PREIZKUS ZNANJA

	IME IN PRIIMEK	DELOVNO MESTO
MENTORIRANEC		
MENTOR		

OBDOBJE MENTORSTVA:		
Datum preizkusa znanja		

PREIZKUS ZNANJA OPRAVIL: DA DELNO NE		
POJASNILO:		
Priloga:		

OCENA ZAPOSLENEGA		
Delovna učinkovitost	Odnos do dela	Odnos do tima
Mnenje podal:		

SAMOOČENA ZAPOSLENEGA		

NADALJNE AKTIVNOSTI		
PODALJSANJE DELOVNEGA RAZMERJA	DA NE Če da, do kdaj:	
DODATNE AKTIVNOSTI:		

DODATEK ZA MENTORSTVO (kdo in obseg)		
IME IN PRIIMEK	OBSEG UR	

Komisija:



Hvala za pozornost.