

Zdravje delavcev pomembna prioriteta podjetja Domel

Janja Kozjek

V podjetju Domel, d. d., v vseh 65 letih delovanja veliko pozornosti namenjamo svojim zaposlenim ter si neprestano prizadevamo graditi okolje, ki temelji na zaupanju in dobri komunikaciji. V letu 2006 smo na novo opredelili poslanstvo podjetja ter določili novo vizijo in sistem vrednot, ki vključuje zdravje delavcev kot eno pomembnejših priorit. K temu se je zavezalo tudi vodstvo podjetja, ki skrbi za svoje zaposlene in njihovo zdravje kot tudi za izgradnjo zdravih delovnih mest.



Zaupanje in dobra komunikacija sta temelj podjetja

Podjetje je politiko zdravja zapisalo v internih dokumentih, skrb za zdravje zaposlenih pa je vključena v vse strategije, sisteme in procese v podjetju.

Na podlagi sprejete politike zdravja smo v podjetju leta 2008 začeli projekt, ki smo ga poimenovali "Izboljšajmo način življenja in ostanimo zdravi". Projekt je vpet v strategije podjetja, določa tako dejavnosti kot ljudi, ki so zanje zadolženi, ter cilje, ki jih je treba doseči. Odgovorni za projekt poročamo upravi o svojem delu dvakrat letno, rezultate spremljamo mesečno.

Dejavnosti projekta se osredotočajo tako na (posamezne) zaposlene in razvoj njihovih kompetenc na področju skrbi za zdravje, osebnostnega razvoja in komuniciranja, kot tudi na vodstvo, ki se izobražuje o pomenu dobrega vodenja in komuniciranja, o prepoznavanju tveganj za nastanek različnih težav na področju zdravja in prepoznavanju teh težav, o ukrepih za njihovo preprečevanje ter o ravnanju z zaposlenimi, ki že imajo različne zdravstvene težave. Posebno pozornost v projektu posvečamo že obolelim delavcem in njihovi rehabilitaciji ter ponovni vključitvi v delovno okolje in delovne procese, velik poudarek pa namenjamo tudi neformalnemu druženju in organizaciji različnih dejavnosti, v katere vključujemo tudi širšo lokalno skupnost.

Delovna skupina za zdravje zaposlenih deluje s polno paro

V podjetju imamo posebno delovno skupino za pobude na področju promocije zdravja pri delu in promocije duševnega zdravja, ki se imenuje tim za promocijo zdravja. V njej smo

predstavniki uprave, direktorji področij, vodje na različnih ravneh, kadroviki, sodelavci za področje varnosti in zdravja pri delu, predstavniki sveta delavcev in sindikata, pooblaščen zdravnik, po potrebi pa tudi osebni zdravniki zaposlenih. Sodelujemo tudi s timi, ki delujejo na drugih področjih.

Člani delovne skupine smo seznanjeni s področjem varovanja zdravja, udeležujemo se različnih izobraževanj, povezanih s to tematiko. Še posebej to velja za vodje na različnih ravneh, ki se izobražujejo o pomenu dobrega vodenja in ustrezne komunikacije, o prepoznavanju dejavnikov tveganja za nastanek zdravstvenih težav, posebej težav v duševnem zdravju, prepoznavanju zgodnjih znakov negativnega stresa ter o ukrepih za njihovo preprečevanje, pa tudi o tem, kako ravnati z zaposleni s težavami v duševnem zdravju.

Viri, tako materialni kot finančni, so predvideni in zagotovljeni že v letnih načrtih podjetja z izjemo dejavnosti, ki niso vnaprej načrtovane. Za te se finančni in materialni viri iščejo naknadno.

Z majhnimi in vztrajnimi koraki do boljšega zdravja zaposlenih

V podjetju si že dolga leta prizadevamo za dialog med vsemi vpletenimi deležniki in skupno reševanje problemov. Na tak način tudi načrtujemo in izvajamo pobude, povezane z duševnim zdravjem in zdravjem zaposlenih na splošno. Gre za skupna prizadevanja najti rešitve, ki bodo najboljše za vse vpletene. Pobude in načrtovani ukrepi temeljijo na oceni potreb v podjetju. Na dve leti izdelamo analizo zdravja zaposlenih. Redno analiziramo podatke o bolniškem staležu ter merimo organizacijsko klimo. Standardiziran vprašalnik, namenjen merjenju klime v podjetju, ki ga uporabljajo številne organizacije v Sloveniji, smo dopolnili še s svojimi vprašanji. Glede na podatke o bolniškem staležu in rezultate raziskave o organizacijski klimi vodje pripravijo akcijski načrt za svoje enote, za področja, ki se v raziskavi izkažejo še posebej problematična, pa v podjetju organiziramo tudi specifična izobraževanja.

Med delovnim časom si zaposleni privoščimo več aktivnih odmorov, ki zaenkrat še niso vodeni, vendar pa to načrtujemo v bližnji prihodnosti.

V podjetju poskušamo delo in delovna mesta prilagajati zaposlenim, tako invalidom kot zaposlenim s težavami v duševnem zdravju, pri čemer sodeluje širši tim ljudi. Da bi bilo to področje še bolje urejeno, se v podjetju trenutno ukvarjamo z aktivnostmi za sistemsko načrtovanje takšnih prilagoditev in pripravljamo organizacijski predpis za to področje.

Prenos znanja med sodelavci temelj izobraževanja v podjetju

Izobraževanje ima v podjetju prav poseben položaj. Podjetje si namreč vseskozi prizadeva dodatno izobraževati in usposablja svoje zaposlene na različnih področjih, spodbujamo pa jih tudi k samoizobraževanju. V ta namen imamo v podjetju poseben center za samostojno učenje, kjer imajo zaposleni dostop do različne literature in interneta. To nadgrajujemo s strokovnimi srečanji enkrat mesečno, ki smo jih poimenovali Akademija in se jih udeležujejo

vsi zaposleni, njihov glavni namen pa je deliti znanje s sodelavci. Tako na primer delavci, ki so zaključili šolanje, na teh srečanjih predstavijo svoje diplomske ali raziskovalne naloge. Predstavitve na koncu poslušalci tudi ocenijo, kar je nekakšna povratna informacija za nastopajočega, ki se tako uri tudi v javnem nastopanju.

Tudi sicer v podjetju spodbujamo prenos znanja med zaposlenimi, tako mora vsak, ki se udeleži strokovnega seminarja ali konference, deliti pridobljeno znanje s svojo delovno skupino.

Spodbujanje zdravega življenjskega sloga in dobrih medosebnih odnosov

Poleg tega podjetje spodbuja zdrav življenjski slog zaposlenih. Nudi jim možnost vključevanja v različne športne dejavnosti, ki jih v večjem deležu tudi subvencionira. Podjetje se hkrati vključuje v življenje širše skupnosti tako, da organizira dejavnosti, ki združujejo zaposlene in njihove otroke, se vključuje v izobraževalne programe različnih šol, podeljuje štipendije ipd.



V podjetju veliko truda vlagamo v izgrajevanje medosebnih odnosov, ki temeljijo na dobri komunikaciji, zaupanju in pravičnosti, pomembna pa je tudi solidarnost med zaposlenimi, ki dosega zavidljivo raven. In ravno to je izhodišče za to, da delavci vse pogostejše sami poiščejo pomoč, ko jo potrebujejo. Vselej jim je na voljo nekdo, ki jim bo prisluhnil in skupaj z njimi poiskal pomoč. Imamo pa tudi možnost zaupne obravnave težav v duševnem zdravju s kadrovsko delavko

v za to namenjenem prostoru. Svetovanje in pomoč potekata na individualni ravni, zainteresiranim oz. pomoči potrebnim pa nudimo tudi informacije o organizacijah zunaj podjetja, kjer lahko poiščejo pomoč. V podjetju spremljamo in ohranjamo stike z zaposlenimi z zdravstvenimi težavami. Po vrnitvi na delovno mesto po daljših bolniških odsotnostih vodje s takšnimi zaposlenimi opravijo tudi neformalni pogovor. Zaposlenim, ki so bili dlje časa na bolniški, pripada solidarnostna pomoč. Sredstva zanj podjetje predvidi v letnih načrtih.

V podjetju imamo tudi nabiralnik, v katerega lahko zaposleni odvržemo pisma, v katera zapišemo svoje težave ali želje.

Zavedamo se, da je še precej področij, povezanih s celostno skrbjo za zdravje zaposlenih, ki se jih še nismo lotili, načrtujemo pa jih za v prihodnje.

Naše načelo je z majhnimi in vztrajnimi koraki doseči spremembe, ki bodo koristne za zaposlene in podjetje. Znanje, ki sem ga pridobila na izobraževanju za svetovalce za promocijo zdravja pri delu, je pomagalo, da smo še nadgradili program promocije znanja, ki smo ga v podjetju že izvajali.