

Zdravi
delavci
v zdravih
organizacijah



Delovno okolje – okolje za zdravje

Zdravje gradimo ali pa izgublamo v različnih življenjskih okoljih – v družini, lokalni skupnosti, na delovnem mestu, v šoli, vrtcu, na kmetiji – povsod tam, kjer živimo, delamo, se izobražujemo ali zabavamo. Zato skrbi za zdravje ne smemo omejiti samo na ukrepe v okviru zdravstva. Delovno okolje je eno od naših najpomembnejših življenjskih okolij, kjer na zdravje in blaginjo medsebojno delujejo okoljski, organizacijski in osebni dejavniki.

Odrasli preživimo na delu vsaj eno tretjino svojega življenja. Zato je delo, delovno mesto oziroma podjetje zelo pomembno za naše zdravje. Strokovnjaki ocenjujejo, da se zaradi ekonomskih posledic nevarnega in nezdravega delovnega okolja izgublja od tri do pet odstotkov bruto družbenega proizvoda. Toda delo in delovno okolje še zdaleč ne vplivata na zdravje samo negativno, ampak imata številne pozitivne učinke, saj človeku omogočata samopotrjevanje in osebnostno ter strokovno rast. Hkrati je delovno okolje tudi kraj, kjer si lahko pridobimo znanje in veščine za zdrav življenjski slog ter dejavno sodelujemo v nenehnem izboljševanju fizičnih in socialno-psiholoških razmer za uspešno, zdravo in varno delo.



Promocija zdravja pri delu

Številni primeri dobre prakse in izkušnje iz tujine kažejo, da je mogoče s primernimi ukrepi zmanjšati ali odpraviti negativne vplive dela in delovnega okolja na zdravje ter spodbuditi delavce in delodajalce k oblikovanju zdravju naklonjenega življenjskega sloga. Način povezovanja, načrtovanja in izvajanja teh ukrepov imenujemo promocija zdravja pri delu. V Združenih državah Amerike kar 90 % podjetij s 50 ali več zaposlenimi in skoraj vsa podjetja z več kot 750 zaposlenimi izvajajo vsaj enega od programov promocije zdravja.

Osrednji cilj promocije zdravja je boljše zdravje ljudi in s tem večja kakovost življenja in dela, zanemarljivo pa tudi ni dejstvo, da se zaradi dobrih programov promocije zdravja manjšajo stroški za zdravstveno in socialno varstvo. Obvladovanje stroškov, povezanih z boleznijo, zdravljenjem, bolniškimi odsotnostmi, invalidnostjo, poklicnimi boleznimi in prezgodnjo umrljivostjo predstavlja pomemben argument za uvajanje programov promocije zdravja.

Za uspeh promocije zdravja je najpomembnejše, da dejavno sodelujeta obe najpomembnejši strani – delodajalci in delavci. V podjetju se nič ne more zgoditi brez privolitve in podpore vodstva, ki se zaveda pomena zdravih in motiviranih delavcev. Izkušnje kažejo, da najboljše učinke programov promocije zdravja dosegajo tam, kjer so zdravju zaposlenih namenili posebno mesto tudi v osrednji strategiji in ciljnih podjetja.

Ukrepi promocije zdravja pa ne morejo biti uspešni, če jih ne sprejmejo tisti, ki so jim namenjeni, torej zaposleni. Zato je pomembno, da zaposleni ne sodelujejo le pri izvajanju programov promocije zdravja, ampak jih sooblikujejo. Pozitivne izkušnje pri soodločanju delavcev v zvezi z varovanjem zdravja in zagotavljanja varnosti na delovnem mestu so ponekod pripeljale do večje vključenosti delavcev tudi pri sprejemanju poslovnih odločitev. Cilj vsakega posameznika je biti zdrav in aktiven čim dlje v življenju, k temu cilju pa moramo stremeti tudi v delovnem okolju.



Čili za delo

V Sloveniji smo ukrepe za boljše zdravje zaposlenih povezali v program Čili za delo, ki smo ga pripravili v okviru projekta Phare, Izobraževanje za zdravo delo in življenje.

Kaj je Čili za delo?

Čili za delo je program promocije zdravja pri delu. Zajema sedem izobraževalnih modulov za področja, ki bi lahko največ prispevala k izboljšanju zdravja aktivne populacije:

- analiza zdravja delavcev,
- preprečevanje poškodb,
- ergonomski ukrepi,
- preprečevanje obremenitev zaradi kemijskih onesnaževalcev,
- organizacijski ukrepi,
- obvladovanje doživetij preobremenjenosti oziroma stresa in
- preprečevanje uporabe psihoaktivnih snovi.

V podjetju oz. kateri koli drugi organizaciji je treba najprej zbrati ustrezne podatke o zdravju, jih nato analizirati v skladu z modulom »Analiza zdravja delavcev« ter na podlagi rezultatov analize izluščiti problem(e), ki bi se ga/jih dalo zmanjšati, omiliti oziroma odpraviti z uporabo primernega modula.

Kako poteka izvajanje programa?

Izvajanje programa strokovno in organizacijsko koordinira Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, ki vzpostavi stik z zainteresiranim podjetjem in predstavi program vodstvu. Posebej usposobljeni svetovalci za promocijo zdravja pri delu nato skupini za zdravje, ki se oblikuje v podjetju, posredujejo znanje in veščine za samostojno izvajanje programa. Primeri dobre prakse iz tujine namreč kažejo, da so ukrepi promocije zdravja uspešni le, če jih izvajajo zaposleni sami, ne pa zunanji strokovnjaki.

Skupina za zdravje se oblikuje glede na kadrovske možnosti v podjetju, v skladu s programom Čili za delo pa so med potencialnimi člani:

- predstavnik vodstva ali direktor,
- predsednik sindikata oz. sindikalni zaupnik,
- predsednik sveta delavcev oz. delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu,
- pooblaščen zdravnik,
- kadrovik (vodja kadrovske službe oz. službe za upravljanje s človeškimi viri),
- varnostni inženir oz. strokovni delavec za varnost pri delu,
- organizator dela,
- vodja proizvodnje,
- vodja razvoja,
- vodja gasilske službe,
- strokovne službe glede na dejavnost podjetja.

Pomembno je, da program zajame vse zaposlene in da so aktivnosti organizirane med delovnim časom.



Program po posameznih modulih

Analiza zdravja delavcev

Da bi v podjetju lahko določili probleme, vezane na zdravje, počutje, razpoložljivost delavcev in varnost pri delu, je treba analizirati dosegljive podatke in jih prikazati s kazalniki zdravja. Praviloma bi morali spremljati podatke o tem, kako zdrav je človek. Takih podatkov pa podjetje nima, zato spremljamo podatke o bolezni, poškodbah in fluktuaciji v podjetju. To so t. i. kazalniki negativnega zdravja, na podlagi katerih lahko ugotovimo, kaj bi bilo potrebno v podjetju narediti, da se zdravje delavcev izboljša:

- bolniški stalež (odstotek bolniškega staleža, indeks onesposabljanja, indeks frekvenca in resnost),
- poškodbe pri delu (število poškodb, delovno mesto nastanka poškodbe, vrsta in teža poškodbe, analiza nastanka poškodbe),
- poklicne bolezni in bolezni, ki jih je sopovzročilo delo,
- invalidnost (delovna doba ob ugotovljeni invalidnosti, vzrok invalidnosti),
- fluktuacija oz. število delavcev, ki so zapustili podjetje (odstotek fluktuacije na letni ravni),
- ocenjevanje ekoloških razmer za delo (meritve fizikalnih, kemičnih in bioloških dejavnikov – toplotne razmere, hrup, vibracije, razsvetljava, škodljivi plini, prah...),
- pregledi in preizkusi delovne opreme,
- ocena tveganja, ki je sestavni del izjave o varnosti,
- poročilo o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev.

To je osnovni modul, brez katerega ni moč izvajati promocije zdravja v podjetju. Na podlagi ugotovitev izberemo prednostno področje in izvedemo enega od naslednjih modulov.

Preprečevanje obremenitev zaradi izpostavljenosti kemijskim onesnaževalcem

Če ugotovimo, da so delavci izpostavljeni kemijskim snovem, je treba ukrepati naslednje:

- pridobiti podatek, **katerim kemičnim snovem** so delavci na določenem delovnem mestu izpostavljeni,
- pridobiti **varnostne liste** za vse škodljive kemične snovi,
- redno izvajati **ekološki in biološki monitoring izpostavljenosti**,
- če so izmerjene koncentracije kemičnih snovi v zraku ali bioloških materialih nad dovoljenimi mejnimi vrednostmi, uvesti **ukrepe** (tehnične, organizacijske itd.) za njihovo znižanje pod dovoljene mejne vrednosti:
 1. zamenjati škodljivo snov z manj škodljivo ali zamenjati tehnologijo,
 2. znižati koncentracije škodljivih snovi s prezračevanjem, čiščenjem zraka, odsesavanjem,
 3. odrediti uporabo osebne varovalne opreme;
- v času, ko so vrednosti ekološkega ali biološkega monitoringa nad dovoljenimi mejnimi vrednostmi, prepovedati delo na teh delovnih mestih;
- **redno nadzorovati zdravstveno stanje** delavcev v okviru obdobjih zdravstvenih pregledov;
- **pri akutnih ali kroničnih zdravstvenih težavah ali boleznih**, ki so lahko posledica izpostavljenosti kemičnim snovem, delavca napotiti k osebnemu zdravniku in pooblaščenemu zdravniku medicine dela, prometa in športa.

Ergonomski ukrepi na delovnem mestu

Osnovno vodilo mora biti prilagoditev delovnega mesta in delovnega okolja delavčevim psihofizičnim sposobnostim. Pri ergonomskem delu delavec ohrani naravno držo, delovne naprave pa so razporejene kot naravni podaljšek delavčevega kostno-mišičnega sistema.

Ergonomska načela:

- velikost prostora je prilagojena delavcu,
- dela se v nevtralnem položaju, brez pretiranega utrujanja,
- predmete dela se ohranja v primernem dosegu,
- delo poteka na primerni višini,
- število ponavljajočih se gibov je potrebno čim bolj zmanjšati,
- zmanjšati je treba statično delo mišic,
- zmanjšati je treba uporabo sile med delom,
- predmeti dela ali orodja naj ne pritiskajo na posamezne dele telesa,
- če delo omogoča, se uporablja ergonomski stol za sedenje,
- komande so razumljive in lahko berljive,
- ohranja se udobno delovno okolje:
- delovno mesto je primerno razsvetljeno,
- mikroklima, hrup in vibracije so v dovoljenih mejah, stroji in naprave so oblikovani tako, da so delavcu prilagojeni in mu niso nevarni,
- na delovnem mestu se uvajajo gibalno-športne aktivnosti.

Obvladovanje doživetij preobremenjenosti

Stres, kot najpogosteje imenujemo doživetje preobremenjenosti, lahko precej preprečujemo z ugodnimi ekološko-ergonomskimi ter tehnološkimi razmerami v delovnem okolju ter ustrezno organizacijo dela. Pri tem je še posebej pomembno, da so natančno opredeljene vsebina dela, pristojnosti in odgovornosti, da so vzpostavljene formalizirane poti komuniciranja in da so jasno opredeljeni navodila za delo ter delovni čas.

Ko do preobremenjenosti že pride, je treba uvesti obvladovalne ukrepe:

- seznaniti zaposlene s posledicami preobremenjenosti in jih usposobiti za različne načine obvladovanja doživetij preobremenjenosti,
- organizirati psihosocialno službo, ki pomaga pri razreševanju napetosti in usmerja posameznike v duševnih stiskah na prave naslove,
- vključiti različne gibalno-športne aktivnosti v razbremenjevanje delavcev (vaje za raztegovanje, sproščanje ali ogrevanje, rekreacijski odmori),
- omogočiti delavcem zdravo prehranjevanje med delom in preskrbljenost s tekočino.



Organizacijski ukrepi v delovnem okolju

Organizacijska struktura naj bo prilagojena ciljem in dejavnostim podjetja in čim bolj pregledna ter naj ima čim manj organizacijskih ravni.

Pri ustvarjanju in izboljševanju **organizacijske kulture in klime** je pomembno:

- ustrezno komuniciranje in informiranje (krajši delovni sestanki, formalna in neformalna srečanja z vodstvom, dvosmerno pisno in ustno komuniciranje);
- ustvarjanje medsebojnega zaupanja (medsebojno spoštovanje in spoštovanje osebnosti vsakega posameznika, posredovanje poštenih in resničnih informacij, lojalnost organizacije do zaposlenih, učinkovito razreševanje sporov, boljše vodenje);
- izboljšanje odnosa zaposlenih do organizacije (približevanje ciljev podjetja zaposlenim, ustvarjanje pozitivnega mišljenja o podjetju, graditev lojalnosti do podjetja, skrb za varnost zaposlitve, odpravljanje neskladij med zaposlenimi in zahtevami do njih ter krepitev skupnih vrednot).

Uvajanje sprememb naj bo načrtovano in sistematično z veliko mero razumevanja do zaposlenih.

Pri **organizaciji dela** je pomembno, da:

- je delo oblikovano tako, da ne povzroča monotonije,
- imajo delavci možnost opravljati več različnih del,
- vsak ve, kaj se od njega pričakuje, kaj je njegovo delo ter kaj so njegove pristojnosti in odgovornosti (v pisni obliki),
- so navodila za delo kratka in jasna ter v jeziku, ki ga delavec razume,
- delavci dosledno upoštevajo zahteve za uporabo osebne varovalne opreme.



Ukrepi za dvig **motivacije** za delo:

- delavci poznajo cilje organizacije in svoje mesto v njej,
- izvaja se rotacija delavcev na podobnih delovnih mestih in menjujejo se delovna mesta ter delovna področja,
- delo je oblikovano tako, da omogoča izkoristek različnih sposobnosti delavca,
- ustvarjajo se razmere, ki dajejo občutek zadovoljstva in koristnosti,
- ustvarjajo se možnosti za prevzemanje odgovornosti in samostojnost pri delu,
- zagotavlja se zdravo delovno okolje,
- podeljujejo se pohvale za dobro delo,
- vzpostavljen je ustrezen sistem nagrajevanja glede na rezultate dela,
- nudi se pomoč pri razvijanju kariere.

Zaposlene je treba **izobraževati** tako za delo samo kot tudi za zdravo in varno delo, in sicer kontinuirano, še posebej pa ob nastopu dela, ob razporeditvi na drugo delo, ob spremembi tehnologije ter ob vseh spremembah pri delu.

Delovni čas, odmori in počitki so večinoma določeni v delovnopravni zakonodaji, a jih je treba kljub temu prilagajati vrsti in zahtevnosti dela, biološkemu ritmu in potrebam delavcev.





Preprečevanje poškodb pri delu

Kadar rezultati analize zdravja delavcev v določenem okolju pokažejo, da so poškodbe pri delu težje in/ali pogostejše, mora vodstvo delovne organizacije oblikovati politiko preprečevanja oz. obvladovanja poškodb pri delu.

Prepoznavanje vzrokov in mehanizmov nastanka poškodb pri delu v delovni organizaciji je podlaga za sprejem in izvajanje učinkovitih ukrepov za preprečevanje in zmanjšanje števila in teže poškodb pri delu.

Za preprečevanje poškodb pri delu se priporoča organizacija dela v skladu z mednarodnim standardom ISO (OHSAS 18001:1999). Vodstvo delovne organizacije sprejme **strategijo, izdela načrt in določi organizacijo preprečevanja poškodb pri delu, preverja učinke - rezultate in določa korektivne aktivnosti.**

V delovni organizaciji se v skladu z zakonskimi določili določijo **postopek aktivnosti ob poškodbi pri delu**, ki zagotavlja natančno raziskavo poškodbe pri delu:

1. osnovne informacije: kje, kdaj, kako, kdo, kakšna je škoda
... dokazno gradivo, izjave prič;
2. razlaga nezgode: zakaj – vzrok, mehanizem nastanka, zaporedje dogodkov, teža poškodbe;
3. analiza nezgode: osnovni, neposredni, posredni vzroki – dejavniki;
4. ukrepi za preprečevanje: vsebina, roki, nosilci.



Za razreševanje problematike poškodb pri delu predlagamo model sedmih korakov, ki temelji na znanem ciklu PDCA: plan – načrtuj, do – stori, check – preveri, act – deluj (znan tudi kot Demingov krog).

Struktura aktivnosti cikla PDCA s sedmimi koraki reševanja problema povečanega števila poškodb pri delu:

1. opis problema,
2. opis procesa dela,
3. opredelitev in opis osnovnih vzrokov,
4. priprava rešitve in načrtovanje aktivnosti,
5. implementacija rešitve (»do«),
6. pregled ter ovrednotenje sprememb (»check«),
7. nadaljevanje dela na podlagi rezultatov ukrepov in pozitivnih izkušenj (»act«).

Strokovno, sistematično in vztrajno delo v skladu z navedenimi smernicami omogoča prepoznavanje vzrokov ter mehanizmov nastajanja in učinkovitih ukrepov ter postopkov za preprečevanje poškodb pri delu.



Preprečevanje uporabe psihoaktivnih snovi (PAS) na delovnem mestu

PAS predstavljajo resno tveganje za delovanje človeka ter za njegovo zdravje in varnost, saj vplivajo na delovanje živčevja uporabnika, s tem pa na vrsto njegovih življenjskih opravil. Uporaba PAS na delovnem mestu ne vpliva le na kakovost dela, predstavlja tudi resno tveganje za zdravje in varnost uporabnika in njegovih sodelavcev; ima dolgoročne posledice tako za posameznika, njegovo družino kot za celotno družbo. Zato se zavzemamo za nično toleranco in dosledno preprečevanje uporabe PAS v delovnem okolju.

Za učinkovito preprečevanje uporabe PAS je treba oblikovati in izvajati jasno politiko, ki vključuje ustrezne ukrepe:

- neuporabo PAS v podjetju zagotavlja varno, zdravo in kakovostno delovno mesto, pomembno pa je tudi spodbujanje in omogočanje zdravega življenjskega sloga delavcev;
- politiko za delovna mesta brez PAS je treba zapisati in pojasniti vzroke za njeno oblikovanje, jasno določiti pričakovanja, zaželeno in nezaželeno oz. prepovedano obnašanje ter razložiti postopke, če se ta politika ne spoštuje; z vsebino politike za delovna mesta brez psihoaktivnih snovi morajo biti seznanjeni vsi zaposleni;
- zato je treba vsem zaposlenim nuditi izobraževanje in ustrezne informacije, da bi lahko razumeli politiko za delovna mesta brez PAS, v njej sodelovali in zaznali njene koristi;
- izobraziti je treba t. i. supervizorje, ki spremljajo vedenje pri delu, opazijo in dokumentirajo problematično obnašanje ter izvajajo zastavljeno politiko;

- postopki in metode preverjanje uporabe PAS so sestavni del politike podjetja do neuporabe PAS. Morajo biti vnaprej določeni in opredeljeni v internih aktih (kako in kdo se testira, kakšne so posledice, ukrepi, rešitve), z njimi pa morajo biti seznanjeni vsi zaposleni;
- poskrbeti je treba, da so na voljo informacije o ustanovah za pomoč tistim, ki imajo težave zaradi uporabe PAS.

PROMOCIJA ZDRAVJA PRI DELU DELUJE!

Vrsta tujih raziskav kaže, da sistematično izvajanje programov promocije zdravja pri delu prinaša koristi, zato vas vabimo, da se vključite tudi vi. Več informacij o programu Čili za delo je na spletnem naslovu www.cilizadelo.si, lahko nas pokličete po telefonu 01 522 4334 ali nam pišete na e-naslov: cilizadelo@guest.arnes.si.

PHARE -
Izobraževanje
za zdravo delo
in življenje



Klinični center Ljubljana
Klinični inštitut
za medicino dela,
prometa in športa

Poljanski nasip 58
1000 Ljubljana
Slovenija

www.cilizadelo.si



Ta knjižica je pripravljena ob finančni pomoči Evropske unije. Za vsebino te knjižice je izključno odgovoren Klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa in zanj v nobenem primeru ne velja, da odraža stališča Evropske unije.

Izdajatelj in založnik:
Klinični center Ljubljana,
Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa

Oblikovanje: Studio 3S
tisk: Biro M



PHARE -
Izobraževanje
za zdravo delo
in življenje



**Klinični center Ljubljana
Klinični inštitut
za medicino dela,
prometa in športa**

Poljanski nasip 58
1000 Ljubljana
Slovenija

www.cilizadelo.si