

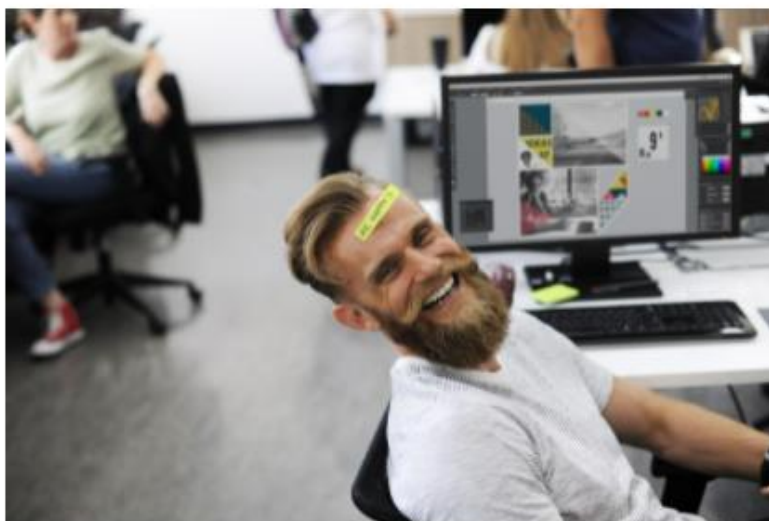
Varstvo pri delu

Podlaga za dobro in uspešno življenje in delo posameznika in organizacije je zdravje. Zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v spodbudnem delovnem okolju so:

- bolj produktivni, ustvarjalni in zadovoljni,
- redkeje zbolijo in odidejo v bolniški staž,
- ostanejo zvesti delodajalcu oziroma organizaciji (Ministrstvo za zdravje),
- motivirani (IRI c).

Zato je pomembno, da delodajalci izvajajo **promocijo varnosti in zdravja na delovnem mestu**, z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev. Pravni temelj je ZVZD-1, 6. in 12. člen (Ministrstvo za zdravje).

»Gre za skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi pri njihovem delu« (Ministrstvo za zdravje).



Kultura varnosti in zdravja pri delu

»Kultura varnosti in zdravja je eden od ključnih dejavnikov, ki določajo učinkovitost varnostnega sistema« (Evropska unija 2016, 14). Med ključne vrednote podjetja štejemo **načela varnosti in zdravja, ki so vključena v vsakdanja dejanja in odločitve**. Vodilni v podjetju s svojim ravnanjem, vrednotami, spoštovanjem pravil in dejanji predstavljajo zgled delavcem, k spodbujanju pozitivne varnostne kulture (Evropska unija 2016, 14).

Napotki za vodstvene delavce, kako pokazati predanost in pomen varnosti in zdravja pri delu:

- obiščite proizvodne prostore, pohvalite dobre pristope, prisluhnite težavam delavcev,
- udeležujte se sestankov odbora za varnost in zdravje, na skupnih sestankih spregovorite o varnosti in zdravju na delovnem mestu,
- aktivno sodelujte pri preiskavah delovnih nesreč, bolezni, dogodkov,
- slabe novice izkoristite kot priložnost za izboljšanje razmer,
- spodbujajte zaposlene v proaktivno vključevanje v oblikovanje strategij, politik in ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu,
- zastavite si dolgoročne cilje varnosti in zdravja (Evropska unija 2016, 14).



Upravljanje z varnostjo in zdravjem pri delu

1. Ne pozabite, da delate z ljudmi:
 - ne izčrpavajte jih
 - ljudje niso stroji
 - z njimi ravnajte dostojno in spoštljivo.
2. Poslušajte svoje ljudi in se pogovarjajte z njimi:
 - vključujte delavce
 - počnite to pogosto
 - cenite in razvijajte medosebne spretnosti nadzornikov in vodilnih.
3. Zadeve uredite hitro:
 - ne dovolite, da bi težave ostale nerazrešene
 - ljudi obveščajte o napredku.
4. Zagotovite, da bo vaša dokumentacija vredna truda:
 - redno jo posodablajte
 - poskrbite, da je smiselna.
5. Izboljšajte usposobljenost na področju varnosti in zdravja pri delu:
 - zlasti na ravni vodstvenih delavcev.
6. Spodbujajte ljudi, naj vam povedo neprijetne novice.
7. Najprej spravite v red svoje delovno mesto.
8. Merite in spremljajte tveganja, ki so jim ljudje izpostavljeni:
 - na izredne dogodke se ne smete zgolj odzivati, zadeve uredite, preden se kaj zgodi
 - obvladujte tveganja pri izvoru.
9. Stalno preverjajte, ali je vaše prizadevanje učinkovito:
 - ali dosegate, kar ste želeli?
10. Uporabite ustrezne časovne in finančne vire.

(Vir: Evropska unija 2016, 15)

Dodatno branje:

[Pomembnost dobrega upravljanja varnosti in zdravja](#)

Usposabljanja na temo varnosti in zdravja pri delu

Predlogi usposabljanj za zaposlene na temo varnosti in zdravja pri delu:

- obvladovanje stresa,
- skrb za fizično kondicijo,
- skrb za duševno zdravje,
- skrb za zdravstveno preventivo,
- skrb za pozitivno klimo,
- skrb za uravnoteženo prehrano,
- obvladovanje novosti na delovnem mestu,
- vzdrževanje zdravega življenjskega sloga,
- tehnike za povečanje vitalnosti zaposlenih,
- vaje za ohranitev motorike,
- staranje delovne sile,
- kakovostna starost.



Kakšno je dobro psihosocialno delovno okolje?

»V dobrem delovnem okolju delavci poročajo o visokem zadovoljstvu na delovnem mestu, sprejemajo izzive in si prizadevajo uresničiti svoj potencial. Za organizacijo to pomeni dobro poslovno uspešnost ter nizko stopnjo absentizma in fluktuacije zaposlenih« (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2014, 16).

Dejavniki, ki prispevajo k dobremu psihosocialnemu delovnemu okolju, so:

- dobro usposobljeni delavci, dovolj časa in samostojnosti za organizacijo za izpolnitev nalog,
- izogibanje monotonemu delu, spodbujanje delavcev k sprejemanju odgovornosti,
- jasno postavljena pričakovanja, konstruktivna povratna informacija,
- sodelovanje delavcev pri sprejemanju odločitev v zvezi z njihovim delom,
- nagrajevanje, napredovanje, delitev dela,
- spodbudno in prijazno delovno okolje,
- odprta, dvosmerna komunikacija, informiranje zaposlenih,
- ukrepi za preprečevanje stresa v zvezi z delom in nadlegovanja ter nasilja,
- učinkovito usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2014, 16).



Staranje delovne sile

EU se sooča s **staranjem delovne sile**. Povečanje števila starejših zaposlenih pomeni za delodajalce velike spremembe in jim nalaga odgovornost pri načrtovanju ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu ([Zdravi in uspešni 2016](#)).

Predlogi prilagoditev v zvezi z varnostjo in zdravjem na delovnem mestu za starejše zaposlene:

- preglednejše ikone in večja pisava,
- razbremenitev ob delovnih konicah,
- določitev parkirnih prostorov, ki so namenjeni le starejšim zaposlenim,
- prilagoditev glasnosti,
- dobra osvetlitev,
- prilagoditev delovne opreme,
- rotacija delovnih mest in delovnih nalog,
- delo na domu in prožno delo (Planko idr. 2017).



E-vodnik: [Zdrava delovna mesta za vse generacije](#)

Stres

»Stres na delovnem mestu je eden največjih zdravstvenih in varnostnih izzivov, s katerimi se srečujemo v Evropi«. Poleg depresivnosti in anksioznosti je tudi en najpogosteje omenjenih zdravstvenih težav (Bajt idr. 2015, 24). Statistični podatki raziskave (Z zdravjem povezan življenjski slog) iz leta 2016 kažejo, da se 5% odraslih vsak dan počuti pod stresom, 21% jih stres občuti pogosto (Jeriček Klanšček v NIJZ 2017).

Stres vpliva na zdravje, medosebne odnose, delovno uspešnost in navsezadnje tudi **odsotnost z dela**. V interesu delodajalcev in zaposlenih mora biti zmanjševanje stresa na delovnem mestu in ureditev spodbudnega delovnega okolja (Leskovec in Filip 2018, 116).

Znaki stresa, ki se kažejo pri delu:

- občutek preobremenjenosti, utrujenosti,
- neučinkovitost, neuspešnost,
- nedokončane naloge, lotevanje vedno novih nalog,
- izguba perspektive,
- težave s koncentracijo in pozornostjo,
- pomanjkanje novih idej,
- odpor do dela (Lovovnik 2014, 28).



DODATNO BRANJE:

[Ko te stresa stres: Kako prepoznati in zdraviti stresne, anksiozne in depresivne motnje](#)

[Stres na delovnem mestu](#)

[Psihosocialna tveganja in stres na delovnem mestu](#)

[Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom](#)

Preprečevanje in obvladovanje stresa

Ukrepi za preprečevanje stresa na delovnem mestu:

- usposabljanja za zaposlene za razumevanje,
- usposabljanja na področju komunikacije,
- preprečevanje nasilja in trpinčenja,
- zagotavljanje ustreznega fizičnega delovnega okolja z upoštevanjem predpisov s področja ergonomije, ekologije in gradnje objektov,
- tehnološki ukrepi, ki povečajo varnost strojev in tehnologije, organizacijski ukrepi ([Čili za delo](#)).

Ukrepi za obvladovanje stresa:

- program za pomoč zaposlenim,
- služba za sprotno reševanje sporov in ostalih,
- spodbujanje telesne dejavnosti,
- spodbujanje odkrite razprave o obremenitvah in morebitnih težavah ter iskanje rešitev ([Čili za delo](#)).

VPRAŠALNIK: [Stres na delovnem mestu](#) in [Koliko ste pod stresom?](#)

DODATNO BRANJE:

- [Psihosocialna tveganja v Evropi – razširjenost in strategije za preprečevanje](#)
- [Kontrolni seznam: stres pri delu](#)
- [Stres, depresija, izgorelost: Kako se »spopasti z njimi«?](#)
- [Premagovanje stresa kot sredstvo za zagotavljanje dobrega počutja](#)
- [10 koristnih napotkov za premagovanje stresa na delovnem mestu](#)



Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu

Ukrepi za preprečevanje in obvladovanje nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu:

Organizacija dela:

razčlenitev organizacija na manjše organizacijske enote, jasno opredeljena pričakovanja, zahteve in cilji na posameznih delovnih mestih, odprta dvosmerna komunikacija, vzpostavitev sistema reševanja sporov (Čili za delo).

Vodenje: demokratičen in procesen način vodenja, vključevanje delavcev v odločanje, ustvarjanje zaupanja in pravičnosti med zaposlenimi, vodje morajo biti usposobljene na področju motivacije, komunikacije, organizacije in reševanja sporov (Čili za delo).

Reševanje posameznih primerov nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu (določitev postopka reševanja primerov, imenovanje usposobljenih kontaktnih oseb, nabor rešitev za hitro ukrepanje, vzpostavitev načinov pomoči žrtvi in storilcu (Čili za delo).

Positivna organizacijska klima: odprta komunikacija, informiranje zaposlenih, spodbujanje timskega dela, skupna usposabljanja, druženja, dvig pozitivnega ozračja (Čili za delo).



DODATNO BRANJE:

[Promocija zdravja in problematika trpinčenja na delovnem mestu](#)

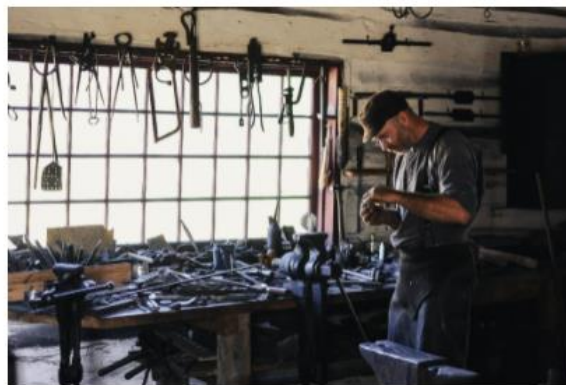
[Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu](#)

Kostno mišična obolenja

Kostno-mišična obolenja so ena najpogostejših oblik poklicnih bolezni, ki v Evropi prizadenejo več milijonov delavcev ter delodajalce in države članice stanejo milijarde evrov (EU-OSHA; Evropska unija 2016, 18). Delimo jih v dve glavni skupini: **bolečine v hrbtu ali poškodbe hrbta in obolenja zgornjih in spodnjih okončin, povezana z delom** (EU-OSHA; Evropska unija 2016, 18).

Pri vzrokih za kostno-mišična obolenja gre običajno za kombinacijo različnih dejavnikov, tako telesnih in psihosocialnih kot delovno okolje:

- ročno premeščanje bremen,
- ponavljajoči gibi, uporaba fizične sile,
- prisilna drža telesa, omejeno gibanje,
- vibracije, slaba razsvetljava, hladni delovni prostori,
- intenzivnost dela, dolgotrajno sedenje,
- velike obremenitve,
- majhna avtonomija,
- majhna raznolikost dela, nezadovoljstvo,
- ureditev delovnega okolja, delovna oprema,
- značilnost predmeta, s katerim se posameznik rokuje (EU-OSHA; Evropska unija 2016, 18).



DODATNO BRANJE:

[Bolezni kostno-mišičnega sistema](#)

[Mišično-kostne bolezni: »Slabo razumljena« pandemija](#)

[Kostno-mišična obolenja](#)

Kostno mišična obolenja - preventivni ukrepi

Kaj lahko stori delodajalec?

Tveganj za kostno-mišična obolenja ne morete povsem odpraviti, lahko pa jih s stroškovno učinkovitimi ukrepi preprečite ali omilite (Evropska unija 2016, 18). Najbolj **ogrožene skupine delavcev** so: nekvalificirani fizični delavci, ženske v večji meri kot moški, starejši delavci in delavci v nestabilnih službah (OSHA a, 2).

DODATNO BRANJE:

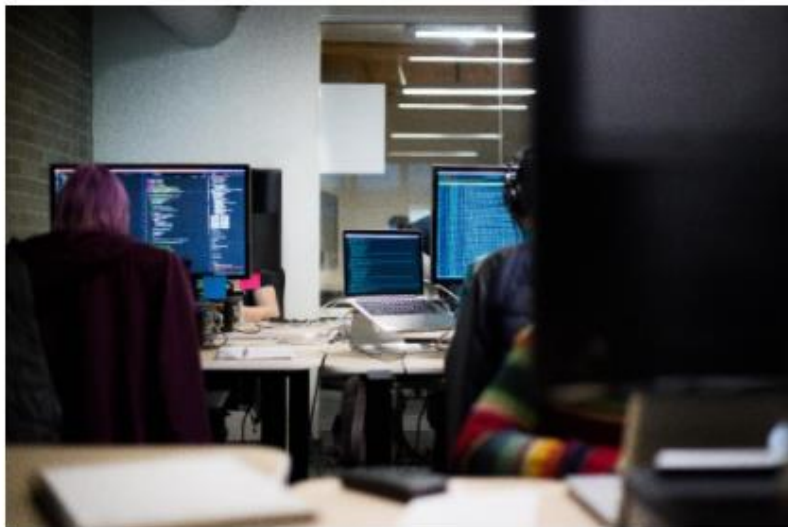
[Proč z bolečinami v hrbtu: Priročnik z osnovnimi informacijami in navodili](#)

[Naredite si breme lažje](#)

[Priporočila za promocijo telesne dejavnosti in preprečevanje sedečega vedenja na delovnem mestu](#)

Preventivni ukrepi na delovnem mestu lahko vključujejo:

- ureditev delovnega mesta (boljša razsvetjava, prilagodljivi stoli, izboljšana drža telesa),
- ergonomsko oblikovana oprema,
- ozaveščanje delavcev o tveganjih in spodbujanje zdravja, usposabljanje delavcev,
- nove delovne metode ali orodja,
- vključevanje delavcev v ukrepe,
- izboljšana organizacija dela (prerazporeditve, kroženje, odmori),
- spremljanje zdravja,
- rehabilitacija delavcev, ki že imajo kostno-mišična obolenja (EU-OSHA; Evropska unija 2016, 18-19).



Ergonomsko oblikovano delovno mesto

Osnovno načelo ergonomije v delovnem okolju je **prilagajanje delovnega mesta človeku**. »Večina ergonomskih ukrepov ne zahteva velikih vlaganj, kljub temu pa lahko prinašajo številne koristi« (Čili za delo). Ergonomsko urejeno delovno okolje zajema:

Preprečevanje kostno-mišičnih

bolezni: delo v nevtralnem položaju, orodja v dosegu rok, zmanjšanje števila ponavljajočih se gibov, ohranjanje udobnega delovnega okolja, telovadba in raztezne vaje, izboljšana organizacija dela (Čili za delo).

Preprečevanje prekomernega hrupa:

manj hrupna oprema, izolacija hrupnih naprav, varovalna oprema, omejitev časa gibanja zaposlenih v bližini hrupnih naprav (Čili za delo).

Zagotavljanje primerne osvetljenosti:

dobra lokalna osvetlitev (Čili za delo).



Motiviranje zaposlenih za varnost in zdravje pri delu

Učinkoviti načini motiviranja zaposlenih za udeležbo v varnosti in zdravju pri delu:

- zaposleni morajo vedeti in občutiti, da so ukrepi zanje koristni,
- poudarek na dolgoročnih in širših koristih, izven delovnega mesta,
- informiranje zaposlenih o zdravih in nezdravih navadah,
- aktivno sodelovanje zaposlenih pri načrtovanju, uvedbi, izvedbi in evalvaciji promocije,
- redno obveščanje, ozaveščanje in spodbujanje zaposlenih, učinkovita komunikacija,
- upoštevanje želj in možnosti zaposlenih,
- pohvale, priznanja za tiste, ki se redno udeležijo programov ali aktivnosti,
- spodbujanje pozitivnih sprememb, kot so boljši delovni odnosi, delovni pogoji, klima,
- del organizacijske kulture, kar zajema sodelovanje vseh v organizaciji,
- najbolj motivirani so najboljša reklama (Podjed idr. 2016, 22-23).



Primer dobre prakse: Zavarovalnica Triglav



V Zavarovalnici Triglav, ki šteje 2.350 zaposleni so razvili program »**Triglav.smo**«, pod motom »**Zdravi-Zadovoljni-Zavzeti**«. Program je nastal s skupnim sodelovanjem vodstva in strokovnih delavcev (MDDSZ b).

Program združuje ukrepe in aktivnosti na področju: varovanja in krepitve zdravja, varnega in zdravega delovnega okolja, medsebojnih odnosov in vseh dejavnosti pri delu, ki vodijo k zdravju, zadovoljstvu in zavzetosti vseh zaposlenih (MDDSZ b).

Rezultati programa se kažejo v **zmanjšanju števila nezgod pri delu in absentizma**, prejeli so tudi **priznanje** za izjemne in inovativne dosežke na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj (MDDSZ b).

Uvedeni ukrepi:

- **izboljšanje vodenja,**
- **sistem varovanja dostojanstva delavcev pri delu,**
- **usposabljanje delavcev in vodij,**
- **promocijski material,**
- **nagrajevanje inovativnosti,**
- **prva psihološka pomoč** (MDDSZ b).

Primer dobre prakse: Splošna bolnišnica Izola

V **Splošni bolnišnici Izola**, ki šteje 745 zaposlenih, so zaradi večjega nezadovoljstva zaposlenih, absentizma, zahtevnimi delovnimi pogoji, življenjskim slogom in organizacijsko klimo uvedli ukrepe na področju varnosti in zdravja pri delu (MDDSZ b).

Ustanovili so **skupino za zdravje**, ki deluje tudi na področju prepoznavanja in obvladovanja psihosocialnih tveganj. Aktivnosti oziroma ukrepe, ki so jih pripravili, so poimenovali »**Zelena delovna mesta**«, ki so pripomogla k:

- ureditvi delovnih mest,
- obremenjenosti zaposlenih,
- boljši organizaciji dela,
- promociji zdravja,
- boljšemu vodenju,
- medsebojni komunikaciji,
- reševanju konfliktov.

Določili so »**zaupne osebe**«, ki nudijo pomoč zaposlenim, zaposleni pa sodelujejo tudi v **delovnih skupinah**. Bolnišnica je poleg tega vključena tudi v Mednarodno mrežo promocije zdravja v bolnišnicah, svoje delo pa prejeli **priznanje za izjemne in inovativne dosežke na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj** (MDDSZ b).



Koristne povezave, priročniki

- [Napo promocijski filmi varnosti in zdravja pri delu](#)
- [Proaktivni pristop k promociji varnosti in zdravja na delovnem mestu](#)
- [Psihosocialna tveganja v Evropi: Prisotnost in strategije za preprečevanje](#)
- [Samoocena vodilne vloge in pobude vodstva na področju varnosti in zdravja pri delu \(str. 17-20\)](#)
- [Video seminarji s področja varnosti in zdravja pri delu](#)
- [Vodenje varnosti in zdravja pri delu](#)
- [Vodnik v stroške in donosnost promocije zdravja na delovnem mestu](#)



Bibliografija



Čili za delo. Čili po korakih. Ljubljana: UKC. Dostopno prek: <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/162cefa14a1286c5?projector=1&messagePartId=0.1> (18. april 2018)

EU-OSHA. Kostno-mišična obolenja. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/sl/themes/musculoskeletal-disorders> (20. april 2018)

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2014. Za zdrava delovna mesta: obvladajmo stres. Luxembourg. Dostopno prek: <http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/kampanje/vodnik14.pdf> (19. april 2018)

Evropska unija. 2016. Zdravje in varnost pri delu sta stvar vseh: Praktična navodila za delodajalce. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije.

Leskovec, Benjamin in Evelyn Filip. 2018. Poročilo analize stanja na področju socialnega dialoga v Sloveniji in v tujini ter pregled dobrih praks doma in v tujini. Ljubljana: Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost.

Levovnik, David. 2014. Stres na delovnem mestu. Ljubljana: GIZ. Dostopno prek: <http://www.sops.si/wp-content/uploads/2014/05/Stres-na-delovnem-mestu.pdf> (18. april 2018)

MDDSZ b. Evropska kampanja zdravo delovno okolje 2014-2015: Dobra praksa. Dostopno prek: <http://www.osha.mddsz.gov.si/kampanje/evropska-kampanja-zdravo-delovno-okolje-2014-2015/dobra-praksa> (21. april 2018)

Ministrstvo za zdravje. Zdravje na delovnem mestu. Dostopno prek: http://www.mz.gov.si/si/delovna_podrocja_in_prioritete/javno_zdravje/zdravje_na_delovnem_mestu/ (18. april 2018)