

KORAK K ZDRAVEMU ŽIVLJENJU

Promocija zdravja v invalidskih podjetjih



ZAVOD
INVALIDSKIH
PODJETIJ
SLOVENIJE

racio



KORAK K ZDRAVEMU ŽIVLJENJU

Promocija zdravja v invalidskih podjetjih

Ljubljana, november 2016

Projekt Korak k zdravemu življenju je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.



Naslov:	Korak k zdravemu življenju Promocija zdravja v invalidskih podjetjih
Projekt:	»Korak k zdravemu življenju«
Urednik:	Tatjana Brumnič-Smrekar
Lektor:	Vesna Veingerl
Izdal in založil:	Zavod invalidskih podjetij Slovenije, Linhartova 1, Ljubljana
Za izdajatelja:	Tatjana Brumnič-Smrekar
Priprava in tisk:	Birografika BORI d.o.o., Ljubljana
Prva izdaja:	november 2016
Naklada:	200 izvodov

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

613:005.71-056.26

KORAK k zdravemu življenju : promocija zdravja v invalidskih podjetjih / [urednik Tatjana Brumnič-Smrekar]. - 1. izd. - Ljubljana : Zavod invalidskih podjetij Slovenije, 2016

ISBN 978-961-91814-1-6
1. Brumnič-Smrekar, Tatjana
287118080

Kazalo

UVOD	5
IZHODIŠČA DELAVNIC PROJEKTA »KORAK K ZDRAVEMU ŽIVLJENJU«	7
STROKOVNO DELO Z INVALIDI	8
DRZNIMO SI RAZMIŠLJATI »ZDRAVO« -KAKO LAHKO PREVENTIVNO SKRBIMO ZA SVOJE ZDRAVJE (STROKOVNI IN OSEBNI RAZVOJ KOT DEL DELOVNEGA PROCESA)	10
IMPLEMENTACIJA ORODJA OPSA ZA USMERJENO OBVLADOVANJE PSIHOSOCIALNIH OBREMENITEV NA PODROČJU DELA Z INVALIDI	13
ZAŠČITENA IN ZDRAVA DELOVNA MESTA	15
DOBRE PRAKSE INVALIDSKIH PODJETIJ NA PODROČJU PROMOCIJE ZDRAVJA	19
PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNE MESTU IN OBVLADOVANJE BOLNIŠKE ODSOTNOSTI V BIROGRAFIKI BORI d.o.o.	20
SKRB ZA ZDRAVJE - PROMOCIJA ZDRAVJA V PODJETJU BSH I.D. INVALIDSKA DRUŽBA d.o.o.	24
PROMOCIJA ZDRAVJA V SKUPINI DOMEL, KATERE DEL JE TUDI DOMEL INVALIDSKO PODJETJE D.O.O.	27
PROGRAM AQUAVALLIS – PRIMER DOBRE PRAKSE V DRUŽBI HTZ VELENJE I.P., d.o.o.....	29
INVALIDSKO PODJETJE KOLEKTOR ASCOM d.o.o. – PROMOCIJE ZDRAVJA V DELOVNEM OKOLJU.....	30
PROMOCIJA ZDRAVJA V LUKI KOPER INPO, d.o.o.	33
PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V INVALIDSKEM PODJETJU OZARA d.o.o. IN ZAPOSLOVNI CENTRU OZARA ZC d.o.o.	36
PRENOVA ORGANIZACIJSKE KULTURE IP PRIBINOVINA d.o.o. ZA IZBOLJŠANJE POGOJEV DELA IN KVALITETE ŽIVLJENJA ZAPOSLENIH	39
INVALIDSKO PODJETJE ŽELVA d.o.o.- PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU	44

Uvod

Zavod invalidskih podjetij Slovenije je v mesecu juliju 2015 v sodelovanju s partnerji Racio d.o.o., Ozara d.o.o., ZRP Pomelaj, z.o.o. in ZSSS OO Podravje in Koroška pričel izvajati projekt »Korak k zdravemu življenju«. Projekt je bil izbran na javnem razpisu Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015-2016 (Občasnik ZZZS št.1/12.6.2015).

Namen projekta je bil prispevati k višji stopnji zagotavljanja zdravega načina funkcioniranja v delovnem okolju, doseganju manjše rabe zdravstvenih storitev ter povečanju izvajanja ukrepov za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih v invalidskih podjetjih.

Cilji projekta so bili:

- Priprava izobraževalnih vsebin in usposabljanje
- Promocija zdravja na delovnem mestu, ki pomembno vpliva na:
 - boljše zavedanje o tem, kako se izogniti škodljivemu delovanju na delovnem mestu
 - višjo stopnjo zdravja delavcev oziroma zaposlenih invalidov – krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev
 - povečanje zaupanja med delodajalci in delavci
 - manjšo rabo zdravstvenih storitev
 - razvoj ter izboljšanje zdravstvene ozaveščenosti
 - izvajanje preventivnih ukrepov
 - širjenje primerov dobrih praks za obvladovanje zdravstvenega absentizma.

Konzorcij partnerjev je vodil **Zavod invalidskih podjetij Slovenije**, ki je bil še posebej zainteresiran za širjenje znanj o zdravstvenih tveganjih in izvajanju preventivnih ukrepov in izboljšanju zdravstvene in varnostne ozaveščenosti zaposlenih v invalidskih podjetjih. ZIPS v članstvo vključuje 103 od 144 slovenskih invalidskih podjetij. Projekt se je izvajal tako za člane kakor tudi za vsa ostala invalidska podjetja. Vključeni so bili tudi zaposleni v zaposlitvenih centrih, ki so poleg invalidskih podjetij oblika zaposlovanja invalidov pod posebnimi pogoji.

Pričujoča publikacija je sestavljena iz dveh delov. V prvem delu so teoretična izhodišča projekta »Korak k zdravemu življenju«, ki so bila osnova tudi za izvedene delavnice. V drugem delu so predstavljeni primeri dobrih praks promocije zdravja na delovnem mestu v invalidskih podjetjih.

Projekt »Korak k zdravemu življenju« je razvoj ustreznih programov in pozitivna podpora za spodbujanje delodajalcev, da vlagajo v ukrepe za promocijo zdravja pri delu. Celovit pristop bo prispeval k zmanjšanju psihosocialnih tveganj med zaposlenimi invalidi na delovnem mestu in tako vplival tudi na poslovno uspešnost invalidskih podjetij.

IZHODIŠČA DELAVNIC PROJEKTA »KORAK K ZDRAVEMU ŽIVLJENJU«



Strokovno delo z invalidi

Karmen Vodenik

NAMEN IZOBRAŽEVALNEGA SKLOPA

Z vsebino izobraževalnega sklopa smo želeli informirati, ozavestiti in predstaviti aktualne vsebine s področja invalidnosti in upravljanja z njo, s poudarkom na mladih, ki se skozi delovni in osebni razvoj srečujejo s številnimi izzivi za negotovo prihodnost.

Zaposleni so tisti, ki podjetje naredijo uspešno. Tudi zaposleni invalidi se počutijo dragocene, če vodstvo v njih prepozna potencialne. S pomočjo dodatnih izobraževanj in usposabljanj pridobivajo zaposleni nova znanja, ki vplivajo na njihovo motivacijo oziroma zavzetost in učinkovito komunikacijo v delovnem okolju ter nenazadnje tudi na zmanjšanje bolniške odsotnosti.

Ključni pri delu z zaposlenimi, še posebej s starejšimi zaposlenimi, z mladimi s posebnimi potrebami in invalidi, sta ustrezna komunikacija ter individualna obravnava. Veščine, ki omogočajo zaposlenim učinkovito sodelovanje s sodelavci, kažejo njihovo pripadnost in smiselnost dolgoročnega razvoja in uspešnosti vsakega podjetja.

Čas, v katerem živimo, pa zahteva nenehno prilagajanje in vseživljenjsko učenje.

CILJI IZOBRAŽEVALNEGA SKLOPA

Tako mala, srednja kot velika podjetja so pri uresničevanju strateških ciljev odvisna tudi od pridobivanja znanj in razvoja kompetenc zaposlenih. Najučinkovitejše orodje za razvoj zaposlenih je izobraževanje in usposabljanje, zato se eden izmed učinkov izobraževanja vrednoti tudi na podlagi pridobljenega znanja in njegovega prenosa v prakso.

Cilj programa lahko povežemo z razvojem strokovnih delavcev in sodelavcev in njihovih kompetenc, ki jih potrebujejo pri delu z invalidi.

VSEBINA IZOBRAŽEVALNEGA SKLOPA

- **Invalidnost in invalidi**

Področje uspešnega ravnanja z ljudmi, še posebej pa z invalidi, je eno izmed ključnih dejavnikov razvoja vsakega podjetja, kar pa ni stvar samo kadrovske funkcije, temveč tudi managementa na vseh ravneh vodenja. Med pomembnimi področji ravnanja ljudi pri delu je izobraževanje, usposabljanje in razvoj zaposlenih, tudi invalidov. V procesu ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu pa se vodje srečujejo s številnimi izzivi pri uporabi in izbiri pristopov in metod dela.

Pri naboru tovrstnih znanj morajo vedeti, da so težave in potrebe invalidov raznolike. To pa vodi k večji ustvarjalnosti in strpnosti na delovnem mestu.

- **Trening socialnih veščin (komunikacijski razvoj zaposlenih)**

Na področju pridobivanja mehkih kompetenc so aktualne teme, kot so pozitivna komunikacija, motivacija, sodobno vodenje in spoštovanje do vsakega posameznika. Vodstvo skupaj z zaposlenimi gradi medsebojno zaupanje in skozi uspešno komunikacijo živi skupne vrednote podjetja. Investiranje v ljudi je dolgoročna naložba, ki se kaže na višji ravni funkcioniranja zaposlenih kot so kreativnost, inovativnost, zavzetost in na koncu tudi v rezultatih.

Spoprijemanje in obvladovanje tveganj v delovnih okoljih lahko rešujemo z različnimi pristopi in metodami njihovega odpravljanja. Vzpostavljanje in izboljševanje komunikacije, ustvarjanje pozitivne organizacijske klime in kulture, sodelovanje in spoštovanje med zaposlenimi, spodbujanje individualnega razvoja vodi v zdravo delovno okolje. Zagotavljanje dobrega počutja v delovni organizaciji pa zajema tudi promocijo zdravja na delovnem mestu.

Cilj treninga je razvijanje socialnih veščin za učinkovito sporazumevanje in obvladovanje izzivov v delovnem okolju.

- **Mladi invalidi na začetku karijerne poti**

Mladi v svojem najzgodnejšem obdobju začnejo oblikovati kompetence za svoj nadaljnji poklicni in osebni razvoj, ki traja vse življenje. Na tej poti jim omogočamo lažje prehode iz izobraževanja v zaposlitev. Eden izmed pomembnih vidikov za posameznega mladega po zaključku šolanja oziroma izobraževanja je pridobivanje praktičnih znanj oziroma usposobljenost. Mladi se na tak način po kreativni poti srečujejo z zahtevami na trgu dela. Gre za obojestranski prenos znanj in izkušenj ter zorenje na področju osebnostnih značilnosti. Pri delu pa pride do izraza tudi razvoj kompetenc v smislu, kako hitro, ustrezno in uspešno zna posameznik uporabljati znanje in izkušnje pri delu.

Resno delo z mladimi prinaša pozitivne rezultate, ki se kažejo v uporabi njihovih znanj, spretnosti, energije, idej, boljši klime v podjetju in večji zavzetosti pri delu. Možnost usposabljanja in osebnega razvoja je eden ključnih motivatorjev tudi za mlade zaposlene.

- **Integracija, svetovanje in formativno spremljanje**

Pri delu z mladimi smo usmerjeni v prepoznavanje potreb in dosežkov ter v nenehno izboljševanje, preglednost in odgovornost. Celostna ocena posameznikovega aktualnega stanja temelji na oblikovanju delovnega in socialnega načrta oziroma poklicne kariere. Za dosego teh ciljev sledimo in izvajamo postopek integracije v delovno okolje, svetovanje in formativno spremljanje na prehodu iz šole na trg dela.

- **Metodologija dela - MELBA (metoda usklajevanja zahtev delovnega mesta in zmožnosti delavca)**

Melba je metoda oziroma postopek za izdelavo profila sposobnosti posameznika in izdelavo profila zahtev delovnih nalog ter izdelavo primerjalnega profila, ki pokaže, kako se ujemajo zahteve dela in sposobnosti posameznika.

Ocena posameznikovega profila zajema 29 ključnih značilnosti. Zahteve delovnega mesta so predstavljene na 8-stopenjski lestvici.

Metoda Melba se lahko uporablja za ocenjevanje zaposlenih in njihovih delovnih mest v invalidskih podjetjih, zaposlitvenih centrih in drugih podjetjih oziroma organizacijah. Uporabljena je lahko tudi pri izboru novih delavcev, kakor tudi pri zahtevnih procesih kariernega svetovanja delavcev v vseh obdobjih njihovega delovnega razvoja.

Drznimo si razmišljati »zdravo« - kako lahko preventivno skrbimo za svoje zdravje (strokovni in osebni razvoj kot del delovnega procesa)

Darka Bajec

VSEBINSKA IZHODIŠČA

Stres (predvsem na delovnem mestu, pa tudi sicer v vsakdanjem življenju) je za vse nas prisoten in v neki meri koristen, saj spodbuja k aktivnosti. A raziskave kažejo, da vsak četrti zaposleni v EU trpi zaradi posledic prekomernega stresa na delovnem mestu.

V Sloveniji ni nič bolje: 30% Slovencev je nezadovoljnih z razmerami na delovnem mestu in ima težave z motivacijo za delo in s produktivnostjo. Leta 2005 je v Sloveniji 38% zaposlenih doživljalo prekomerni stres na delovnem mestu. 70 – 80% vseh obiskov pri zdravniku pa je povezanih z izpostavljenostjo prekomernemu stresu na delovnem mestu. Torej lahko zaključimo, da stres na delovnem mestu lahko poživlja, lahko pa tudi ubija.

Posledice prekomernega stresa na delovnem mestu so: nesreče (napake) pri delu, absentizem (izostajanje z dela zaradi bolezni, ki so posledica stresa), prezentizem (prihajanje na delo bolezni navkljub, kar zmanjšuje produktivnost in slabša bolezenske simptome), fluktuacija (menjavanje služb, kolikor je to danes sploh še mogoče), izgorevanje (ki lahko vodi v popolno odpoved funkcioniranja človeka in v smrt), težave v osebnem življenju zaradi nesposobnosti usklajevanja dela in družine ter odvisnosti in zasvojenosti.

STRES

Stres je fiziološki, psihološki in vedenjski odgovor posameznika na to, da nekaj ni v redu in da se bo potrebno prilagoditi nastali situaciji, ki je posledica notranjih in zunanjih dražljajev (stresorjev). Ko smo žejni je to stres. Spijemo kozarec vode in stres uravnesimo. Stresor pa je dogodek, oseba ali predmet, ki ga posameznik doživi kot stresni element in ta povzroči stres. Stresor začasno zamaje posameznikovo ravnovesje in stres je povsem normalno odzivanje na to dogajanje.

Kako zaznavamo stres

Kadar določen dogodek zaznamo kot težaven ali boleč – to je takrat, ko je stres izrazito negativen – naši možgani telesu sporočijo, naj se pripravi na nevarno situacijo. To reakcijo imenujemo "boj ali beg" in vključuje: pospešeno bitje srca, hitro dihanje, napete mišice, mrzle dlani in stopala, vznemirjen želodec in občutek strahu ali ogroženosti.

Simptomi reakcije na stres se razvijejo v nekaj minutah po stresnem dogodku in trajajo od nekaj ur do nekaj dni. Stres je v življenju nekaj normalnega. Težava pa nastane tam in takrat, ko je stresnih situacij preveč, so preveč zgoščene, premočne ali predolgo trajajo. V takih primerih lahko stres vodi v različne motnje:

- prebavne motnje: čir, driska, zaprtost, izguba teka, pretirana ješčnost, zgaga, slabost, bruhanje;
- motnje srca in ožilja: visok krvni tlak, motnje srčnega utripa;
- motnje imunskega sistema: revmatoidni artritis, sladkorna bolezen, nekatera rakava obolenja, alergije;
- motnje mišičnega sistema: mišični krči, bolečine v vratu in hrbtu;
- motnje dihal: pogosti prehladi, astma;
- duševne motnje: zloraba psihoaktivnih snovi in posledična odvisnost, anksiozne motnje in depresija

Kako se upremo stresu?

- Poskušajmo vnaprej predvideti možne zaplete.
- Naučimo se reči »NE«.

- Določimo prioritete in postavimo stvarne cilje.
- Odpovejmo se perfekcionizmu.
- Delegirajmo naloge in obveznosti.
- Poiščimo pomoč, ko jo potrebujemo.
- Naučimo se zaznati stres in ga lajšati na učinkovit način.

IZGOREVANJE NA DELOVNEM MESTU

Izgorevanje je proces izčrpavanja na duševnem, telesnem in čustvenem področju, ki lahko privede do stanja adrenalne izgorelosti. Če se človek na utrujenost ne odzove s počitkom, telo samo poskrbi zanj z zlomom. Takrat človek ni sposoben delati in sprejemati odločitev, običajno po cele dneve prespi, temu pa se pridružujejo še drugi telesni in psihični simptomi.

Izgorelost je lahko posledica stresa, a je vseeno ne smemo enačiti z njim. Ljudje pod stresom si lahko predstavljajo, da se bodo stvari uredile, če bodo zdržali pritiske in vzeli stvari v svoje roke. Izgoreli ljudje so potrti, popolnoma brez energije in vdani v usodo. Stresa se običajno zavedamo, za izgorelost pa ni nujno, da jo opazimo. Potrebno je še poudariti, da do izgorelosti ne pride kar čez noč. Posameznik običajno več let izgoreva, preden pride do izgorelosti.

Stopnje izgorevanja:

1. **MEDENI TEDNI.** Oseba se dokazuje preko dela. Zaradi preobilice dela postane utrujena in prične dvomiti vase. Namesto da bi se spočila in si vzela odmor, dela še bolj zavzeto, zato sledi druga faza.
2. **IZČRPANOST.** Oseba ignorira občutek kronične utrujenosti in še dalje veliko dela. Ta faza lahko traja tudi več let. Pojavijo se lahko: telesne bolečine, cinizem, napadi hitrega bitja srca, razdražljivost in občutki krivde, žalost, depresivni občutki, prebavne motnje, motnje spanja ...
3. **UJETOST.** Oseba je razdražena, ker vloženemu naporu ne sledi pričakovana nagrada. Ob tem prihaja do izčrpanosti in dvomov v lastne sposobnosti. Raste število simptomov in njihova intenzivnost. Stopnja lahko traja leto do dve. Pojavijo se: upad energije, nihanje krvnega tlaka, glavoboli, čustvena nestabilnost, odtujenost od bližnjih, samomorilne ideje...
4. **IZGORELOST.** Posameznik doživi zlom tako na telesnem kot duševnem področju. Po zlomu običajno popolnoma spremeni svoje vrednote in svoj življenjski slog.

Kako lahko preprečite izgorevanje?

Najprej morate ugotoviti ali so za vašo izčrpanost odgovorne previsoke zunanje zahteve ali pa vaša pretirana delavnost. Če so na delovnem mestu preobremenjeni vsi, potem so najbrž krive zunanje okoliščine (organizacija dela), če pa so preobremenjeni le nekateri ali morda predvsem vi, potem je vzrok najbrž v vas samih. Če so vaše sposobnosti in spretnosti za vaše delovno mesto neustrezne, potem najbrž izčrpanost izhaja predvsem iz vašega odzivanja in ravnanja. Zato bi bilo smiselno najprej pogledati, kako ravnaajo tisti, ki niso preizčrpani in se poskušati zgledovati po njih.

Izgorevanje lahko preprečite tudi z upoštevanjem spodaj naštetih predlogov. Izberite aktivnosti, ki se skladajo z vašo osebnostjo, željami in izkušnjami, saj boste tako še bolj uspešni pri preprečevanju izgorevanja.

Vsak dan si vzemite čas za odmor: ne dovolite, da vas delo »posrka« vase. Poskrbite za dovolj prostega časa, počitka, prijateljske pogovore in dejavnosti, ki vas veselijo. Oddahnite si od tehnologije in določite čas v dnevu, ko boste ugasnili telefon in računalnik ter uživali v miru in tišini. Pojdite v naravo in prisluhnite zvokom narave, saj vas bodo pomirili.

Zavedajte se stresnih situacij pri delu in vplivajte nanje: ugotovite, kaj je za vas najbolj stresno na delovnem mestu ter razmislite, kako bi lahko vplivali na te situacije. Naučite se spopadati s pritiski in znova razmislite o ciljih, ki ste si jih zastavili, saj so morda previsoki.

Zaščitite sebe: najдите pravo mero, do katere se še lahko žrtvujete za druge, ne da bi pri tem sami trpeli. Naučite se reči »ne« in določite meje, kar pomeni, da ni potrebno v ničemer pretiravati.

Poiščite in tudi sami ponudite medsebojno pomoč: do ljudi bodite spoštljivi, odprti, iskreni in prijazni, saj je to osnova za dobre medosebne odnose, ki so zelo pomembni tako v poklicnem kot zasebnem življenju. Pomembno je, da imate krog ljudi, na katere se lahko obrnete po pomoč.

Načrtno in redno se ukvarjajte z dejavnostmi, ki vas sproščajo: prosti čas izkoristite za telesno dejavnost, vaše hobije, druženje z ljudmi, ki vas podpirajo in vam pomagajo. Poskusite kaj novega, kar ste si vedno želeli pa si za to niste vzeli časa.

Poskrbite za usklajen življenjski ritem: dan začnite umirjeno, s sproščujočim ritualom. Hodite spat ob približno isti uri, pred spanjem se odpovejte cigareti, kavi, alkoholu..., saj to pokvari kvaliteto vašega spanca. Pred spanjem se lahko sprostite tudi z uporabo katere izmed vaj sproščanja (npr. dihalne tehnike, vizualizacija...).

Poskrbite za zdravo prehrano: pojejte dovolj sadja in zelenjave, spijte dovolj vode ali nesladkanega zeliščnega čaja. Preslana hrana, sladkarije, alkohol in kava vaše telo še dodatno oslabijo. Čez dan pojejte pet manjših obrokov in pazite, da jeste počasi.

ODVISNOST

Odvisnost (zasvojenost) je bolezen, ki prizadene človekovo telo, njegove odnose z ljudmi in sposobnost produktivnega in zadovoljnega življenja. V sodobnem svetu so odvisnosti vse bolj razširjene, saj je odvisnih vse več ljudi, širi pa se tudi na vedno nova področja: od tobaka in alkohola, ki sta že dolgo poznani substanci odvisnosti, na vedno nova in nova področja, ki nam jih prinaša tehnološki napredek na področju elektronike (televizija, internet, računalniške igrice, internetni klepet, pornografija) in farmacije (odvisnost od različnih zdravil). Ob tem se povečuje tudi število ljudi, odvisnih od hrane, odnosov, pa tudi bolj nenavadne odvisnosti se pojavljajo: npr. od uživanja plastike ali smeti, laka za nohte, bencina. Vse odvisnosti imajo skupne značilnosti in vzroke, prav tako vse odvisnosti zdravimo po skupnih osnovnih postopkih.

DEPRESIJA

Depresija je bolezen tako kot sta na primer prehlad in sladkorna bolezen. Zaradi depresije lahko trpita tako naše delo kot zasebno življenje. Depresija ni le prehodna slaba volja ali žalostno razpoloženje in običajno ne izgine kar sama od sebe. Pomembno je, da znamo prepoznati znake depresije pri sebi ali drugih, saj lahko s hitrim ukrepanjem bolezen uspešno zdravimo.

Nekateri ljudje se dobro zavedajo, zakaj so zboleli za depresijo, drugi ne. Najpomembnejše je zavedanje, da depresija ni naša krivda, za depresijo nismo sami krivi. Prepričanje, da zaradi depresije zbolijo le šibki ljudje, je popolnoma napačno. Za depresijo lahko zboli vsak, še posebej pogosta pa je pri ljudeh, ki živijo v zelo stresnih okoljih in so zelo prizadevni pri delu. Depresija ne izbira, prizadene lahko moške, ženske, mlajše, starejše, bogate, revne ... A dobra novica je ta, da obstajajo različni pristopi, s katerimi jo lahko uspešno zdravimo.

ZAKLJUČEK

Vse teme, ki smo jih obdelali, bomo zaključili z vajami sproščanja (dihalnimi in osnovnimi vajami avtogenega treninga). Tega se seveda ne moremo naučiti z nekaj ponovitvami. Lahko pa nas taka izkušnja spodbudi, da se udeležimo avtogenega treninga in se ga res naučimo. Če ga bomo izvajali redno, nam bo gotovo pomagal pri zmanjševanju negativnih posledic stresa.

Implementacija orodja OPSA za usmerjeno obvladovanje psihosocialnih obremenitev na področju dela z invalidi

Alenka Rožman, Breda Črnčec

Delavnica je bila sestavljena iz dveh delov:

I. del delavnice:

- Kaj so socialne obremenitve
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu
- Raziskave Evrobarometa 2014 o delovnih pogojih v zadnjih 5-ih letih
- Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah EUROFOND
- Kaj so dejavniki tveganja in ali jih poznamo
- Izvori psihosocialnih tveganj
- Stres na delovnem mestu (statistični podatki)
- Kampanja 2016-2017 »Zdrava delovna mesta za vse generacije«
- Zakaj je kampanja pomembna?

To so okvirne teme, o katerih so bili dani poudarki na prvem delu delavnice. Gre za osnovna znanja, za spoznavanje orodja OPSA.

II. del delavnice:

PREDSTAVITEV ORODJA OPSA

Orodje OPSA je bilo izdelano v sklopu projekta »Skrb za zdravje zaposlenih skozi usmerjeno obvladovanje psihosocialnih obremenitev«, ki ga je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

OPSA je orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma.

Z orodjem OPSA lahko pridobimo natančen vpogled v izvore, obseg in intenziteto psihosocialnih tveganj, hkrati pa dovoljuje tudi vpogled v zdravstvene težave zaposlenih. Na podlagi tega je tako mogoče izdelati nabor ukrepov in z njimi povezanih aktivnosti, kot jih narekujejo sodobne smernice na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj ter ohranjanja zdravja na delovnem mestu.

Orodje OPSA sestavljajo:

- **Priročnik**, namenjen seznanjanju s problematiko obvladovanja psihosocialnih tveganj in absentizma z navodili za oblikovanje ukrepov ter številnimi povezavami do uporabnih spletnih strani
- **Vprašalnik OPSA** (udeležencem delavnice je bil razdeljen)
- **Ekcelova datoteka**, ki omogoča po vnosu podatkov samodejno izdelavo ocene psihosocialnih tveganj, njihovih negativnih posledic ter oblikovanje ukrepov za njihovo obvladovanje.

V projektu Skrb za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma je OO ZSSS Podravje in Koroška sodelovala kot partner z Druženomedicinskim inštitutom ZRC SAZU, Ljubljana, ki je bil glavni nosilec projekta.

KONKRETEN PRIMER UPORABE ORODJA OPSA v delovnem okolju

Kot konkreten primer uporabe orodja OPSA smo predstavile podjetje G+S d.o.o. iz Prekmurja, ki je bilo eno izmed pilotnih podjetij. Uporabljeno je bilo orodje OPSA, katerega razvoj je potekal na Druženomedicinskem inštitutu v Ljubljani v letih 2013-2014.

Opravljen je bila analiza obremenitev, ki jih doživljajo zaposleni zaradi izpostavljenosti različnim tveganjem na delovnem mestu v najširšem smislu, vključno s psihosocialnimi tveganji. Podatki, ki so bili pridobljeni, so bili analizirani izključno na skupinski ravni (poklicne skupine zaposlenih), saj je bil primarni cilj opravljene presoje obremenitev predvsem v tem, da se preuči, kakšnim tveganjem so bili izpostavljeni zaposleni v zadnjih 12 mesecih, ter na osnovi teh izsledkov pripravi ustrezne bodoče smernice ter ukrepe za varovanje in promocijo zdravja ter dobrega počutja zaposlenih v podjetju, v skladu z zahtevami ZVZD-1.

V projektu so sodelovali: vodje skupin, šivilje in krojačice ter drugi ročni delavci. Med zaposlenimi so tudi invalidi, vendar posebej niso bili izpostavljeni.

DOSTOPNOST ORODJA OPSA

Orodje OPSA je prosto dostopno in na voljo vsem, ki želijo pri svojih zaposlenih izvesti presojo obremenitev na delovnem mestu in pripraviti ukrepe za njihovo obvladovanje. Za uporabo v obliki spletne aplikacije je treba pridobiti dovoljenje avtoric: Lilijana Šprah in Barbara Dolenc, Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU, <http://dmi.zrc-sazu.si/>

Zaščitena in zdrava delovna mesta

Dragica Horvat, Ana Hozjan

NAMEN IZOBRAŽEVALNEGA SKLOPA

S predstavitvijo dobre prakse – zaščitena in zdrava delovna mesta v ZC Pomelaj smo informirali in predstavili primer, kako se lahko kljub temu, da imamo zaposlene invalide, ki imajo različne zdravstvene težave, omejitve, ne soočamo z večjo odsotnostjo z dela zaradi zdravstvenih težav. Z dobro organizacijo dela, z vključevanjem zaposlenih invalidov v soodločanje o organizaciji dela, pripravo delovnih planov, npr. kolektivni dopusti in podobno, povečujemo dobro (podjetniško) klimo in posledično zmanjšujemo bolniško odsotnost. Na kraj, kjer se dobro počutimo, se radi vračamo, prav tako radi delamo tam, kjer se dobro počutimo, smo sprejeti, naše ideje opazne in upoštevane. Bolniška odsotnost je strošek delodajalca, zato je toliko bolj pomembno, da se ustvarja dobra delovna (kolegialna in prijateljska) klima v delovnem okolju, prostoru.

Zaposleni se zaradi slabe klime na delovnem mestu poslužujejo bolniške odsotnosti.

Promocija zdravja mora postati skupno prizadevanje, interes delodajalca in tudi zaposlenih. Izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu prinaša koristi tako posamezniku - zaposlenemu kot delodajalcu in posredno celotni družbi.

Cilj izobraževalnega sklopa:

Cilj je bil predstavitev dobre prakse (način dela, komunikacija, soodločanje) kako lahko na delovnem mestu izboljšamo počutje zaposlenih.

Vsebinska izhodišča:

Zaščitena delovna mesta

Zaščitena delavna mesta so mesta na katerih so zaposleni invalidi, ki zaradi invalidnosti dosegajo 30-70% pričakovanih delovnih rezultatov in jim je ZRSZ izdal odločbo, da so zaposljivi le na zaščitanih delovnih mestih.

Tako so zaščitena delovna mesta oz. delovno okolje, prilagojeno delovnim sposobnostim in potrebam invalidov, ki niso zaposljivi na običajnih delovnih mestih, okoljih. Invalidi z odločbo o zaposljivosti na zaščitenem delovnem mestu se lahko zaposlujejo v zaposlitvenih centrih. Zakonsko podlago predstavljajo različni zakoni in pravilniki, med njimi tudi Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Pravilnik o zaposlitvenih centrih in Uredba komisije (EU) št.651/2014.

V Sloveniji je leta 2011 bilo v povprečju 4,2 % vseh zaposlenih v bolniški odsotnosti (gradivo za predstavitev zbirke IVZ 3. na 9. seji Sosveta za statistiko dela). V invalidskih podjetjih in v zaposlitvenih centrih so že tako zaposlene osebe, ki imajo različne zdravstvene težave in je pogostost bolniške odsotnosti še večja. Iz dokumenta (*Večletna analiza stroškov in koristi financiranja zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih*), ki ga je pripravil Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo leta 2013, je pri zaposlenih invalidih v zaposlitvenih centrih (31 oseb), ki so bili zajeti v anketo, opazno, da se v zdravem delovnem okolju počutijo dobro in da večina anketirancev v zadnjega pol leta v času anketiranja ni bila pri zdravniku.

Kot za vsako delovno mesto, je tudi za zaščiteno delovno mesto toliko bolj pomembno, da je zdravo delovno mesto, ki omogoča napredek zaposlenega, njegov razvoj in dvig lastne samopodobe.

Zdravo delovno mesto temelji na varnem delu za zaposlenega, delodajalec mora poskrbeti za varnost na delovnem mestu, za dobra in razumljiva navodila za delo, upoštevati zdravstvene omejitve zaposlenega in možnost kroženja oz. menjavanja delovnih nalog, da delo ne postane rutina, še slabše pa je, da če sčasoma za zaposlenega postane monotono, kar pripelje do nezadovoljstva in posledično napak in poškodb pri delu. Pomembno je vzdrževati dobre odnose med zaposlenimi.

Primeri dobre prakse so v praksi uporabljene rešitve, namenjene učinkovitemu preprečevanju tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu s pomočjo dobrega upravljanja ter zlasti z učinkovito uporabo ocene tveganja.

V ZRP Pomelaj, z.o.o. imamo zelo malo bolniške odsotnosti. Že nekaj let pripravljamo program promocije zdravja pri delu.

- Promocija zdravja pri delu za zaposlene v osnovi zajema:
 - izboljšanje organizacije dela in delovnega okolja,
 - ozaveščanje o zdravem življenjskem slogu,
 - spodbujanje zaposlenih, da se udeležujejo dejavnosti, ki koristijo zdravju,
 - omogočanje izbire zdravega načina življenja in
 - spodbujanje osebne rasti zaposlenih.

Udeležba v aktivnostih promocije zdravja je prostovoljna.

To prinaša različne koristi zaposlenim:

- zdrav in zadovoljen delavec se lažje spopada z obremenitvami, ki jih prinašajo druge življenjske vloge (starševstvo, prijateljstvo, delo v lokalni skupnosti itd.),
- večja pripadnost podjetju/zadrugi,
- sproščeno in stimulatивно delovno okolje,
- spodbujanje osebnega razvoja,
- povečanje splošne in zdravstvene pismenosti,
- večja delovna produktivnost ter večje zadovoljstvo z delom in delovnim mestom.

Promocija prinaša koristi, prednosti tudi za delodajalca:

- zmanjšana odsotnost z dela,
- spodbudno delovno okolje povečuje motivacijo, kreativnost in produktivnost zaposlenih,
- večja pripadnost podjetju, zavzetost pri delu oz. izpolnjevanju ciljev,
- zmanjšanje fluktuacije zaposlenih in povečanje ugleda podjetja.

V ZRP Pomela, z.o.o. vsako leto pripravimo program promocije zdravja, in sicer, kako bomo skupaj z zaposlenimi pripravili oz. ustvarjali čim bolj zdravo in prijazno delovno okolje. Organiziramo družabno srečanje, motiviramo zaposlene, da se udeležujejo in aktivno sodelujejo na različnih prireditvah, večkrat na leto jim ponudimo zdrave prigrizke, juhe, napitke (sokovi, čaj) z namenom ozaveščanja o zdravi in lokalno pridelani hrani. Omogočamo zaposlenim, da podajo svoje predloge za izboljšave na delovnem mestu, predloge za izobraževanje in ostale pripombe in mnenja, ki bodo lahko pripeljala do boljšega počutja na delovnem mestu. S takšnimi in podobnimi prijemi smo dosegli, da bolniška odsotnost ostaja minimalna, zadovoljstvo zaposlenih pa se kaže oz. opazamo, da se odraža v rednem prihajanju na delo, rednem sporočanju odsotnosti, prizadevanju za doseganje boljših delovnih rezultatov in večji učinkovitosti pri delu.

DOBRE PRAKSE INVALIDSKIH PODJETIJ NA PODROČJU PROMOCIJE ZDRAVJA



Promocija zdravja na delovnem mestu in obvladovanje bolniške odsotnosti v Birografiki BORI d.o.o.

Birografika BORI d.o.o. je v letošnjem letu praznovala 36 let obstoja in delovanja. Smo zrelo in sodobno tehnološko opremljeno grafično podjetje, z usposobljenimi in kvalificiranimi kadri ter jasnimi cilji. Naši dosedanji uspehi niso bili naključni, ampak so plod pomembnih poslovnih odločitev in skupnega dela vseh zaposlenih.

Zdravje zaposlenih ni odvisno le od delovnega okolja in skrbi delodajalca, ampak je najprej skrb vsakega posameznika in je odvisno od ravnanj posameznika. Seveda pa zdravje ni le stanje brez bolezni in invalidnosti, ampak pomeni kvaliteto življenja posameznika, tako v delovnem kot v domačem okolju.

V različnih javnomnenjskih anketah o vrednotah se vrednota zdravja uvršča najvišje, v podjetjih pa od vseh pojavov v zvezi z zaposlenimi največ pozornosti posvečajo prav odsotnosti zaposlenih iz zdravstvenih razlogov. Bolniška odsotnost z dela ima vpliv tako na podjetje kot na delavca. Na ravni podjetja odsotnost delavca pomeni težave v organizaciji delovnega procesa in finančno obremenitev, na zaposlenega pa ima bolniška odsotnost zdravstveni, psihološki, socialni in finančni vpliv.

V podjetju Birografika BORI d.o.o. smo v letu 2015 z naslova odsotnosti z dela iz zdravstvenih razlogov izgubili v povprečju 3,9% delovnih dni na zaposlenega, od tega 1,8% v breme delodajalca in 2,1% v breme ZZZS. Če podatke podjetja primerjamo s podatki, ki veljajo za Slovenijo, ugotovimo, da je v letu 2015 odstotek bolniškega staleža v podjetju v primerjavi s Slovenijo nižji, prav tako je nižji odstotek bolniškega staleža, ki gre v breme delodajalca, medtem ko je odstotek bolniškega staleža, ki gre v breme ZZZS, v podjetju za 0,1% višji kot to velja za Slovenijo (tabela 1).

Odstotek bolniškega staleža je odstotek izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca. Izračuna se po formuli¹:

$$\% \text{ BS} = \frac{\text{število izgubljenih koledarskih dni} \times 100}{\text{število zaposlenih} \times \text{število dni v letu}}$$

Tabela 1: Odstotek bolniškega staleža v obdobju 2013- 2015 v podjetju Birografika BORI d.o.o in v Sloveniji

ODSTOTEK BOLNIŠKEGA STALEŽA (%BS)						
LETO	SKUPAJ		V BREME DELODAJALCEV		V BREME ZZZS	
	Birografika BORI	Slovenija	Birografika BORI	Slovenija	Birografika BORI	Slovenija
2013	2,3	3,9	1,1	2,0	1,2	1,9
2014	4,0	3,8	2,0	1,9	2,0	1,9
2015	3,9	4,1	1,8	2,0	2,1	2,0

¹ Izračun je narejen po formuli, ki jo uporablja Nacionalni inštitut za javno zdravje www.nijz.si/sl/podatki/bolniski-stalez

Zavod invalidskih podjetij Slovenije je z letom 2015 pričel z zbiranjem podatkov o bolniškem staležu v invalidskih podjetjih. Po zbranih podatkih je v anketiranih invalidskih podjetjih² bolniški stalež 7,5% in je skoraj za polovico višji kot v podjetju Birografika BORI d.o.o. (tabela 2).

Tabela 2: Odstotek bolniškega staleža v podjetju Birografika BORI d.o.o, Sloveniji in invalidskih podjetjih v letu 2015

ODSTOTEK BOLNIŠKEGA STALEŽA (%BS)			
LETO	Birografika Bori	Slovenija	Invalidska podjetja
2015	3,9	4,1	7,5

Birografika BORI d.o.o. je družbeno odgovorno podjetje, kar se kaže tudi v skrbi za zdravje na delovnem mestu. Management zdravja na delovnem mestu vključuje elemente varnosti in zdravja pri delu in promocijo zdravja na delovnem mestu.

V podjetju sprejeti ukrepi za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu vključujejo:

- sprejeto imamo izjavo o varnosti, ki temelji na predhodno opravljeni oceni tveganj,
- redno opravljamo varnostno-tehnične preglede delovne opreme, gasilnih aparatov, hidrantov, meritve elektroinštalacij, mikroklima in osvetljenosti delovnih prostorov,
- redno za vse zaposlene izvajamo usposabljanje s področja varnosti in zdravja pri delu in varstva pred požarom,
- vsi zaposleni so redno napoteni na obdobje zdravstvene preglede,
- nekaj zaposlenih je usposobljenih za nudenje prve pomoči,
- skrbimo, da so vsa delovna mesta zdravju neškodljiva, ustrezno ergonomsko urejena in sodobno opremljena ter ustrezno prilagojena zdravstvenim omejitvam invalidnih delavcev.

Ves čas obstoja podjetje posebno pozornost posveča zdravju zaposlenih, v letu 2014 pa smo naredili korak naprej, in sicer smo sprejeli Smernice za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu. V smernicah opredeljene cilje, torej preprečevanje oziroma zmanjševanje posledic psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, udeležujemo z vsakoletnim planom aktivnosti.

Letni plani promocije zdravja na delovnem mestu vsebujejo aktivnosti na različnih področjih:

1. *Na področju preprečevanja zdravstvenih okvar, bolezni in poškodb:*
Z namenom obnavljanja znanja o načinih varovanja sebe in drugih pred poškodbami, pravnega načina dela, pravilne uporabe osebne varovalne opreme ciklično predvajamo filme o Napu³, za razbremenitev dolgotrajnih nepravilnih telesnih obremenitev pa smo med zaposlene razdelili slikovni prikaz vadb za vrat in hrbtenico.

V letih 2015 in 2016 v podjetju ne beležimo nezgod pri delu. Invalidne sodelavce spodbujamo, da se redno udeležujejo letnih programov skupinske obmorske obnovitvene rehabilitacije.

2. *Na področju duševnega zdravja:*

V podjetju z različnimi aktivnostmi skrbimo za razbremenitev stresnih situacij. Za dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu vsako leto organiziramo druženja, ob praznikih jih pogostimo in ob zaključku leta organiziramo skupno malico. Na vidna mesta po podjetju smo izobesili plakate o stresu, na katerih najdemo številne nasvete za obvladovanje stresnih situacij.

² Anketni vprašalnik je izpolnilo 115 invalidskih podjetij, kar predstavlja 80% vseh invalidskih podjetij (Brumnič).

³ Napo je animiran lik, ki z zanimivimi zgodbami, humorjem in lahkotnim pristopom ponudi uvod v varnost in zdravje pri delu. Več na www.napofilm.net

3. Na področju vzpodbujanja zdravega življenjskega sloga:

K zdravemu življenjskemu slogu spada tudi skrb za lastno zdravje. Vsako jesen že vrsto let za vse zaposlene v okviru podjetja organiziramo cepljenje proti sezonski gripi ter sledimo akcijam Zveze slovenskih društev za boj proti raku in zaposlene z zloženkami ozaveščamo o preprečevanju različnih vrst raka (*Moški, pregledujete si moda, Za zdrave dojke*).

Skrb za zdravo prehrano je danes zelo priljubljeno področje zdravega življenjskega sloga in na prvi pogled eno izmed tistih, na katerega lahko imamo največji vpliv. Uredili smo čajne kuhinje, kjer si zaposleni lahko pripravijo in pojedjo manjši obrok, obdobje za malico ponudimo jabolka slovenskega proizvajalca.

Za sodelavce, ki na delo prihajajo s kolesi, smo uredili kolesarnico.

4. Projekt APP – Atraktivna Promocija Promocije zdravja na delovnem mestu

V letošnjem letu smo se odločili, da se vključimo v projekt APP (*Atraktivna Promocija Promocije zdravja pri delu*), ki ga je izvajalo podjetje B2 d.o.o. in vodil Davor Denkovski, dr. med. Projekt APP je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letih 2015 in 2016 finančno podprl ZZZS. Namen projekta je bil povečati učinkovitost obvladovanja absenteizma ter izboljševanje zdravja delovno aktivne populacije v Sloveniji. V sklopu projekta so potekale različne izobraževalne in promocijske dejavnosti in v skladu z letnim planom promocije zdravja na delovnem mestu smo se odločili za modul Stres na delovnem mestu: odpornost na stres in izgorevanje. Prepoznali smo delovna mesta, ki so stresno bolj obremenjena in 20 sodelavcev vključili v e-izobraževanje. Vključeni so imeli na razpolago en teden časa za predelavo interaktivnih vsebin v e-učilnici. Odziv je bil zelo pozitiven, saj so vsebino prepoznali za koristno, vseh pa jim je bil tudi način, saj z e-učenjem niso bili časovno in prostorsko omejeni. Podali so tudi predloge vsebin s področja zdravja in zdravja pri delu, ki si jih še želijo spoznati in jih bomo uporabili pri načrtovanju prihodnjih aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu.

5. Korak k zdravemu življenju

Kot člani Zavoda invalidskih podjetij Slovenije smo se v letu 2015 vključili tudi v projekt Korak k zdravemu življenju, ki ga je zavod v sodelovanju s še štirimi partnerji pričel izvajati v juliju 2015. Projekt je bil na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 sofinanciran s strani ZZZS. Namen projekta je bil prispevati k boljšemu zdravju zaposlenih v invalidskih podjetjih ter s tem zmanjšati rabo zdravstvenih storitev. V okviru projekta je bila v maju 2016 izvedena delavnica, ki je zajemala teme: izgorelost in stres na delovnem mestu, prepoznavanje duševnih motenj v delovnem okolju, zdrava in zaščitena delovna mesta, o invalidnosti in invalidih, trening socialnih veščin zaposlenih, strokovno delo z mladimi invalidi na začetku kariere poti ter predstavitev programa OPSA za usmerjeno obvladovanje psihosocialnih obremenitev na področju dela z invalidi.

Zaključek

Povečana bolniška odsotnost zaposlenih je v trenutnih finančno-gospodarskih razmerah resna težava vsakega podjetja, ne samo invalidskega podjetja, in sicer zaradi številnih negativnih posledic. Te so prisotne tako pri zaposlenih, kot na primer nižji dohodek, nezadovoljstvo v delovnem okolju in izguba delovnih navad, kot pri delodajalcu, katerega bremenijo neposredni strošek nadomestil, stroški za nadomestne delavce, zmanjšana produktivnost in vrsta organizacijskih težav ter motenj v delovnem procesu. Cilj Birografike BORI je jasen, in sicer poslovanje s čim manj škode zaradi poškodb in drugih zdravstvenih težav zaposlenih, ker je to eden pomembnih dejavnikov uspešnega poslovanja. V podporo temu cilju je tudi slovenska delovnopravna zakonodaja, katera delodajalcem od leta 2011 nalaga izvajanje programa promocije zdravja na delovnem mestu, kar v podjetju Birografika BORI d.o.o. ni novost, saj že od ustanovitve naprej posebno pozornost posvečamo skrbi za zdravje zaposlenih. Pristopi in aktivnosti so se skozi čas spreminjali, vsekoli pa je bilo prisotno zavedanje, da so zdravi in zadovoljni zaposleni neprecenljiva vrednost, ki bo prispevala k obstoju in nadaljnjemu razvoju podjetja.



Uporabljeni viri:

1. Babac, T. (2013). Predlog strategije Slovenije za obvladovanje stroškov absentizma v slovenskih podjetjih: magistrsko delo. Dostopno na www.cek.ef.uni-lj.si/magister/babac1209-B.pdf
2. Bolniški stalež. Nacionalni inštitut za javno zdravje. Dostopno na: www.nijz.si/sl/podatki/bolniski-stalez
3. Finančno zavarovalniška analiza: januar – december 2015. Nacionalni inštitut za javno zdravje. Dostopno na: www.nijz.si/sl/podatki/bolniski-stalez
4. Finančno zavarovalniška analiza: januar – december 2014. Nacionalni inštitut za javno zdravje. Dostopno na: www.nijz.si/sl/podatki/bolniski-stalez
5. Finančno zavarovalniška analiza: januar – december 2013. Nacionalni inštitut za javno zdravje. Dostopno na: www.nijz.si/sl/podatki/bolniski-stalez
6. Kovač, T. (2015). Izkušnje slovenskih podjetij s promocijo zdravja na delovnem mestu: magistrsko delo. Dostopno na www.cek.ef.uni-lj.si/magister/kovac1855-B.pdf
7. Letno poročilo Birografike BORI za leto 2013, 2014 in 2015
8. Plan aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu. Interno gradivo.
9. Smernice za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu v Birografiki BORI. Interno gradivo.

Skrb za zdravje – promocija zdravja v podjetju BSH I.D. Invalidska družba, d.o.o.

Ena od pomembnih strategij **v podjetju BSH I.D. Invalidska družba, d.o.o.** je skrb za zdravje zaposlenih. Za njeno uresničitev se v podjetju poslužujejo procesa promocije zdravja, ki omogoča, da zaposleni povečajo nadzor nad dejavniki, ki vplivajo na njihovo zdravje in na tej podlagi svoje zdravje izboljšajo. Promocija zdravja izhaja iz biopsihosocialnega koncepta zdravja, ki pravi, da je zdravje vir vsakdanjega življenja, ne pa življenjski cilj. Za doseganje zdravja mora biti vsak posameznik oziroma skupina zmožna ugotoviti in uresničiti svoje želje, zadovoljevati potrebe in spreminjati oziroma obvladovati svoje okolje.

Ker se v podjetju zavedajo, da je zdravje osnova za doseganje dobrega rezultata in hkrati tudi podlaga za večje zadovoljstvo delavcev, že dolgo posvečajo posebno skrb krepitevi in ohranjanju zdravja zaposlenih. Veliki poudarek dajejo preventivnemu zdravstvenemu varstvu delavcev in ergonomskemu urejanju delovnih mest, da bi tako zagotovili ustrezne delovne razmere in delovna mesta ter prilagodili delovna mesta sodelavcem, ki imajo zdravstvene omejitve.

Z namenom povečanja promocije zdravja:

- so se v letu 2009 vključili v evropski projekt »Čili za delo«,
- so se vključili v **Slovensko mrežo za promocijo zdravja** in imenovali 2 sodelavki / za matično in invalidsko družbo/, ki sta opravili posebno usposabljanje za »svetovalca za zdravje« in sodelujeta v tej mreži,
- imenovali tim sodelavcev v podjetju z različnih strokovnih področij in vključili tudi predstavnike zaposlenih, da sodelujejo pri pripravi planov in aktivnosti promocije zdravja,
- izvajajo različne delavnice in izobraževanja,
- izvajajo druge aktivnosti, zapisane v nadaljevanju.

Glavni cilji promocije zdravja v podjetju so:

- Zadovoljstvo zaposlenih, povečanje motivacije zaposlenih in izboljšanje delovnega okolja -> rezultat je večja fleksibilnost, bolj odprta komunikacija in večja pripravljenost sodelovanja zaposlenih v podjetju.
- Prispevek k večji dodani vrednosti, in sicer na način, da prispeva k večji kakovosti izdelkov in storitev, večji inovativnosti in ustvarjalnosti in večji delovni storilnosti.
- Dolgoročno znižanje bolniškega staleža.
- Družbena odgovornost podjetja.

V podjetju imajo implementirane že naslednje module za varnost in zdravje pri delu:

- Osnovne module.
- Psihoaktivne snovi (PAS).
- Ergonomija – 1 del.
- Trpinčenje (mobing, bossing,...).

Programi za promocijo zdravja

V podjetju pripravijo programe na podlagi letne analize bolniškega staleža, poročil in predlogov pooblaščenega zdravnika medicine dela, sprememb v delovnem okolju in drugih zaznanih dejavnikov in potreb.

Tako letni programi vsebujejo različne tematike s področja:

- večje ozaveščenosti o zdravem načinu življenja – o elementih življenjskega sloga, ki močno vplivajo na zdravje posameznika:
 - prehrana;
 - telesna dejavnost, gibanje;
 - uporaba psihoaktivnih snovi (tobak, prepovedana droga, narkotiki);

- preventivnega zdravstvenega varstva (zdravstveni pregledi, prilagajanje delovnih mest delavcu,...);
- ergonomskega oblikovanja delovnih mest; sodelovanje strokovnih služb v postopku ocene in prilagoditve delovnih mest za potrebe posameznikov z določenimi omejitvami;
- uporabe nevarnih kemikalij na delovnem mestu;
- zmanjšanja poškodb pri delu:
 - varne delovne opreme in varna delovna mesta;
 - akcija: »Uspeh je 0 poškodb«;
- duševnega zdravja:
 - obvladovanje stresa;
 - preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu;
 - preprečevanje preobremenjenosti na delovnem mestu;
- vodenja:
 - usposabljanje vodij za delo z ljudmi: pogovori, spodbujanje, motiviranje, delo z invalidi...;
 - opravljanje letnih razgovorov;
 - opravljanje razgovorov po dolgotrajni bolniški ali pogosti bolniški odsotnosti;
- usposabljanja:
 - različne delavnice glede na zdravstveno in drugo problematiko;
- program za vzpostavitev boljših odnosov med zaposlenimi v invalidski družbi in s tem povečanje motivacijske kulture na delovnem mestu;
- itd...

V letnem programu se planirajo še različne športne aktivnosti, katerih glavni namen je povečanje druženja sodelavcev in izboljšanje telesne dejavnosti, ki prispevajo k boljšemu teamskemu delu, kar je nujno potrebno v tem času za večji uspeh v podjetju.

Stalne aktivnosti, ki se izvajajo v podjetju:

- trižno preventivna ambulanta, v kateri je dnevno prisotna strokovna sodelavka – medicinska sestra, ki nudi strokovno pomoč, prvo pomoč, svetovanje....
- Prisotnost zdravnika v ambulanti v podjetju 2 x tedensko.

Minute za zdravje – razgibavanje na delovnem mestu



Minute za zdravje

V zadnjem letnem programu za promocijo zdravja so v okviru projekta »Čili za delo« **uvedli telovadbo na delovnem mestu**. Telovadba v podjetju sicer ni novost, saj so pred leti v času odmorov že telovadili, v **Invalidskem podjetju** so jo pred štirimi leti ponovno uvedli in jo obdržali vse do lani. Prav tako so na lanskih usposabljanjih iz varnosti in zdravja pri delu vključili fizioterapevtko, katera je skupaj s službo varstva pri delu pripravila vaje na osnovi ocene tveganja in analize obremenitev na delovnih mestih in jih prikazala. Ker je iz statistike bolniškega staleža razvidno, da je vsak četrti sodelavec v bolniškem staležu zaradi kostno – mišičnega obolenja, med katere sodijo tudi bolečine v križu, so posneli tudi **film z naslovom: »Minute za zdravje«** z namenom, da preprečijo oz. zmanjšajo zdravstvene težave sodelavcem. Sodelavce s tem želijo osveščati, kakšen pomen ima hrbtenica in da je **pravilna drža telesa** tako pri stoječem kot sedečem delu zelo pomembna za zdravje. Prisilna drža (nepravilno sedenje,...) ali monotoni gibi večkrat porušijo ravnovesje, zaradi česar pride do različnih bolečinskih stanj in nazadnje tudi do obolenja, kar pa seveda vpliva na učinkovitost pri delu.

V lanskem letu so v okviru projekta »Čili za delo« izvedli veliko projektov za izboljšanje življenjskega sloga. Med drugim tudi:

- aktivnosti v trižno preventivni ambulanti, kot npr. merjenje ravni glukoze v krvi, krvnega tlaka, brezplačno cepljenje,
- organizirali brezplačen pregled vida med delovnim časom,
- povečali »kroženje« delavcev na delovnih mestih z večjo monotonijo dela: uvedba skakačev,
- izvedli različne delavnice v okviru slovenskih akcij: Brezplačni slovenski zajtrk, Zdrava prehrana in Dan zdravja,
- organizirali izobraževalno delavnico za starejše (50+),
- tradicionalni (tokrat že šesto leto zapored) pohod na Golte, itd.



Pohod na Golte

Promocija zdravja v skupini Domel, katere del je tudi Domel invalidsko podjetje d.o.o.

DOMEL iz Železnikov ima 70-letno tradicijo in je v svetovnem merilu med največjimi proizvajalci sesalnih enot in ima 90 % izvoza svojih izdelkov.

Domel ni samo eno podjetje, ampak je to skupina podjetij, ki so združena v celoto. Skupina Domel ima pod svojim okriljem 6 podjetij, eno od teh je na Kitajskem. Vseh skupaj je zaposlenih 1205, v Sloveniji 1151. Del Skupine Domel je tudi Domel Invalidsko podjetje d.o.o., kjer je skupno zaposlenih okrog 40 delavcev. Povprečna starost zaposlenih v Skupini Domel je 41 let, v Domel Invalidskem podjetju pa 45,8 let. Delež žensk in moških v invalidskem podjetju je 30% in 70 %.

Zdravju zaposlenih se je vedno posvečalo pozornost, saj je bila že pred osemnajstimi leti kreirana skupina za zdravje. V letu 2006 smo v podjetju na novo definirali poslanstvo, vizijo ter vrednote, ki še posebej izpostavljajo zdravje zaposlenih kot eno najpomembnejših vrednot. K temu se je s podpisi zavezalo tudi vodstvo podjetja. V letu 2008 smo začeli z nadgradnjo in smo si za cilj zastavili konkretne spremembe na področju zdravja. Eden izmed ciljev je bil tudi sistemski pristop k preprečevanju oz. zmanjševanju bolezni. Preko projekta »Izboljšajmo način življenja in ostanimo zdravi« smo postavili več temeljev, preko katerih deluje zdajšnja promocija zdravja. Osrednji steber temelji na preventivi, drugi na kurativi in tretji na izboljšavah. Vsi trije temelji se vsebinsko navezujejo drug na drugega, skupaj na organizacijo, na posameznika in na okolje.

V letu 2010 smo naredili prvo Analizo zdravja zaposlenih in ugotovili, katere so tiste bolezni, za katerimi naši zaposleni največ obolevajo. Na podlagi tega smo začeli sistemsko delovati na promociji zdravja. Tim za absentizem se je preimenoval v Tim za promocijo zdravja. V njem so predstavniki vseh podjetij iz Skupine Domel, predstavniki vodstva, predstavniki zaposlenih (sindikati in svet delavcev), pooblaščen zdravnik medicine dela in predstavniki strokovnih služb. Tim se sestaja od 2x do 4x letno. Pripravi plan aktivnosti za vsako naslednje leto, ki se na koncu tudi evalvira in vrednoti. Določijo se odgovorni za izvedbo, terminski plan izvedbe in namen aktivnosti.





Osrednji cilj je namenjen preventivi, predvsem prepoznavanju tveganj, kako se upreti boleznim, kako jih preprečiti in je v osnovi tisti temelj, ki ponazarja, kaj, kje, kdaj mora podjetje narediti, da bo čim manj obolenj. V tej smeri potekajo tudi izobraževanja zaposlenih. Mesečno se spremlja kazalnike od bolniške, poškodb pri delu, poškodb izven dela ter obvešča upravo in vodstvo.

Drugi temelj ponazarja sistemski pristop pomagati zaposlenim, ki so zboleli in pa invalidom, ki potrebujejo ustrezna in prilagojena delovna mesta. Pri tem rešujemo problematiko z dialogom med vpletenimi deležniki in širšim strokovnim timom predvsem na individualni ravni. Veliko časa namenjamo za izgrajevanje pozitivnih medsebojnih odnosov, kvalitetni komunikaciji in tudi pomoči. Pripadnost in solidarnost v podjetju sta izjemno veliki. Na tem se gradi medsebojno zaupanje in s projektom, ki smo ga zastavili, zaposleni lahko vedno poiščejo individualno pomoč tudi v podjetju. V kadrovskem oddelku smo jim vedno na razpolago za razgovore in jim poskušamo pomagati in svetovati kaj storiti in kje še dodatno poiskati pomoč. Vso pozornost se posveča zaposlenim, ki se po bolniških vračajo nazaj v delovno okolje. Z vsakim se vodja pogovori z namenom, da mu pomaga vključiti se v delovni tok, ga seznani z novostmi v času, ko delavca ni bilo. Razgovor je neformalni in prijateljski. Delavec lahko izpostavi probleme in težave, ki jih ima na delovnem mestu. Po končanem razgovoru vodja zaznavanja zapiše na poseben obrazec in ga potem posreduje v kadrovske oddelke, kjer zadeve pregledamo in ukrepamo naprej (primer: če delavec izpostavi, da ima težave zaradi stola, o tem obvestimo varnostne inženirje, v primeru, da ima težave s sodelavci zadevo rešujemo z razgovori med vsemi deležniki, če ima razne alergije, ki so lahko posledica alergenov, obvestimo varnost pri delu...). Spremljamo zaposlene, ki imajo težave z duševnim zdravjem, zaposlenim s statusom invalida in starejšimi delavci. Njim posvečamo še večjo pozornost, saj se prilagajajo in delajo težje od ostalih.

Tretji temelj delovanja pa temelji na izboljševanju obstoječega. Zaposlenim nudimo, da s svojimi predlogi in idejami pripomorejo k izboljšanju in napredku. Ideje nagradujemo vsako leto in mesec oktober je vsakoletni "mesec inovativnosti". Dajemo in financiramo možnost formalnega izobraževanja ob delu, stalnega izpopolnjevanja in usposabljanja. Podpiramo in financiramo razne preventivne preglede, športne aktivnosti; od plavanja, aerobike, nogometa, smučanja, odbojke, masaže, wellnessa; nakupe gledaliških abonmajev...

Še vedno imamo svoje počitniške kapacitete na morju in v toplicah, katere lahko zaposleni koristijo po ugodnih cenah.

Program AquaVallis – primer dobre prakse v družbi HTZ Velenje I.P., d.o.o.

Pred desetimi leti smo prišli v stik s strokovnjaki z Inštituta za napetostno fiziko in raziskavo materialov iz Tomske, ki so želeli rezultate svojih raziskav na področju nanotehnologije plasirati na območje Evrope. Pričeli smo poslovno sodelovati in tako se je »rodil« nov prodajni program AquaVallis. Kot poslovni partner smo bili uvoznik in distributer za mikrobiološke filtrske vložke, ki so izdelani iz materiala, razvitega na Inštitutu. Lastnosti tega materiala omogočajo odstranjevanje mikrobioloških organizmov in nečistoč iz vode.

S kasnejšim razvojem programa AquaVallis smo na trg plasirali lastne izdelke, ki temeljijo na filtrskih vložkih z enakimi lastnostmi.

Vseskozi je bilo pri razvoju izdelkov vodilo, da je proizvodni proces prilagojen produktivnemu zaposlovanju invalidov na delovna mesta z višjo dodano vrednostjo.

Danes program AquaVallis ponuja 6 različnih skupin izdelkov, ki smo jih s pomočjo lastnih strokovnjakov razvijali v teh letih.

Največji delež predstavljajo aparati za postrežbo vode oz. t.i. »pitnik«. Pretežni del naših kupcev so pravne osebe, ki najamejo aparat. Z omenjenim izdelkom zagotavljamo našim strankam svežo, neoporečno pitno vodo, ki je še vedno bogata z rudninami in minerali.

Naši sodelavci izvedejo priklop aparata na vodovodno omrežje, izvajajo redno mesečno vzdrževanje, redne servise in dezinfekcijo aparatov. Delo je organizirano tako v proizvodnih prostorih kot na terenu. V proizvodnji se izvajajo zahtevnejši posegi, medtem ko se pretežni del lažjega dela opravi pri naših naročnikih. Za izvajanje vzdrževalno-servisnih posegov smo razvili programsko opremo, ki s pomočjo pametnega telefona in QR kode serviserju sporoča dela, ki morajo biti opravljena na posameznem aparatu, hkrati pa zagotavlja tekoče poročanje opravljenega dela in porabljenega materiala. Z razvito programsko opremo smo uvedli brezpapirno poslovanje v celotnem procesu servisiranja. Za rešitev smo prejeli srebrno priznanje za inovativnost pri območni gospodarski zbornici.

Naš novejši produkt, ki ga je vredno izpostaviti je športna platenka (bidon). Gre za bidon, ki ima integriran mikrobiološki filtrski vložek in je namenjena uporabi v najzahtevnejših pogojih. Športna platenka je namenjena pitju površinskih voda kot so jezera, reke in potoki. V praksi se zelo dobro obnese na različnih potovanjih ali »traking potepanjih«.

Podobne aplikacije našega znanja smo razširili na produkte, ki so uporabni doma, v gospodinjstvih oz. v vodnih zajetjih. Večkrat smo sodelovali pri projektih reševanja vodnih zajetij za zaselke, kjer komunalna podjetja težko zagotavljajo čisto pitno vodo.

Na programu AquaVallis je zaposlenih 9 sodelavcev, ki imajo vsi status invalida. Delovna mesta smo prilagodili njihovim delazmožnostim in jim zagotovili prijetne delovne pogoje. V proizvodnji se uporablja oprema, kot so vozički, torbe na kolesih in baterijska orodja.

V želji po izboljšanju delovnih pogojev za lastne zaposlene smo produkte najprej implementirali v lastnih prostorih in na ta način poskušali zaposlene spodbuditi k zadostnemu uživanju vode. Zavedamo se problematike nezadostnega uživanja tekočine v službenem času in dolgoročnih posledic tega. V podjetju imamo trenutno nameščenih preko 20 aparatov za samopostrežbo s čisto pitno vodo, ki je našim zaposlenim na voljo v vsakem trenutku. Našo prakso iz domačega okolja prenašamo med naše poslovne partnerje, ki nam danes potrjujejo, da se promocija uživanja čiste pitne vode tudi v njihovem okolju izraža kot zelo pozitivna.

Invalidsko podjetje Kolektor Ascom – promocije zdravja v delovnem okolju

Vodstvo podjetja se zaveda, da je zdravje osnova za dobro in uspešno življenje in delo – tako za posameznika kot za delovno organizacijo. Zdrav, zadovoljen in motiviran delavec pa je največji kapital podjetja. In ker v delovnem okolju preživimo vsaj tretjino svojega odraslega življenja, se vodstvo zaveda, da je delo, delovno mesto in počutje na delovnem mestu zelo pomembno za naše zdravje in splošno dobro počutje.

Cilj podjetja in projektov promocije zdravja so zdravi in zadovoljni zaposleni, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju, v delovnem okolju, ki podpira zdravje in je tudi družbeno odgovorno.

Dosegali pa naj bi ga s procesom usposabljanja zaposlenih, ponujanjem bolj zdravih izbir, soustvarjanjem delovnega okolja....s **promocijo zdravja**.

Nekaj osnov za promocijo zdravja v podjetju:

1. Zavedanje vodstva in vključitev promocije zdravja v svojo politiko
2. Določitev interdisciplinarnega strokovnega tima
3. Strokovna podkovanost: v podjetju imamo dve strokovni sodelavki, ki sta se v okviru KIMDPŠ (Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa) opravili strokovno izobraževanje za Promotorja zdravja
4. Kontinuirano sodelovanje in soustvarjanje s specialisti medicine dela, prometa in športa
5. Sodelovanje s službo za varnost in zdravje pri delu
6. Sodelovanje z drugimi strokovnjaki
7. Sodelovanje in soustvarjanje z zaposlenimi

Podlaga za pripravo projektov:

1. Pripravljamo analizo zdravja na podlagi podatkov NIJZ
2. Obdobno izvedemo anonimno anketo o življenjskem slogu zaposlenih
3. Obdobno pridobimo Poročilo o usmerjenih obdobjih preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev
4. Na osnovi navedenih podatkov pripravimo v sodelovanju s stroko programe promocije zdravja, ki so usmerjeni v skrb za zdravo delovno okolje, preprečevanje zdravstvenih okvar, področje osebnega razvoja zaposlenih, spodbujanje zdravega življenjskega sloga.

Kreirali smo prepoznavni znak – logotip



Navajam projekte, ki smo jih izvedli ali jih izvajamo trenutno in aktivnosti, ki so ostale, kot redne aktivnosti, ki ponujajo zdravo izbiro po zaključenem konkretnem projektu.

1. Zdrav življenjski slog:

- a. PAS-psihoaktivne snovi:** interni pravilnik, preprečevanje zlorabe na DM in podpora zaposlenim pri soočanju s težavami in odpravljanju le teh.
- b. Prehrana:** ponudba zdravih obrokov v restavraciji podjetja v vseh delovnih izmenah je končni rezultat že izvedenih projektnih aktivnosti:
 - i. Izobraževalnih delavnic za zaposlene v restavraciji Kolektor
 - ii. Sodelovanje s klinično dietetičarko, pridobitev smernic za pripravo različnih menijev (vital meni, vegetarijanski meni....)
 - iii. Izobraževalne delavnice za zaposlene
 - iv. Individualni posveti s klinično dietetičarko

c. Gibanje :

- i. večkrat letno organiziramo tečaj nordijske hoje
- ii. v zimskem času poteka strokovno vedena »funkcionalna vadba«
- iii. motiviramo in podpiramo udeležbo na športnih prireditvah, maratonih
- iv. imamo zakupljene rekreacijske površine
- v. organiziramo tečaj teka na smučeh

d. Dan zdravja: podpiramo in sodelujemo pri izvedbi dneva zdravja na lokalnem nivoju, ki poteka v organizaciji Zdravstvenega doma (zaposlenim so na voljo različne preventivne meritve (srčni tlak, sladkor, pljučne funkcije..), v istem tednu pa v sodelovanju z zavarovalnico AS organiziramo v podjetju tudi možnost posveta z različnimi specialisti medicinske stroke.

2. Skrb za starejše delavce: zaposleni, ki v tekočem letu dopolnijo 55 let, so povabljeni na:

- a. delavnico (seznanitev z aktualnimi temami upokojevanja),
- b. izpolnijo anonimni vprašalnik in povabljeni so na
- c. individualni razgovor
- d. in preventivni zdravstveni pregled UZ vratnih žil.

3. Zmanjševanje tveganj zaradi viroznih obolenj:

- a. letno ponudimo zaposlenim cepljenje proti gripi,
- b. razkužilni material: nameščen je po skupnih prostorih, sejnih sobah, pisarnah, ob vhodih v prostore podjetja...
- c. informativni letaki z navodili za pravilno higieno rok in uporabo razkužilnega materiala.

4. Model zmanjševanja BS staleža: prepoznavanje vzrokov in zmanjševanje tveganj

- a. Ohranjanje stika z zaposlenim v času daljše bolniške odsotnosti
- b. Razgovori med in po bolniški odsotnosti
- c. Poklicna rehabilitacija
 - i. posvet z medicino dela,
 - ii. ogledi DM (tim),
 - iii. individualne prilagoditve DM in delovnega časa

5. Zmanjševanje poškodb pri delu

- a. Interaktivna delavnica »Zavedna varnost«
- b. Prepoznavanje nevarnih situacij, »skoraj dogodkov«
- c. Podrobna timska analiza posamezne poškodbe, postavitve in izvedba ukrepov za zmanjšanje prepoznanih tveganj

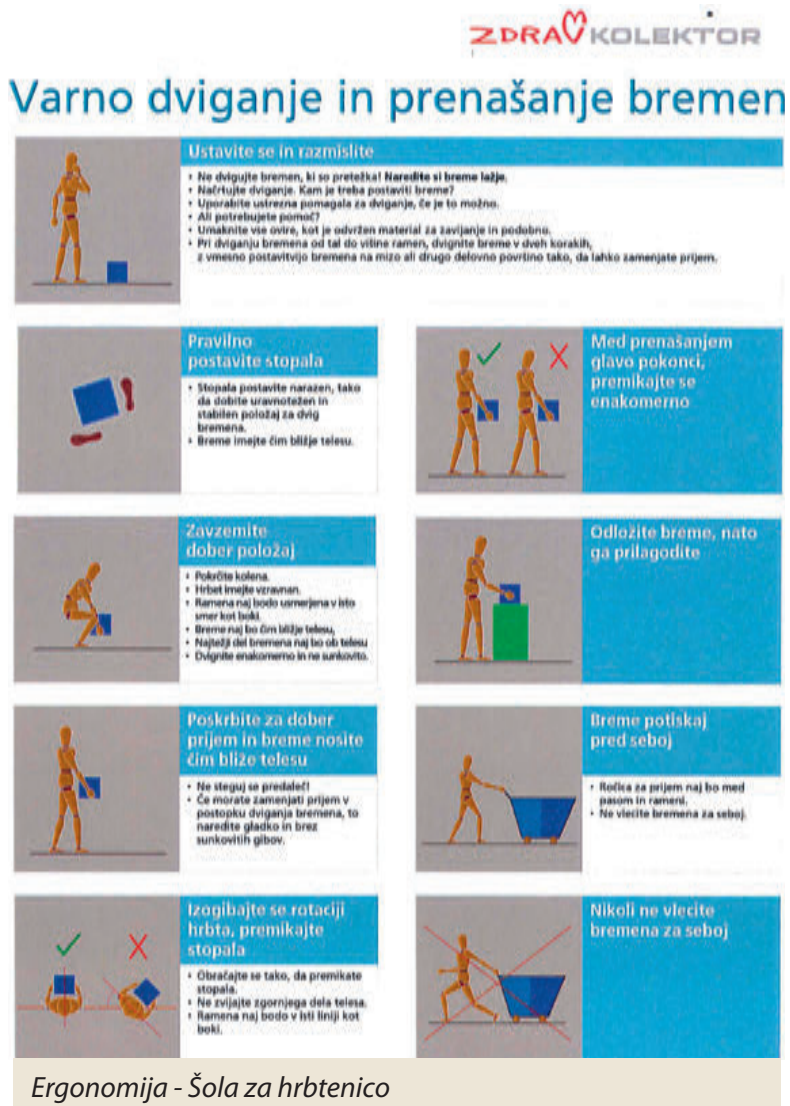
6. Ergonomija

- a. Šola za hrbtenico – strokovne delavnice na temo pravilnega sedenja, pravilnega dviganja bremen.

Izdelali smo plakat ne temo pravilnega dviganja bremen.

ZDRAV KOLEKTOR

Varno dviganje in prenašanje bremen



Ustavite se in razmislite

- Ne dvigujte bremen, ki so pretežka! Naredite si breme lažje.
- Načrtujte dviganje: Kam je treba postaviti breme?
- Uporabite ustrezna pomagala za dviganje, če je to možno.
- Ali potrebujete pomoč?
- Umaknite vse ovire, kot je odvržen material za zavijanje in podobno.
- Pri dviganju bremena od tal do višine ramen, dvignite breme v dveh korakih, z vmesno postavitvijo bremena na mizo ali drugo delovno površino tako, da lahko zamenjate prijem.

Pravilno postavite stopala

- Stopala postavite narazen, tako da dobite uravnotežen in stabilen položaj za dvig bremena.
- Breme imejte čim bližje telesu.

Zavzemite dober položaj

- Pokolnite kolena.
- Hrbet imejte vzravnani.
- Ramena naj bodo usmerjena v isto smer kot boki.
- Breme naj bo čim bližje telesu.
- Najtežji del bremena naj bo ob telesu.
- Dvignite enakomerno in ne sunkovito.

Odložite breme, nato ga prilagodite

Breme potiskajte pred seboj

- Ročica za prijem naj bo med pasom in rameni.
- Ne vlečite bremena za seboj.

Izogibajte se rotaciji hrbta, premikajte stopala

- Obracajte se tako, da premikate stopala.
- Ne zvijajte zgornjega dela telesa.
- Ramena naj bodo v isti liniji kot boki.

Nikoli ne vlečite bremena za seboj

Ergonomija - Šola za hrbtenico

- Poučitev o pravilnem načinu dela – konkretno na DM skupaj s specialistom medicine dela.
- Vadba na DM - za sedeča dela v proizvodnji je na voljo odmor, namenjen razgibavanju in sprostitvi.

Občasno povabimo zunanjega sodelavca, profesorja športne vzgoje, da se nam pridruži pri uvajanju in vzdrževanju vadbe. Izdelali smo plakat z našimi fotografijami.



Vadba na delovnem mestu



ASCOM

- Skrbniki za ergonomijo: določitev skrbnikov, vzpostavitev permanentnega izobraževanja skrbnikov.
- Humanizacija DM in prilagoditve: naloga skrbnikov in strokovnega tima. Prepoznavanje in odpravljanje tveganj na DM skozi ergonomska očala.
- Izdelan je Katalog ergonomske delovne opreme za proizvodnjo in pisarno z ustreznimi ergonomskimi smernicami.

7. Zdrave vsebine:

- Zdrav Kolektor table služijo objavljanju zdravih vsebin, podatkov o BS, podatkov o poškodbah pri delu, raznih dogodkih
- Komunitator- časopis Koncerna Kolektor (strani namenjene zdravemu Kolektoru)

Promocija zdravja v Luki Koper INPO, d.o.o.

V Luki Koper INPO, d.o.o. že vrsto let načrtno razvijajo in izvajajo projekte promocije zdravja, namenjene njihovim zaposlenim. V spodnji tabeli so zapisani projekti, katere so uspešno zaključili v obdobju od 2010 do 2014. Dva projekta je celo sofinanciral ZZSZ. Prav ta dva projekta sta na kratko opisana kot primera dobre prakse.

Naziv projekta	Čas izvajanja projekta	Kratica projekta
Ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih z ergonomskimi ukrepi in ukrepi za spodbujanje zdravega načina življenja v Luki Koper INPO, d.o.o. za leto 2010	marec 2010–november 2010	P1
Retrospektivna ergonomska študija 2012	marec 2012–avgust 2012	P2
Program promocije zdravja na delovnem mestu – ergonomski ukrepi za obdobje 2012/2013	september 2012–junij 2013	P3
Krepitev zdravja zaposlenih s specifičnimi ergonomskimi intervencijami v delovnem okolju ter ukrepi ozaveščanja o zdravem načinu dela in življenja za obdobje 2013/2014	maj 2013–november 2014	P4

Tabela 1: Projekti promocije zdravja na delovnem mestu, izvedeni v Luki Koper INPO, d.o.o. od leta 2010 do leta 2014

1. PROJEKT P1

Priprava in prijava projekta na javni razpis ZZSZ-ja, z namenom pridobiti sredstva za sofinanciranje le-tega, je izhajala iz ugotovitev izvedene Analize zdravja zaposlenih Luke Koper INPO, d.o.o. za obdobje od 2004 do 2008, evidenc delodajalca o absentizmu zaposlenih ter zahtevkih ZVZD-1.

Projekt P1 je na podlagi javnega razpisa (Uradni list RS, št. 14/2010 z dne 26. 02. 2010) finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Ta je obsegal sklop različnih aktivnosti.

Povzetek izvedenega plana ukrepov projekta P1 zajema naslednje korake:

1. dodatna ocena stanja

Z intervjuji in razgovori so bile pridobljene **dodatne informacije** o vrstah težav mišično-kostnega sistema in vezivnega tkiva med zaposlenimi, ki imajo za posledico bolniško odsotnost. Opravljena je bila dodatna **raziskava mnenja in navad delavcev** družbe. Ideja za tako raziskavo je izhajala iz programa CINDI Slovenije, raziskave iz leta 2008 – Z zdravjem povezan vedenjski slog. Raziskava je potekala v obliki anketnega vprašalnika, ki je vseboval tri sklope vprašanj.

2. postopno izvajanje ergonomskih ukrepov za humanizacijo delovnih mest

Registrirani ergonom (licenciranje je trenutno možno le na evropskem nivoju, kar zagotavlja kvaliteto in meddržavno primerljivost) je s pomočjo strokovnega delavca podjetja opravil raziskavo telesnih položajev in gibanja nekaterih zaposlenih pri delu po modificirani metodi OWAS in z ocenjevanjem neudobnega počutja v gibalih po metodi Corlett ter drugih standardiziranih metodah in vprašalnikih. Namen analize dela na de-

lovnem mestu je bil ugotoviti, kateri telesni segmenti so pri delu objektivno in subjektivno preobremenjeni. Realizirali so sklop aktivnosti, ki jih je vodil registrirani ergonom (ergonomska prilagoditev delovnih mest, izobraževanje delavcev o pravih položajih telesa med delom in razbremenitvi telesa, demonstracija vaj, itd.).

3. izobraževanje in usposabljanje zaposlenih

V okviru promocije zdravja na delovnem mestu so bila izvedena izobraževanja in usposabljanja zaposlenih (**osnove ergonomije, uporabna ergonomija**) in dopolnjene že obstoječe aktivnosti v okviru programa zmanjševanja bolniške odsotnosti (predavanja na temo **zdravega načina življenja in zdrave prehrane**). Sestavljene so bile zloženke s koristnimi vsebinami uporabne ergonomije namenjene zaposlenim, prav tako pa je bilo vzpostavljeno dolgoročno sodelovanje z zunanjima strokovnima sodelavcema, ki sta sodelovala v projektu (svetovanje preko e-pošte).

4. evalvacija stanja in ponovno načrtovanje

V okviru te faze so izdelali kvalitativno oceno izvedenih aktivnosti z vprašalnikom o zadovoljstvu izvedenih izobraževanj in usposabljanj. Anketalirali so zgolj tiste delavce, ki so se udeležili izobraževanj in usposabljanj.

2. PROJEKT P4

Podjetje je v letu 2013 ponovno kandidiralo na javnem razpisu ZZZS-ja za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014. Tokratni program je slonel bolj na konkretni implementaciji specifičnih ukrepov v delovnem okolju. Projekt P4 je na podlagi javnega razpisa (Uradni list RS, št. 35/2013 z dne 26. 04. 2013) finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Če pregledamo poročilo izvedenega projekta P4, lahko povzamemo, da so ohranili proces – načrt dela po že znanih korakih. To pomeni, da je prva faza ocena stanja, nato sledijo faze implementacije specifičnih ukrepov in končna faza evalvacija.

Dejavnosti projekta P4, so bile sledeče:

1. analiza zdravstvenega stanja zaposlenih,
2. ergonomska intervencija v delovnem okolju,
3. izobraževanje in usposabljanje zaposlenih,
4. evalvacija stanja in ponovno načrtovanje.

Analiza zdravstvenega stanja zaposlenih obsega obdobje od leta 2009 do leta 2012. To je obdobje, ko so v družbi začeli izvajati promocijo zdravja. Iz analize je bilo tudi razvidno, da se je odstotek bolniških odsotnosti zaradi bolezni mišično-kostnega sistema in vezivnega tkiva skoraj razpolovil. Tokratna analiza ni zajela dodatnih raziskav kot leta 2010. Ker se procesi dela niso spreminjali in ni bilo večjih fluktuacij zaposlenih, so izvajalcem projekta P4 zadoščali podatki, pridobljeni v okviru predhodnih raziskav med letoma 2009 in 2013.

V okviru **ergonomske intervencije v delovno okolje**, sta si registrirani ergonom in strokovni delavec podjetja poglobljevala delovišča in izvedla razgovore z zaposlenimi. Pregledala sta vso dokumentacijo izvedenih projektov P1, P2 in P3.

Praktični del projekta preventivne dejavnosti se je izvajal na deloviščih in delovnih mestih zaposlenih v podjetju.

Izvedli so sledeče ergonomske intervencije v delovnem okolju:

- izobraževanje zaposlenih o osnovah ergonomije,
- aktivno ergonomsko intervencijo in pasivno ergonomsko intervencijo v delovnem okolju,
- izobraževanje zaposlenih o različnih terapevtskih metodah odprave težav v gibalnem aparatu,
- ozaveščanje zaposlenih o pomembnosti izvajanja preventivnih ergonomske ukrepe.

Zaposlene so z **izobraževanjem in usposabljanjem** spodbudili k večji načrtovani telesni aktivnosti. Plan promocije zdravja na delovnem mestu je obsegal tudi predavanje o preventivnih boleznih srca in ožilja ter psihosocialnih tveganjih in stresu na delovnem mestu. Ergonomski del projekta P4 je tokrat zajemal:

- predavanje o ergonomiji,
 - 4 sklope delavnic na delovnem mestu »Aktivna in pasivna ergonomska intervencija v delovnem okolju«.
- Ob zaključku aktivnega dela delavnice je strokovni sodelavec apliciral kinezio trakove na tistih predelih telesa delavcev, kjer so ti čutili bolečino ali neudobje in obenem izvajal individualna svetovanja.

Ob zaključku projekta P4 je bil izdan **priročnik Napotki in vaje za zdravje na delovnem mestu** avtorja dr. Davida Ravnika. Vsak zaposleni je prejel en izvod priročnika.

V okviru evalvacije stanja in ponovnega načrtovanja so opravili kvalitativno oceno projekta.

Več informacij lahko dobite v sledeči publikaciji: RAVNIK, David, KOCJANČIČ, Justina. Effectiveness of preventive and curative ergonomic interventions in work environment in support maritime services. *Pracovní lékařství*, ISSN 0032-6291, prosinec 2015, vol. 67, no. 3-4, str. 92-101, tabele. [COBISS.SI-ID 1538179012].

Promocija zdravja na delovne mestu v invalidskem podjetju Ozara d.o.o. in zaposlitvenem centru Ozara ZC d.o.o.

Do okvar zdravja na delovnem mestu prihaja zaradi škodljivosti in obremenitev, ki na njem nastopajo, bodisi zato, ker delavci niso dovolj poučeni o varnem in zdravem delu ali pa zaradi slabih odnosov s sodelavci in predpostavljanimi. Obenem pa je delo zelo pomemben dejavnik v osebnostnem razvoju vsakega posameznika, saj mu pomaga razvijati in poudariti njegove sposobnosti.

Uspešna organizacija temelji na zdravih delavcih, ki delajo v spodbudnem delovnem okolju. S pomočjo promocije zdravja na delovnem mestu, poskušamo prispevati k boljšemu počutju in večjemu zdravju naših delavcev, s čemer smo prispevali k zmanjšanju izostajanja iz dela, prisotna je večja motiviranost za vključevanje v delovni proces, izboljšala se je produktivnost ter zmanjšala fluktuacija zaposlenih.

Promocija zdravja na delovnem mestu predstavlja skupna prizadevanja delodajalca, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu, vključno s ciljem preprečevanja obolevnosti in trajne invalidnosti.

V invalidskem podjetju Ozara imamo delovno skupino, ki je sestavljena iz različnih strokovnjakov (notranjih in zunanjih strokovnih sodelavcev), in skrbi za promocijo zdravja na delovnem mestu. Program temelji na osnovi ugotovitev in načrtovanju izboljšav.

V projektu promocije zdravja na delovnem mestu, želimo preko ozaveščanja in izobraževanja zaposlenih doseči boljše zdravje, ki je eno od osnovnih potreb in za večino ljudi najvišja vrednota v življenju.

Na zdravstvene težave, ki se pojavljajo pri delu opozarjajo statistični podatki o bolniški odsotnosti, invalidnosti in mišično-kostnih obolenjih. Pogosta mišična utrujenost in bolečine, ki jih zaposleni občutijo kljub dobri in ergonomski delovni opreči, so posledica večurnega dela in nizkega števila aktivnih odmorov med delom. Zaposleni se zdravstvenim težavam v veliki meri lahko izognejo, če so seznanjeni s problematiko in dovolj poučeni o načinih varnega in zdravega izvajanja dela.

V okviru promocije zdravja na delovnem mestu, smo si zastavili naslednje aktivnosti:

- ukrepe za izboljšanje organizacije dela v zvezi z zdravjem,
- spodbujanje zdravega življenjskega sloga (spodbujanje gibanja, uživanje zdrave prehrane, opuščanje odvisnosti),
- preprečevanje zdravstvenih okvar in poškodb pri delu,
- skrb za osebni razvoj, dobre medosebne odnose in ohranjanje duševnega zdravja.

Ukrepi za izboljšanje organizacije dela so sledeči:

- vzpodbujanje vseh zaposlenih h koriščenju aktivnih odmorov v času delovnika,
- večje število krajših odmorov na posameznih obremenjujočih delovnih mestih (delo na liniji v proizvodnem procesu, delo na višini),
- na sedežu podjetja zagotovljena stalna tekočina (voda v plastenki/balonu) za preprečevanje dehidracije,
- individualne prilagoditve delovnih mest za zaposlene, ki se spopadajo s kronično boleznijo, telesno okvaro ali poškodbo, da se lažje vključujejo v delovnem okolju, ki jim omogoča, da po svojih najboljših močeh prispevajo k delovnemu procesu,
- vzpodbujanje k zdravi prehrani (sadje za zaposlene na lokaciji podjetja),
- vključitev področja promocije zdravja na delovnem mestu v letne razgovore delodajalca z delavci in v vprašalnike o zadovoljstvu zaposlenih (delavcev) v smislu zbiranja/akceptiranja predlogov, mnenj glede aktivnosti.

Spodbujanje k zdravim aktivnostim:

- v okviru podjetja se odvijajo naslednje številne aktivnosti:
 - pohodništvo,
 - plavanje,
 - kolesarjenje,
 - športni dan s ponudbo različnih športnih aktivnosti na vseh lokacijah,
 - tek (Nočna 10 na Bledu),
- najem telovadnice (nogomet, odbojka,...),
- informativni kotiček (z razpoložljivostjo in dostopnostjo informativnega gradiva ter pobud različnih izvajalskih/posredniških organizacij),
- v prihodnjih mesecih so planirane aktivnosti za opuščanje odvisnosti (hujšanje, opuščanje kajenja),
- sodelovanje/povezovanje s ponudniki promocije zdravja iz lokalnih institucij, kjer so aktivnosti tudi brezplačne (pooblaščen zdravnik podjetja, predstavniki ZD dr. Adolfa Drolca, zunanji strokovni sodelavci podjetja,...).



Utrinek iz »Nočne desetke na Bledu«

Preprečevanje zdravstvenih okvar in poškodb pri delu:

- redna izobraževanja iz VPD in VPP (na vsaki 2 leti),
- redni zdravniški predhodni in preventivni pregledi,
- zagotavljanje osebne varovalne opreme,
- sodelovanje z zdravstveno stroko (prirejanja izobraževanj za zaposlene, sodelovanje pooblaščenega zdravnika pri prilagoditvi delovnih mest, sodelovanje z različnimi specialisti, odvisno od potreb zaposlenih, ter z njihovimi lečečimi zdravniki, ...),
- dosledna uporaba nameščenih razkuževalnikov za roke v vseh prostorih podjetja,
- 1x na 3 mesece izvajanje brezplačnih meritev ključnih kazalnikov zdravja, npr: krvni tlak, krvni sladkor, holesterol, ITM,



Izobraževanje za vse zaposlene

Spodbujanje osebnostnega razvoja:

- skrb za dobro počutje zaposlenih – organiziranje že tradicionalnih novoletnih srečanj, z namenom druženja in sprostitve,
- organiziranje kostanjevega piknika v jesenskih mesecih,
- krepitev vezi znotraj kolektiva preko skupnih izletov ter neformalnega druženja (pikniki, bowling),



Športne igre



Kostanjev piknik

- 1 x letno merimo zadovoljstvo zaposlenih v podjetju z anonimnim vprašalnikom,
- 2 do 3 x letno se organizirajo izobraževanja, ki zajemajo naslednja področja: duševna bolezen in njeno obvladovanje (medikamentozna terapija), stres in obvladovanje stresa, razlogi za poškodbe na delavnem mestu, 10 kazalnikov tveganja, delavnica o komunikaciji na delovnem mestu, ergonomске prilagoditve delovnih mest, dejavniki tveganje - ICV, zdrava prehrana,
- vključitev področja promocije zdravja na delavnem mestu v letne razgovore delodajalca z delavci in v vprašalnike o zadovoljstvu zaposlenih (delavcev) v smislu zbiranja/akceptiranja predlogov, mnenj glede aktivnosti.


Pohod na Tri Kralje

Obisk Blejskega gradu

Novoletno srečanje vseh zaposlenih ter vključenih v program SV, skupaj s poslovnimi partnerji

Program promocije zdravja na delovnem mestu, se je izkazal kot zelo dober, saj z ozaveščanjem in povezovanjem zaposlenih iz leta v leto dosegamo boljše rezultate. Napredek je viden pri zmanjševanju števila nesreč na delovnem mestu (dosledna uporaba zaščitnih sredstev, ozaveščenosti o možnih posledicah v primeru neupoštevanja predpisov o varnem in doslednem delu). Z izvajanjem vseh zgoraj omenjenih aktivnosti, nam uspeva postopno zmanjševanje bolniškega staleža.

Invalidsko podjetje Ozara d.o.o. ter zaposlitveni center Ozara ZC d.o.o., sta že v svojem poslanstvu zavezana k zagotavljanju ustreznih delovnih mest za invalide in k izboljševanju delovnih pogojev vseh zaposlenih v obeh pravnih oblikah, kjer se opravljajo različne delovne zadolžitve v različnih proizvodnih in storitvenih programih.

Zavedamo se, da je skrb za ohranjanje preostale delazmožnosti invalidov in splošnega zdravja vseh zaposlenih eden pomembnejših dejavnikov, ki pomembno vplivajo na uspešnost vsakega posameznika posebej in Ozare kot celote.

Prenova organizacijske kulture IP Pribinovina za izboljšanje pogojev dela in kvalitete življenja zaposlenih Ustvarjanje zdravega delovnega okolja v podporo invalidom pri uspešnem delu in osebnem zadovoljstvu na eko-socialni kmetiji Korenika

Eko-socialna kmetija Korenika se nahaja v Prekmurju, v osrčju Goriškega, natančneje v vasi Šalovci. V zadnjem času postaja vedno bolj urejen in prepoznan primer inovativnega poslovnega modela zaposlovanja oseb z različnimi oblikami invalidnosti. Pod krovno znamko eko-socialna kmetija Korenika, delujeta poslovna enota invalidskega podjetja Pribinovina, v sklopu katerega izvajamo tudi program socialne vključenosti in zavod Korenika, ki ima status zaposlitvenega centra. Ukvarjamo se z ekološko pridelavo in predelavo zelenjave, zelišč, sadja in žitaric ter z ekološkim turizmom. Usposabljam, socialno vključujem in zaposlujem ljudi iz ranljivih družbenih skupin. Peščica od teh je delovnih invalidov, ostali pa so bodisi osebe z lažjimi motnjami v duševnem razvoju in predvsem osebe s težavami v duševnem zdravju. Moje strokovno sodelovanje s Koreniko sega v leto 2013, ko sem kot zunanja sodelavka z mentorji razvijala program delavnic za otroke in mlade, v katerega sem, kot učiteljica na osnovni šoli s prilagojenim programom, vključila tudi moj razred učencev s posebnimi potrebami. V programu sem sodelovala z mentorji in imela priložnost doživeti delovni vsakdan na kmetiji. Kmalu sem opazila, da mentorjem primanjkuje ustreznih znanj ter predvsem socialnih veščin za delo s temi skupinami. Zaradi tega je bilo med zaposlenimi veliko konfliktov, med sabo so neustrezno komunicirali ali pa sploh niso. Težavo so predstavljale tudi bolniške odsotnosti ter nasploh negativna delovna klima. Večina mentorjev se je ob vsem tem počutila slabo, a niso razumeli kaj je vzrok težav ali kako težave odpraviti. Na povabilo direktorja sem kot zunanja sodelavka pričela voditi »team buildinge« z mentorji, nekoliko pozneje pa sem se v podjetju tudi zaposlila. Moj prvi cilj je bil vzpostaviti temelje za izgraditev zdrave delovne klime, v kateri se bodo ljudje počutili cenjene ter drug v drugem našli sodelavce in ne tekmece ter v podjetju našli realizacijo samih sebe skupaj z drugimi in ne en na račun drugega.



1. Team buildingi z mentorji

Z mentorji smo se pričeli srečevati dvakrat mesečno. Povedali so o svojih pričakovanjih in dorekli smo pravila skupinskega dela ter medsebojne komunikacije. Mentorji so se med seboj pričeli spoznavati na drugačen, bolj oseben način. Učili so se poslušati in slišati drug drugega, izražati in spoštljivo komunicirati. Spoznavali so, da v komunikaciji ljudje nismo navajeni preveriti, če dobro razumemo sogovornika in tudi ne, če je sogovornik razumel nas. Mentorji so se učili ozavestiti svojo misel ali čustvo in ga povezati s počutjem ali dejanjem. Ozaveščali so svoj odnos do samih sebe in do drugih ter se učili, da je mogoče na misli vplivati z lastno voljo in učenjem. Spoznavali so svet ljudi, ki jih je doletela izguba s posledico invalidnosti, se seznanjali z vrstami invalidnosti ter pomeni, smisli in načini njihovega vključevanja v delovno okolje. Vrhunec naših team buildingov je bila tridnevna nastanitev v gorski koči na Pokljuki, kjer so delali strnjeno. Vživljali so se v različne težave in omejitve invalidov in jih skušali premagovati. V skupinah so morali narediti nekaj koristnega za naravo in drug za drugega. Na igriv način so se učili o skritih močeh neverbalne komunikacije, se učili slediti in varno voditi partnerja. Udeleženci so izražali zadovoljstvo, saj je večina njih bila prvič v življenju deležna takšnega učenja. Nova znanja in veščine so se trudili prenesti v delovni vsakdan ter s spremenjenimi odnosi vplivati na izboljšanje delovne klime.

2. Načrtovanje in izvajanje sprememb

V strateški načrt razvoja eko-socialne kmetije Korenika je bilo nujno vgraditi skrb za odnose s poudarkom na ustreznem vodenju invalidov, del katerega je tudi kvalitetno informiranje in t.i. »normalizacija« njihovega življenja oziroma vključevanja v delovno okolje. Delavci so rabili podporo pri sprejemanju lastne invalidnosti, predvsem pri sprejemanju odgovornosti za lastno življenjsko in poklicno pot. Zaradi delovnih omejitev iz različnih vzrokov, invalidi sicer delajo ob mentorjih, a so hkrati tudi občutljivi na izgubo določene stopnje samostojnosti. To izgubo lahko čutijo kot veliko breme ter jo poskušajo skriti na različne načine, tudi tako da občutek manjvrednosti ali slabšo uspešnost, ki v njih sproža strah, projicirajo v odnose s sodelavci. Ob izgubi se nekateri usmerijo v pravico na posebno obravnavo, s katero zlepa ne odnehajo in z njo tudi izsiljujejo, včasih do dramatičnih razsežnosti. Mentorjem se dobrikuje in jih informirajo o »škodljivosti« sodelavcev in znajo biti pri tem kar uspešni, sploh v pogojih nezdravih odnosov, ki utrjujejo in poglobljajo nezdrave vzorce čustvovanja in vedenja. Nezdravi medsebojni odnosi pa, vemo vsi, sila negativno vplivajo na duševno zdravje ter delovno storilnost na delovnem mestu.

2.1 Različne vloge in znanja v skupinskem sodelovanju

Izobraževanja in usposabljanja tima strokovnih sodelavcev v smeri skupnega načrtovanja in izvajanja delovnih in tudi psihosocialnih vsebin, so se izkazala za nujna. Naredili smo organigram, določili odgovorne osebe za posamezna delovna področja in naredili načrt za sprotno komunikacijo in evalvacijo. Delali smo vsi skupaj in po skupinah. Pri skupnem delu smo usvajali tudi teoretična znanja, potrebna za spremembe v delovnem okolju. Za pomoč smo prosili tudi zunanje strokovne sodelavce in partnerje. Pri delu v manjših skupinah smo bili bolj interaktivni in praktično usmerjeni. Spoznavali smo skupino delavcev z motnjami v duševnem razvoju, njihove značilnosti in potrebe, prav tako pa skupino s težavami v duševnem zdravju (v tem času sem poiskala svetovalko s področja klinične psihologije, specialistko psihoterapije) in se skušali približati razumevanju delavcev na osebnih ravneh. Dogovorili smo se o individualnem pristopu glede na aktualne individualne potrebe posameznikov. Občasno je bilo potrebno koga seznaniti z vsebino pravic in dolžnosti iz pogodbe o zaposlitvi ali narediti uradni zaznamek zaradi manjših kršitev delovnih obveznosti. Spet drugič je komu bilo treba poiskati zdravnika ali se z zaposlenim osebno pogovoriti, da bi poiskali katere težave ga pestijo in kako mu jih pomagati reševati. Redno smo se srečevali tudi v okviru delovnih timov ter s sprotnimi intervencijami in kvalitetnimi informiranjem nudili podporo v smeri opolnomočenja invalidov. Večkrat smo si vzeli čas za zbor delavcev, kjer smo delavce seznanili z izzivi in nalogami podjetja. Spoznavali so, da se za cilje podjetja mora truditi vsak delavec posebej in vsi skupaj. Prevezemali so manjše naloge glede na interese in sposobnosti ter bili povabljeni k sodelovanju na različnih nivojih. Občutek, da so cenjeni, jim je vlival tudi občutek odgovornosti in interes za sodelovanje z drugimi. Eden najpomembnejših ciljev je bil invalidom pomagati razumeti,

da so zase in za svoja dejanja odgovorni v prvi vrsti sami in da invalidnost ne pomeni izgubo osebne izbire in osebne odgovornosti. Prav tako je bilo sila pomembno spoznanje, da nobenega izmed ciljev podjetja oz. njihove vloge v podjetju, ne morejo doseči brez sodelovanja z drugimi. Večina njih je potrebovala nekaj časa, da so se začeli počutiti varno in se odprli v iskrenosti in zaupnosti. A ko so se, je sodelovanje z njimi postalo prijetno, kar se je izjemno obrestovalo tudi v njihovi delovni učinkovitosti.

Nekateri sodelavci v te spremembe niso verjeli ali pa se jim je zdelo, da bomo zaradi tega izgubili staro filozofijo oziroma temelje podjetja. Z novimi sodelavci, ki so ob vsebinskem strokovnem delu verjeli tudi v organizacijo in delitev dela ter pričeli premikati os dela z invalidi, pa smo pokazali, da je v temelje uspešnega dela potrebno vgraditi tudi zdravo delovno klimo.

2. 2 Individualni programi

Kljub prvotnemu začudenju in strahu pred zahtevnostjo tovrstnih programov, smo z mentorji za posamezne osebe z invalidnostjo izdelali individualne programe po kategorijah:

2.1.1 Sprejemanje lastne invalidnosti

Večina naših zaposlenih je v preteklosti imela težave s sprejemanjem lastne invalidnosti, kar se je odražalo na različne načine. Samoocene so bile nerealne, v svojih očeh jih je večina sposobnih za vsa dela na kmetiji, zase so bili visoko odgovorni, drugi pa ne. Druge so obtoževali, da nič ne delajo ali pa so se vmešavali v vse in vsakogar. Nekateri so izsiljevali privilegije iz naslova statusa o zaščitni zaposlitvi in se obnašali v stilu »nihče mi ne more nič«. Tako je bil problem tudi odtujevanje materialne lastnine podjetja, zaradi katere je en izmed delavcev na njegovo veliko začudenje dobil odpoved. Tudi takšni ukrepi so, na žalost, pripomogli k »zdravljenju« delovnega okolja. Delavci so spozna(va)li, da njihov status invalidnosti, iz katerega izhajajo posebne pravice, ne razveljavlja njihovih obče človeških dolžnosti in odgovornosti. Seveda pa je bilo veliko bolj učinkovito tisto, kar smo k temu prispevali na pozitivne načine, kakor so opisani v prispevku.

2.1.2 Delovno področje

Glede dela samega, so se na individualnih pogovorih delavci izrekli, da bi lahko delali še več kot delajo. Redkokateri so se izrazili, da delajo preveč, edino da bi poskusili še kaj drugega, je bilo slišati. Če je bilo možno in ko je bilo to smiselno, smo jim ugodili. Toda tudi pri delu samem je bila težava bolj to, s kom želijo delati in s kom nikakor ne shajajo, zato so začasno delali v »varnih« delovnih skupinah s poudarkom na psihosocialni podpori. Pomagali smo jim razumeti, da službeni odnosi niso prvenstveno osebni odnosi na prijateljskih ravneh ter jih učili o korektnih odnosih, ki so potrebni za opravljanje dela. Prav tako so se učili o pravilni komunikaciji in notranji kontroli svojih čustev. Pogosto pa delavci niso bili motivirani za napredovanje na delovnem področju tudi zaradi pomanjkljivo strukturiranih in jasno določenih nalog. Jasna pravila, delo v delovnih skupinah, konkretno določene naloge članov delovnih skupin, povratna informacija in dobra komunikacija, so stvari precej olajšali in delavce za delo motivirali na pozitiven način.

2.1.3 Socialna znanja in veščine

Večina delavcev je imela težave v komunikaciji s sodelavci. Pogosto so zahajali v odprte konflikte. Povečan ton glasu se je marsikdaj sprevrgel v preglasovanje en drugega, kar se je končalo s solzami in obžalovanjem. To se je dogajalo predvsem ženskemu delu kolektiva. Pustiti jih, da se med sabo same »zmenijo«, kot je bila stara praksa, ni prav nič pomagalo. Dobro strukturirano delo v skupinah, katerih člani so bili bolj kompatibilni, je dovolj umirila odnose, da smo lahko pričeli odpravljati težave pri prepoznavanju čustev, izražanju oziroma kontroliranju čustev. Uporabljali smo konkretne konfliktna situacije oziroma notranje napetosti, ki so jih podelili z nami. Če je kdo ob tem pomislil, da je to časovno nemogoče oz. prezahtevno, naj pojasnim, da je šlo tudi za nekajminutne intervencije, ki so bile uspešne, ker so slonele na sistematičnih spremembah. Odnosi so se tako veliko izboljšali, ljudje pa pričeli sami sebe, druge in svojo delovno organizacijo, ceniti in sooblikovati, ne zgolj »rabiti« za svoje osebne potrebe.

2.1.4 Skrb za telesno in duševno zdravje

Veliko zaposlenih je bilo v slabši psihofizični kondiciji. Nekateri so potožili, da jemljejo čedalje več zdravil, kar nikakor ni bil pokazatelj zdravega delovnega okolja navkljub naravi, ki jih je obkrožala in v kateri so delali. Ob vodenju individualnih programov smo se učili spremljati njihova stanja in spremembe ter jih po potrebi napotili k zdravniku. Zaradi pomanjkljivih veščin pri skrbi zase in pri komunikaciji, smo nekatere pospremili k zdravnikom in opravili vse potrebno, da so bili deležni primerne zdravstvene oskrbe. Te zaposlene še zdaj budno spremljamo in jim pomagamo k prevzemanju odgovornosti za lastno zdravje. V skupinskih in individualnih pogovorih smo se posvetili ukrepom varstva pri delu in varovanja zdravja na delovnem mestu. Delovno okolje in delovne naloge posameznikov smo organizirali na način smotrnosti, zaradi česar smo tudi prilagodili delovno okolje: uredili lažjo dostopnost delovnih sredstev in virov (npr.: voda..), poleti smo zaradi vročine prilagodili urnik dela, določili krajše odmore in načine počitka itd. Delavcem smo ponudili tudi psihosocialno podporo s pomočjo konjev in drugih živali na kmetiji, katerih družbo so poiskali v stresnih situacijah in v stiku z njimi našli povezanost, sprostitve in mir.

2.3 Sodelovanje z naravo kot dejavnikom zdravja

Smo ekološka kmetija, pridelujemo zdrave pridelke in jih predelujemo v zdrave prehranske izdelke. Naši delavci se dnevno gibljejo v naravi, pridelujejo hrano, skrbijo za živali in so del procesa varovanja narave. Dela, ki jih opravljajo, vključujejo učenje o zdravem načinu življenja. Znanja, ki jih pridobivajo, lahko s pridom vključijo v svojo osebno življenjsko perspektivo. Večina njih živi na kmetijah, kjer imajo možnost znanja, pridobljena v delovnem okolju, prenesti v samooskrbne prakse in obratno, praktične izkušnje prenesti v delovno okolje. Če potrebujejo semena ali sadike, jih lahko dobijo, prav tako pa znanja, kako rastline vzgajati in jih predelati v hrano. Učijo se spoštovati naravo in sobivati z naravo, v kateri živijo. Pri nas zato ni delavca, ki ne bi vzel ljubil rastlin ali živali. Prav vsak od nas se vzgaja v povezovanju z naravo, kar nam pomaga do ljubezni in spoštovanja samega sebe in sočloveka. Skupna skrb za urejenost okolice, zdravo rast rastlin ter zadovoljstva naših živali, osmišljajo našo povezanost. Ko nas obiščejo turisti ali ko izvajamo delavnice za otroke in mladino, so tako tudi naši delavci z invalidnostjo del interakcije v prenosu znanj in dobrega počutja. Vse to jih izgrajuje, jim daje smisel in voljo ter varuje njihovo zdravje.



2.4 Kultura kot dejavnik zdravja

V naših krajih iščemo dediščino tradicionalnih znanj, ki so del ohranjanja naravnih bogastev in hkrati odpiranja novih razvojnih oz. zaposlitvenih možnosti. Tradicionalna znanja naših prednikov, s katerimi so varovali naravo in svoj rod, je prenašala kultura. Setev in žetev so spremljali rituali, dolgi zimski večeri pa so bili posvečeni zgodbam in pesmim, v katerih najdemo načine življenja naših prednikov. Oživljati le-te, se v luči sodobnih izzivov izkazuje za vse bolj pomembno. Ustvarjati na način ohranjanja zdravja narave, je tudi del zdravja nas, ljudi. Povezovati se s temi znanji je del kulture, ki ni privilegij elit, temveč del življenja slehernega človeka. Na Koreniki nam ni tuje sesti za mizo in se pogovarjati. Ob praznikih se pogovarjamo o običajih družin in vasi, kjer so naši delavci doma. Izmenjujemo si informacije o tem, kaj nam pomenijo prazniki, ki jih redno obeležujemo. Občasno kaj zapojemo (ustanovili smo tudi pevski zbor) in se s pesmijo predstavimo na posebnih dogodkih. Ob otvoritvi novih proizvodnih prostorov smo se zahvalili naravi in se našim obiskovalcem predstavili s krajšim gledališkim programom, v katerem smo predstavili svoje delo. Tudi odrske deske nam niso tuje, večkrat se namreč odpravimo na ogled gledališke predstave. Naši delavci se radi nasmejejo, zato si najraje ogledamo komedije. Radi se našemimo za pusta in se obdarimo ob praznikih, ki so namenjeni bodisi ženskam ali moškim. Učimo se spoznavati razlike med nami in v razlikah videti bogastvo in možnost sodelovanja. Z veseljem se odpravimo tudi na strokovno ekskurzijo ali izlet, kjer izvemo kaj novega in doživimo kaj lepega. Vse to nam daje nova spoznanja, ki bistveno vplivajo na moč volje in življenjsko radost, ki postajata del vizije in ciljev našega dela.

3. Sklepne misli

Zdravje je ena sama celota, entiteta človekovega telesnega in duševnega stanja. Ko človek na kakršenkoli način trajno zbolí in dobi status invalida, ob tem doživi izgubo in lahko se pojavijo tudi težave v duševnem zdravju ter medčloveških odnosih. Z državnimi regulativami skušamo invalidom zagotoviti enake pravice in delovne možnosti, a s tem se njihove težave ne končajo. Delovno okolje, ki zaposluje osebe z invalidnostmi, se mora temu ustrezno prilagoditi in v svojo razvojno perspektivo vgraditi elemente zdrave delovne klime z upoštevanjem njihovih posebnih potreb, ki odstirajo individualne delovne ali celo višje ustvarjalne potencialne za ustvarjanje skupnega dobrega. Ne gre za potrato časa, temveč gre za razmislek o potrebah slehernega delavca, ki v delovnem okolju naj ne preneha biti človek, temveč se naj kot človek zdravo potrjuje in izgrajuje. Tudi tak, ki je (še) zdrav. Morda bomo na ta način bolj zdravi tudi kot družba.

Invalidsko podjetje Želva d.o.o. – promocija zdravja na delovnem mestu

V podjetju Želva d.o.o. smo v začetku leta 2015 pričeli z izdajo internega časopisa Želvak, katerega namen je informiranje zaposlenih o dogajanju v podjetju, posebno rubriko pa namenjamo tudi promociji zdravja, kjer objavljamo tudi nasvete o zdravem življenju in recepte. V letu 2016 je podjetje organiziralo brezplačni predavanji za zaposlene na temo rakavih obolenj. O predavanjih smo potem pisali tudi v časopisu, saj smo želeli izkušnjo deliti z ostalimi zaposlenimi, ki se predavanj niso mogli udeležiti.

RAK NA DOJKAH

V petek, 8. aprila 2016, sta se na naše vabilo odzvali in nas obiskali članici Slovenskega združenja za boj proti raku Europa Donna in nam pripravili predavanje na temo »Rak na dojkah«, nekaj besed pa sta namenili tudi raku na materničnem vratu. Predavanja se nas je udeležilo približno 15 žensk in vsaka od nas ga je doživela na svoj način, saj sta nas predavateljici popeljali v svet preventive in nas seznanili tudi z veliko praktičnega znanja.



Slika 1: Predavanje Rak na dojkah, vir: Želva d.o.o.

RAK PRI MOŠKIH

Zadnji četrtek v maju 2016 smo na sedežu podjetja pripravili okroglo mizo na temo »Rak pri moških«, kjer sta se našim zaposlenim pridružila gospod, ki so mu pred osemnajstimi leti odkrili raka na modih in gospod, ki so mu pred štirinajstimi leti postavili diagnozo Hodgkinov limfom – rak limfatičnega sistema. Oba sta člana Društva onkoloških bolnikov Slovenije, eden od njiju tudi član Europa Donne - Slovensko združenje za boj proti raku. Svojo zgodbo delita že več kot 10 let in osveščata ljudi ter podirata tabu, da rak ne pomeni konca, ampak je lahko nov začetek.



Slika 2: Okrogla miza Rak pri moških, vir: Želva d.o.o.

