



**ZDRAVJE IN
PRODUKTIVNOST NA
DELOVNEM MESTU**

**ZDRAVJE IN VARNOST
PRI DELU**

Cilj modula:

- Glavni cilj tega modula je predstaviti pomen varnosti in zdravja pri delu v povezavi z zdravjem in produktivnostjo na delovnem mestu.



Glavni cilj:

Cilj tega modula je opredeliti varnost in zdravje pri delu na delovnem mestu, opisati njen pomen in povezavo med delodajalci in zaposlenimi ter predstaviti modele za zagotavljanje promocije zdravja na delovnem mestu.

Namen:

- Opredelitev, kaj je varnost in zdravje pri delu.
- Zakaj je pomembno zagotoviti varnost in zdravje pri delu.
- Prednosti promocije zdravja na delovnem mestu in programov zdravstvenega varstva.
- Modeli skrbi za zdravje na delovnem mestu.
- Kaj je ocena tveganja in zakaj je pomembno, da se redno izvaja.



Vaše največje bogastvo: zdravje vaših zaposlenih

Varnost in zdravje pri delu je na splošno opredeljeno kot "znanost o pričakovanju, priznavanju, vrednotenju in nadzoru nevarnosti, ki nastanejo na delovnem mestu ali z zdravja, ki bi lahko ogrozile zdravje in dobrobit delavcev, ob upoštevanju možnega vpliva okolico."



Glavni cilji varnosti in zdravja pri delu:

- spodbujanje in ohranjanje najvišje stopnje telesne, duševne in socialne dobrobiti delavcev v vseh poklicih;
- preprečevanje odhodov delavcev zaradi delovnih pogojev, ki ogrožajo zdravje;
- zaščito delavcev pred tveganji, ki izhajajo iz dejavnikov, ki so škodljivi za zdravje;
- izpostavljanje delavcev poklicnemu okolju, prilagojenemu njegovim fiziološkim in psihološkim zmožnostim;
- Na kratko: prilagajanje dela človeku in človeka glede na njegovo delo.



Trije različni cilji varnosti in zdravja pri delu:

- 1) vzdrževanje in spodbujanje zdravstvene in delovne zmogljivosti delavcev;
- 2) izboljšanje delovnega okolja in dela, da bi postalo varno in zdravju primerno;
- 3) razvoj delovnih organizacij in delovnih kultur v smeri, ki podpira zdravje in varnost pri delu, pri tem pa spodbuja tudi pozitivno atmosfero in nemoteno delovanje ter lahko poveča produktivnost podjetij.



Zakaj je pomembno zagotoviti varnost in zdravje pri delu?

- zdravi delavci so produktivni in vzgajajo zdrave družine; tako so zdravi delavci ključni pri premagovanju revščine.
- tveganja za zdravje na delovnem mestu so višja v neformalnem sektorju in manjših podjetjih, ki sta ključni področji ukrepanja na področju zmanjševanja revščine;
- varna delovna mesta prispevajo k trajnostnemu razvoju, kar je ključno pri zmanjševanju revščine;
- procesi zaščite delavcev, okoliških skupnosti in okolja za prihodnje generacije imajo pomembne skupne elemente, kot sta nadzor onesnaževanja in zmanjšanje izpostavljenosti;



Zakaj je pomembno zagotoviti varnost in zdravje pri delu?

- onesnaževanje in številne okoljske izpostavljenosti, ki so nevarne za zdravje, izhajajo iz industrijskih procesov, na kar lahko vplivajo programi spodbujanja zdravja in varnosti na delovnem mestu;
- varnost in zdravje pri delu lahko prispevata k izboljšanju zaposljivosti delavcev s pomočjo načrtovanja (pre)oblikovanja na delovnem mestu, ohranjanja zdravega in varnega delovnega okolja, usposabljanja in prekvalifikacije, ocenjevanja delovnih zahtev, zdravstvene diagnoze, zdravstvenega pregleda in ocenjevanja funkcionalnih zmogljivosti;
- zdravje pri delu je temeljnega pomena za javno zdravje, saj je vse bolj jasno, da resnejše bolezni (npr. aids, srčne bolezni) potrebujejo programe na delovnem mestu, ki bodo del strategije za nadzor bolezni.





Standardi in drugi instrumenti za varnost in zdravje pri delu

Mednarodna organizacija dela (ILO) je izdala standarde (konvencije in priporočila) in druge instrumente o varnosti in zdravju pri delu (kodeksi prakse in smernice), ki so namenjeni zagotavljanju in spodbujanju varnega in zdravega delovnega okolja.

Standardi

- Pravni instrumenti, ki določajo osnovna načela in pravice pri delu. Gre za konvencije, to so pravno zavezujoče mednarodne pogodbe, ki jih lahko ratificirajo države članice, ali priporočila, ki služijo kot nezavezujoče smernice.

Kodeks ravnanja

- Določa praktične smernice za javne organe, delodajalce, delavce, podjetja in specializirane organe za varnost in zdravje pri delu (kot so odbori za varnost podjetij). Kodeks ravnanja zagotavlja smernice o varnosti in zdravju pri delu v nekaterih gospodarskih sektorjih, o zaščiti delavcev pred nekaterimi nevarnostmi ter o nekaterih varnostnih in zdravstvenih ukrepih.

Smernice

- Te smernice spodbujajo k usklajenim politikam za zaščito delavcev pred tveganji, hkrati pa si prizadevajo izboljšati produktivnost. Predstavljajo praktične pristope in orodja za vzpostavitev, izvajanje in izboljšanje sistemov za upravljanje varnosti in zdravja pri delu, da bi zmanjšali poškodbe, povezane z delom, slabo zdravje, bolezni, incidente in smrtne primere.



Kaj so programi spodbujanja zdravja na delovnem mestu?

Programi spodbujanja zdravja na delovnem mestu se nanašajo na usklajen in celovit nabor strategij, ki vključujejo programe, politike, koristi, okoljske podpore in povezave z okoliško skupnostjo, namenjene zadovoljevanju zdravstvenih in varnostnih potreb vseh zaposlenih.



Prednosti promocije zdravja na delovnem mestu

Za organizacijo	Za zaposlenega
dobro voden program za zdravje in varnost	varno in zdravo delovno okolje
pozitivno in skrbno okolje	okrepljeno samopodobo
izboljšana morala osebja	zmanjšanje stresa
zmanjšana fluktuacija osebja	boljša morala
zmanjšana odsotnost z dela	večje zadovoljstvo z delovnim mestom
povečana produktivnost	več znanja in spretnosti za varovanje zdravja
stroški zdravstvenega varstva/zavarovanja	izboljšanje zdravja
zmanjšano tveganje glob in pravnih situacij	boljši občutek za dobrobit



Primeri komponent in strategij programa zdravja na delovnem mestu vključujejo:

- ✓ Predavanja s področja zdravstvene vzgoje.
- ✓ Dostop do fitnesov centrov v lokalnem okolju.
- ✓ Politike podjetja, ki spodbujajo zdravo vedenje, kot je na primer politika brez tobaka.
- ✓ Zdravstveno zavarovanje zaposlenih, ki omogoča ustrezne preventivne preglede.
- ✓ Zdravo delovno okolje, podkrepljeno z ukrepi, kot to, da so na voljo zdrava živila.
- ✓ Delovno okolje brez zdravstvenih in varnostnih groženj s sredstvi za prepoznavanje in reševanje novih izzivov.



Vpliv programov spodbujanja zdravja na delovnem mestu

- Programi spodbujanja zdravja na delovnem mestu lahko privedejo do sprememb na ravni posameznika (npr. zaposleni) in na ravni organizacije.
- Za posameznike imajo programi spodbujanja zdravja na delovnem mestu možnost vplivati na zdravje zaposlenega, kot je njihovo zdravstveno vedenje; tveganja za zdravje in razvoj bolezni; in trenutnega zdravstvenega stanja.
- Za organizacije imajo programi spodbujanja zdravja na delovnem mestu možnost vpliva na različna področja, kot so stroški zdravstvenega varstva, odsotnost, produktivnost, zaposlovanje/zadrževanje, kultura in morala zaposlenih.
- Delodajalci, delavci, njihove družine in lokalne skupnosti imajo koristi od preprečevanja bolezni in poškodb ter dolgoročnega zdravja.



Zdravje pri delu pomaga pri:

- ✓ Ureditev preventivnega zdravljenja za zmanjšanje slabšega zdravja in odsotnosti z dela.
- ✓ Zdravstveni pripomočki, ki opredeljujejo težave.
- ✓ Podpora za uspešno vrnitev na delo za dolgotrajno bolne zaposlene.
- ✓ Izboljšave zdravja in varnosti na delovnem mestu.

Zunanji izvajalci zdravstvenega varstva lahko pri načrtovanju in izvajanju programov zdravstvenega varstva zagotovijo tudi strokovno svetovanje – 39 % strokovnjakov s področja upravljanja s človeškimi viri se za ta namen zanaša nanje (Willis PMI, 2013).



Program spodbujanja zdravja na delovnem mestu bi moral zajemati usklajen, sistematičen in celovit pristop

MODEL ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

1 OCENJEVANJE

POSAMEZNIK

(npr. demografsko stanje, zdravstvena tveganja, uporaba storitev)

ORGANIZACIJA

(npr. trenutna praksa, delovno okolje, infrastruktura)

SKUPNOST

(npr. transport, hrana, rekreacija, parki)

4 EVALVACIJA

PRODUKTIVNOST ZAPOSLENIH

(npr. odsotnost z dela, prisotnost na delu)

STROŠKI ZDRAVLJENJA

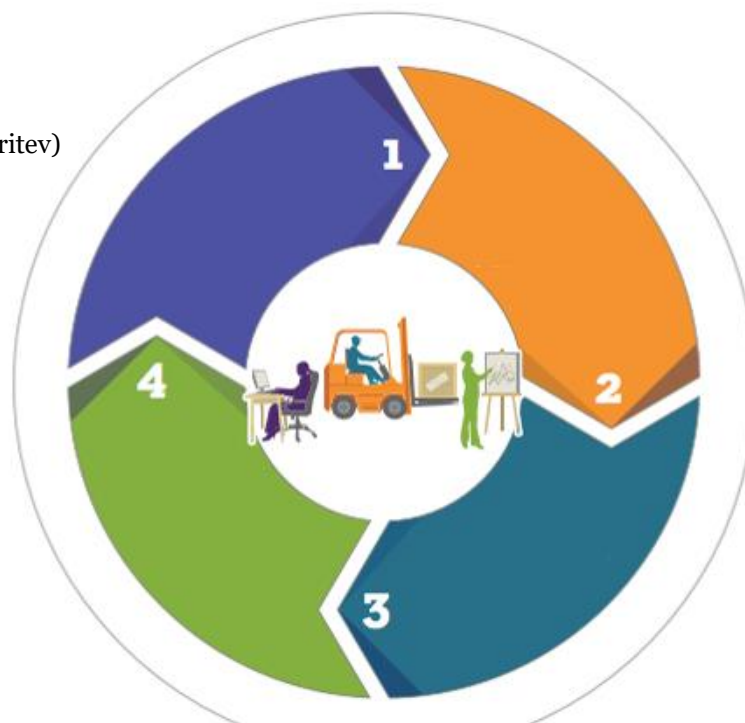
(npr. kakovost oskrbe, standardi)

IZBOLJŠANO ZDRAVJE

(npr. manj bolezni in invalidnosti)

ORGANIZACIJSKA SPREMEMBA, "ZDRAVSTVENA KULTURA"

(npr. morala, recruitment/retention. alignment of health and business objectives)



2 NAČRTOVANJE & VODENJE

PODPORA VODSTVA

(npr. vzorniki)

VODSTVO

(npr. koordinator zdravja na delovnem mestu, komisija)

NAČRT IZBOLJŠANJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

(npr. cilji in strategije)

VIRI

(npr. stroški, partnerji, zaposleni)

KOMUNIKACIJA

(npr. marketing, sporočila, sistemi)

3 IMPLEMENTACIJA

PROGRAMI

(npr. izobraževanje in svetovanje)

POLITIKE

(npr. organizacijska pravila)

PREDNOSTI

(npr. zavarovanj, insurance, incentives)

PODPORA V LOKALNEM OKOLJU

(npr. dostopne točke, priložnosti, fizični in socialni vidik)





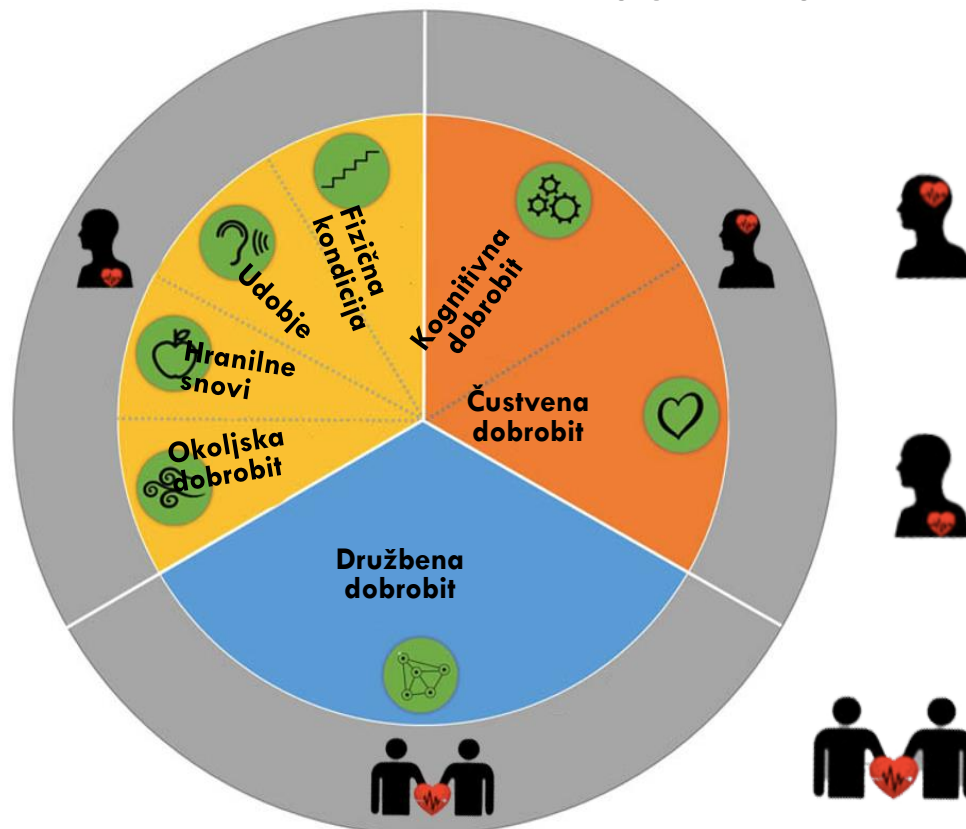
Zagotavljanje zdravja delovnega mesta je večplastni proces, ki ga je treba povezati s kulturo, poslanstvom in vrednotami podjetja in ga mora zato spodbujati vodstvo v podjetju.

SZO Model zdravega delovnega mesta: Vpliv, proces in ključni vidiki fizičnega dela





Model PROWELL: sedem dimenzij počutja na delovnem mestu



DUŠEVNO

Varnost; Spoštovanje; Kognitivne potrebe; Estetika; Samoodločanje

FIZIČNO

Biološke & fizične potrebe; Varnost

SOCIALNO

Občutek pripadnosti & ljubezen

Praktično orodje, ki ga je treba uporabiti pri zagotavljanju počutja zaposlenih na delovnem mestu, je model PROWELL. Po tem modelu je počutje na delovnem mestu odvisno od treh glavnih področij: fizičnega, duševnega in socialnega. Delodajalec bi si moral prizadevati ustvariti predpogoje in poskrbeti za zdrave, srečne, zadovoljne in angažirane zaposlene.



Opredelitev ocene tveganja izvršilnega organa za zdravje in varnost (HSE):

"....skrbno preverjanje, kaj bi lahko pri vašem delu lahko bilo nevarno za ljudi, na podlagi česar lahko pretehtate, ali ste sprejeli dovolj previdnostnih ukrepov ali bi morali storiti več, da bi preprečili škodo...."

Zakaj ocenjujemo tveganje?

Ocena tveganja bo zaščitila vaše delavce in vaše podjetje ter poskrbela za skladnost z zakonodajo.

Priporočljivo je torej opraviti oceno tveganja preden vi ali kateri koli drugi zaposleni opravite določeno delo, ki lahko predstavlja tveganje za poškodbe ali zdravje.

Oseba iz vaše organizacije se mora udeležiti usposabljanja za ocenitev tveganja, saj bo s tem sposobna prepoznavati nevarnosti in tveganja. Na ta način boste v okviru vaše organizacije lahko ocenili tveganja na primeren način.



Redno je treba izvajati oceno tveganja, da se preprečijo nesreče. V nadaljevanju je predstavljen preprost model, ki je priporočljiv za vodje podjetij – model 5 korakov za izvedbo ocene tveganja:

Opredelitev nevarnosti

Odločite se, kdo bi lahko bil v nevarnosti in na kakšen način

Ocenite tveganja in se odločite glede morebitnih ukrepov

Zabeležite svoje ugotovitve

Po potrebi pregledajte oceno in jo posodobite





Viri in reference:

World Health Organisation (WHO): https://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html

Centers for disease control and prevention: <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/model/index.html>

Sorensen G, Stoddard A, LaMontagne A, Emmons K, Hunt M, Youngstrom R, et al. A comprehensive worksite cancer prevention intervention: behavior change results from a randomized controlled trial in manufacturing worksites (United States). *Cancer Causes Control*.2002;13:493–502.

Sorensen G, Barbeau EM, Stoddard AM, Hunt MK, Kaphingst K, Wallace L. Promoting behavior change among working-class, multi-ethnic workers: results of the Healthy Directions — Small Business Study. *Am J Pub Health*. 2005;95(8):1389–1395.

Hunt MK, Lederman R, Stoddard AM, LaMontagne AD, McLellan D, Combe C, et al. Process evaluation of an integrated health promotion/occupational health model in Well-Works-2. *Health Education & Behavior*.2005;32(1):10–26.

Meas S, Verhoeven C, Kittel F, Scholten H. Effects of a Dutch worksite wellness-health program: the Brabantia project. *Am J Pub Health*.1998;88:1037–1041.

Worktech Academy <https://www.worktechacademy.com/seven-dimensions-workplace-wellbeing/>

Innovative Workplace Institute <https://www.innovativeworkplaceinstitute.org/workplace-wellbeing-powell.php>

Alli, B. O. Fundamental principles of occupational health and safety / Benjamin O. Alli; International Labour Office – Geneva: ILO, 2008 1 v International Labour Office https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093550.pdf

["Occupational Health Services And Practice". Ilo.org](#)



BULGARIA TRAINING

БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ



Viri:

<https://www.who.int/activities/healthy-workplaces-a-who-global-model-for--action>

RoSPA's Workplace Safety Blog <https://rospaworkplacesafety.com/2013/01/21/what-is-a-risk-assessment/>

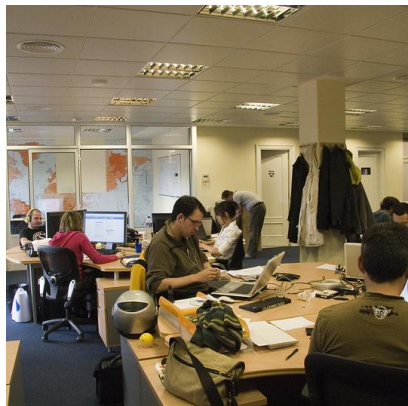
Health and Safety Executive <https://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/risk/index.htm>

International Labour Organization <https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/lang--en/index.htm>





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop
developing people



BULGARIA TRAINING
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT
INPRO

I & F
Instruction & Formation
LEARNING FOR LIVING

