



MEDOSEBNI ODNOSI
IN DRUGA PODROČJA
ZDRAVJA

ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU:
**PRIMERI DOBRIH PRAKS
IZ PODJETIJ KOVINSKE
INDUSTRIJE**

ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU:
PRIMERI DOBRIH PRAKS
IZ PODJETIJ KOVINSKE INDUSTRIJE

Izdalo in založilo: GZS – Združenje kovinske industrije
Dimičeva 13, 1504 Ljubljana

Zbrali in oblikovali: Janja Petkovšek, Željko Jokič, Petra Flerin
Priprava na tisk in prelom: Katarina Kranjc
Tisk: Present d.o.o.
Ljubljana, oktober 2016

Projekt 3xZDRAVo 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.

ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU:
PRIMERI DOBRIH PRAKS IZ PODJETIJ
KOVINSKE INDUSTRIJE

MEDOSEBNI ODNOSI IN DRUGA PODROČJA ZDRAVJA

Janja Petkovšek, Željko Jokič, Petra Flerin

VSEBINA

KNJIŽICI NA POT	1
1. OBVLADOVANJE INDIVIDUALNIH DEJAVNIKOV TVEGANJA NA DELOVNEM MESTU	5
Stres na delovnem mestu	7
Vinjen sprejem gostov	11
Interni sestanki	12
Predvidljiva bolniška odsotnost	13
»Za vse je kriva prodaja«	14
Osebne zamere	15
»Ali ste danes spili dovolj tekočine?«	16
Druženje sodelavcev ob kmečkih opravilih	17
Odprta komunikacija med zaposlenimi	17
Športno-čistilni dan za zaposlene	18
Povratek z dolgoletnega bolniškega staleža	19
Kako poslušam? Kako sem slišan? Kako reagiram?	20
Motivacijski prostorčki	21
Antistresni trenutek z mačkom – vpliv živali na počutje zaposlenih v podjetju	23
Kako spremeniti perfekcionista?	24
Jabolka za lepši dan	25
Nepozorno poslušanje navodil	25

2. GIBANJE	29
Hoja po stopnicah	30
Na dve kolesi namesto štiri	34
S preizkusom hoje do boljšega zdravja	38
3. PREHRANA	45
Zdravi ponedeljki	46
Sol, skriti sovražnik	49
4. VARNOST NA DELOVNEM MESTU	55
Preprečevanje nesreč pri delu	56
Personalizirana zaščitna očala	59
5. OPOJNE SUBSTANCE	67
Ničelna toleranca do alkohola	66
Opuščanje kajenja	70

KNJIŽICI NA POT

Združenje kovinske industrije se na pobudo svojih članov že leta ukvarja z zdravjem na delovnem mestu, pri čemer zdravje razume širše – ne le kot odsotnost bolezni, temveč kot zdrav duh v zdravem telesu na zdravem delovnem mestu, kar zajema tako prehrano, gibanje, preprečevanje poškodb pri delu in odvisnosti od opojnih substanc, ergonomijo kot tudi medosebne odnose. Cilj je zagotoviti bolj zdrava delovna mesta tako v kovinski industriji kot tudi širše s pomočjo odkrivanja konkretnih dejavnikov tveganja za razvoj poklicnih bolezni, obolenj in poškodb, ki vodijo v absentizem, oblikovanja praktičnih ukrepov in širjenja preverjeno delujočih rešitev za omejevanje in odpravljanje dejavnikov tveganja na delovnem mestu.

Skozi vsa ta leta smo med našimi člani srečevali primere izvirnih rešitev s področja zdravja in si prizadevali, da bi te preverjeno učinkovite prakse razširili med vsa podjetja kovinske industrije. Od tod se je porodila ideja, da bi dobre prakse s ključnih področij zbrali in jih v predstavili v obliki treh knjižic. Zaradi zakrivanja prepoznavnosti podjetij so primeri slabih in dobrih praks predstavljeni kot anonimni vzorčni primeri v razmislek bralcu.

Zahvaljujemo se vsem podjetjem, ki so svoje primere preverjeno učinkovitih rešitev velikodušno delili z nami vsemi.

Dobre prakse smo združili v tri knjižice:

**MEDOSEBNI ODNOSI IN DRUGA PODROČJA ZDRAVJA,
ERGONOMIJA 1 in
ERGONOMIJA 2.**

Prva knjižica zajema primere dobrih praks s področja gibanja, zdrave prehrane, preprečevanja poškodb in premagovanja odvisnosti, posebna pozornost pa je namenjena medosebnim odnosom, kar zajema komunikacijo, prilagodljivost, organizacijo dela in vodenje.

Analiza absentizma v kovinski industriji ZKovl je potrdila intuitivno vedenje, da so največji vzrok absentizma mišično-kostna obolenja, k čemur v veliki meri prispevajo narava dela in pogoji delovnega mesta. Mišično-kostna obolenja ostajajo najpogostejša poklicna bolezen delavcev v vseh sektorjih in poklicih v Evropski Uniji in predstavljajo pomemben delež vzrokov tako za predčasno upokožitev kot tudi za bolezensko odsotnost z dela. Zato smo skupaj s strokovnjaki podjetja PISK d.o.o. po metodi REFA izvedli ergonomsko ureditev 20 tipičnih delovnih mest v podjetjih kovinske industrije. Tudi te primere smo preoblikovali v intervjuje in jih zbrali v ergonomskih knjižicah primerov dobrih praks.

Upamo, da bodo knjižice uporaben pripomoček v vašem prizadevanju za izboljšanje zdravja zaposlenih, delovnih mest in delovnih okolij ter koristen vir lastnih idej in zamisli.



1. OBVLADOVANJE INDIVIDUALNIH DEJAVNIKOV TVEGANJA NA DELOVNEM MESTU

Individualni dejavniki tveganja so povezani z določenim delovnim mestom in predvsem z zaposlenimi. Vpliv ljudi na delo in delovno okolje je namreč ena najpomembnejših, če ne najpomembnejša komponenta uspešnosti podjetja. Zdravo delovno okolje prinaša podjetju motivirane zaposlene in s tem večjo produktivnost, zmanjšanje napak, doseganje dobavnih rokov, povečanje inovacij, zmanjšanje poškodb pri delu in bolniške odsotnosti na splošno. Slišati, poslušati in videti zaposlene pomeni za podjetje uspeh in konstantno rast.

Izkušnje kažejo, da so tista podjetja, ki se z individualnimi dejavniki tveganja na delovnem mestu spopadajo na odprt način in v iskanje rešitev vključuje tudi zaposlene, veliko bolj uspešna pri obvladovanju individualnih dejavnikov tveganja.

V nadaljevanju so predstavljene preverjeno učinkovite rešitve za obvladovanje ključnih individualnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu z uvodnim intervjujem direktorice podjetja slovenske kovinske industrije o tem, kako se uspešno spopasti z obvladovanjem stresa na delovnem mestu.

1. Stres na delovnem mestu

Saša je direktorica majhnega družinskega podjetja s 23 zaposlenimi. Podjetje, ki se ukvarja s proizvodnjo nerjavečih ograd, poleg njenih ožjih družinskih članov – brata, svakinje in očeta – zaposluje različno stare ljudi z različnimi poklicnimi profili in ozadji, od študentov, ki v podjetju opravljajo praktično usposabljanje, do izkušenih tržnikov, računovodkinje, tajnice in delavcev v proizvodnji. Povprečna starost zaposlenih je 42 let.

Saša je opisala svojo izkušnjo z uravnavanjem delovne klime v majhnem kolektivu in z izzivi zmanjševanja neželenega stresa.

Saša, kako vidite vlogo delovnega okolja v življenju in zdravju zaposlenih?

Trdno sem prepričana, da sta zdravo delovno okolje in pozitivna delovna kultura izjemno pomembna za splošno zdravje in dobro počutje zaposlenih, saj na delu preživimo kar tretjino svojega življenja. Neredko se (ne) zadovoljstvo z delom odraža ne samo v poklicnem, pač pa tudi oziroma predvsem v zasebnem življenju, kar kot začaran krog vpliva na splošno počutje zaposlenega in posledično na njegovo storilnost in zagnanost na delovnem mestu. Naše podjetje temelji na majhnem kolektivu, ki vsakodnevno tesno sodeluje med seboj in se sooča z izzivi, ki jih s seboj prinaša starostno razgiban kolektiv, tesni časovni roki in soodvisno delo.



Zdravo delovno okolje in pozitivna delovna kultura sta izjemno pomembna za splošno zdravje in dobro počutje zaposlenih.



Ugotovili smo, da nejasna komunikacija med našimi zaposlenimi pogosto vodi do nesporazumov in sporov, predvsem pa do občutka nerazumevanja in stresa, zaradi česar pogosto trpita kvaliteta dela in produktivnost, pojavijo se tudi številne napake. To seveda na podjetje meče slabo luč in lahko dolgoročno zanj pomeni veliko škodo.

Iz tega razloga se v našem podjetju z vsakim dnevom trudimo ustvarjati spodbudno delovno klimo in želimo kar se da omejiti stres in uravnavati stresne situacije. Določena količina stresa je seveda vedno neizogibno prisotna in jo lahko tudi obrnemo sebi v prid, recimo tako, da jo izkoristimo za večjo osredotočenost in produktivnost. Vendar vemo, da se stres lahko kaj hitro nakopiči in začne ogrožati naše psihično in fizično zdravje, predvsem pa tudi medsebojne odnose.

Kako se v podjetju trudite omejevati stres?

Preden sem prevzela vodstvo podjetja, sem bila aktivna tudi v drugih podjetjih, kjer sem na lastni koži izkusila, kako zelo lahko stres vpliva na počutje in storilnost posameznika. Prevelike zahteve, delo pod pritiskom, nejasno opredeljene naloge ter predvsem slaba komunikacija so rušilci pozitivnega delovnega okolja in kot vodja podjetja se v našem kolektivu tovrstne slabe prakse dejavno trudim omejiti. Jasno pa je, da komuniciranje na poteka zgolj na ravni nadrejeni-podrejeni, temveč tudi med sodelavci.

Učinkovito sporazumevanje je večšina, ki jo mora osvojiti vsak posameznik, da bi kolektiv lahko uspešno deloval kot celota.

Zato smo stopili v stik s svetovalcem, ki je v prostorih našega podjetja organiziral delavnico za urjenje medsebojnih komunikacijskih veščin. Zaposleni smo se lahko seznanili z načeli jasnega in odprtega sporazumevanja, reševanja konfliktov in obvladovanja stresa na delovnem mestu. Stres najpogosteje izvira ravno iz slabe, površinske in neustrezne ali nezadostne komunikacije. Pomembno je, da zaposleni nedvoumno razumejo vsebino in obseg svojih zadolžitvev in da se v primeru dvoma vsakič znova pozanimajo, ali so pravilno razumeli dane naloge, nadrejeni pa poskrbijo za jasne napotke in sodelavce aktivno spodbujajo k obojestranski komunikaciji. V okviru delavnice smo se soočili s konkretnimi situacijami in okoliščinami na delovnem mestu, ki so tipične za večino podjetij, in smo lahko iz prve roke spoznali zglede jasnega in učinkovitega sporazumevanja.

Menite, da je bila delavnica uspešna?

Nedvomno. V tako majhnem kolektivu, kot je naš, kjer je delovni dan včasih bolj podoben kakšnemu družinskemu srečanju kot pa podjetju ustreznemu delovnemu okolju, se hitro zgodi, da strokovna komunikacija med sodelavci ni dovolj jasna, dovolj pogosta in dovolj temeljita, zato nemalokrat pride do



Stres na delovnem mestu najpogosteje izvira iz slabe, površinske in neustrezne ali nezadostne komunikacije.



nesporazumov in nepotrebne obremenitve. To so tekom delavnice spoznali tudi zaposleni sami. Osebnostno se trudim, da so vse zadolžitve vedno opredeljene jasno in nedvoumno, da zaposleni niso preobremenjeni in da se jim postavlja realne in dosegljive roke, njihova naloga pa je, da si sami določijo prednostne naloge in si smiselno organizirajo delovni dan. Namen delavnice je bil predvsem spodbuditi zaposlene, da zaprosijo za pomoč, kadar imajo občutek, da nalogi niso kos ali je ne razumejo, brez strahu pred tem, da bi jih sodelavec ali nadrejeni obsojal.

Ker je odprta in redna komunikacija temelj vsakega uspešnega podjetja, smo poleg tega ob sredah uvedli redne kolektivne delovne sestanke, na katerih se zberemo vsi člani administracije in pregledamo dotedanje tedensko delo, opredelimo cilje za prihodnje dni in razčistimo vse morebitne nejasnosti in vprašanja, hkrati pa se najmanj enkrat tedensko srečam tudi z delavci v proizvodnji. Menim, da se je raven kakovosti in produktivnosti zagotovo zvišala, da je komunikacije več in da je bolj temeljita, zaposleni pa so motivirani, produktivni in pozitivno naravnani.



Združenje kovinske industrije

Dimičeva 13, 1503 Ljubljana

T: (01) 5898 308, 5898 000

zkovi@gzs.si

www.gzs.si/zdruzenje_kovinske_industrije