

Smernice za promotorje - vodstvene in vodilne delavce

Smernice za promotorje – vodstvene in vodilne delavce

Izdajatelja:

Gospodarska zbornica Slovenije

Dimičeva 13, Ljubljana

Pomurska gospodarska zbornica

Lendavska ulica 5, Murska Sobota

Ljubljana, maj 2016

NAMESTO UVODA

Smernice so namenjene promociji dobrih praks podjetij pri izboljšavah na področju promocije zdravja na delovnem mestu, s fokusom na organizacijski kulturi in vlogi vodstva.

Učinkovito upravljanje z varnostjo in zdravjem pri delu je eden izmed pomembnejših dejavnikov uspešnega podjetja ali organizacije (delodajalca). Pomembno je, da si vodstvene strukture podjetij in organizacij prizadevajo za pridobitev vrlin vodenja varnosti in zdravja v podjetju skupaj z drugimi vodstvenimi sposobnostmi in odgovornostmi.

Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu

Ministrstvo za zdravje je marca 2015 sprejelo in objavilo Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu, katerih namen je priprava enostavnih priporočil in praktičnih pripomočkov za pripravo in izvajanje načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu med pomembnejšimi aktivnostmi v procesu priprave in izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu opredeljuje tudi aktivnost 3.1.1:

3.1.1 Vodstvo podpira in razume namen načrtovanja in izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu

- *Za uspešno izvajanje promocije zdravja je pomembna zavezanost vodstva.*
- *Vodstvo bo lažje podpiralo promocijo zdravja, ko bo razumelo koristi promocije, namen in cilje in ko bodo razjasnjena njegova pričakovanja.*
- *Aktivnosti in ukrepi promocije zdravja naj bodo integrirani v poslovno strategijo, cilji pa usklajeni s cilji organizacije.*

Ta aktivnost je opredeljena splošno, vendar je že z uvrstitvijo v Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu, nakazan pomen te aktivnosti. Vodstvo in vodilni delavci so tisti, ki morajo v prvi vrsti zasledovati cilje in načela promocije zdravja na delovnem mestu. In tej aktivnosti, oziroma njeni natančnejši opredelitvi, so namenjene Smernice za promotorje – vodstvene in vodilne delavce.

Evropa in Slovenija

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu v okviru svojega dela že več let opozarja, da je varnost in zdravje pri delu ena izmed ključnih sestavin uspešnega podjetja. V EU vsako leto več kot 5 500 ljudi izgubi življenje zaradi nezgode na delovnem mestu, več kot 159 000 pa jih umre zaradi poklicnih bolezni. Ocene so različne, vendar je strošek nezgod in bolezni za gospodarstvo EU najmanj 490 milijard evrov letno.

Evropska raziskava ESENER iz leta 2010 je ugotovila, da 40% delodajalcev ocenjuje psihosocialna tveganja težja za upravljanje, kot »tradicionalna« tveganja povezana z varnostjo in zdravjem. Kot eno izmed ključnih ovir je bila izpostavljena »občutljivost teme« in »pomanjkanje strokovnega znanja«. Dodatno je bilo v anketi (Mental health: the last workplace taboo, Shaw Trust, London, 2006) izvedeni med najvišjim vodstvenim kadrom ugotovljeno, da jih je skoraj polovica verjela, da nihče izmed njihovih zaposlenih ne bo zbolel zaradi kakšnih duševnih (psihosocialnih) zdravstvenih težav v času svoje delovne aktivnosti. Evropska raziskava ESENER-2 pa je vsaj za Slovenijo pokazala, da je zavedanja vodstva o vprašanih psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu relativno visoko oziroma samo 8% jih ocenjuje, da je ena izmed težav pri naslavljanju psihosocialnih tveganj pomanjkanje zavedanja vodstva.

V Evropi kot celoti, so stroški povzročeni zaradi duševnih bolezni (povezanih z delom in izven dela) ocenjeni na 240 milijard evrov na leto. Manj kot polovica tega zneska izvira iz neposrednih stroškov zdravljenja, saj kar 136 milijard evrov odpade na zmanjšano produktivnost, vključeno z bolniško odsotnostjo.

Projekt »Promocija zdravja – Zdravi od glave do pet« 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.

Za zmanjšanje teh števil je bistveno predvidevanje tveganj in izvajanje učinkovitih varnostnih ukrepov v kombinaciji z doslednim nadaljnjim ukrepanjem. Zato je agencija EU-OSHA v sodelovanju s konfederacijo BusinessEurope v okviru Kampanje Zdravo delovno okolje – partnerstvo za preprečevanje tveganj 2012 – 2013 pripravila praktični vodnik. Vodilna vloga in pobuda vodstva na področju varnosti in zdravja pri delu, namenjen vodstvenim delavcem, ki želijo postati vodje na področju varnosti in zdravja.

Vloga vodstva je posebej izpostavljen tudi v okviru Kampanje Obvladajmo stres za zdrava delovna mesta 2014 – 2015. Kampanja se osredotoča na psihosocialna tveganja in stres. Študije kažejo, da je kar 50-60% vseh izgubljenih delovnih dni možno pripisati psihosocialnim tveganjem. V Sloveniji bi to pomenilo, okrog 5 milijonov izgubljenih delovnih dni na leto, saj na leto izgubimo nekaj manj kot 10 milijonov delovnih dni, to pa nas uvršča v vrh evropskih lestvic.

V tujini so številne raziskave in aktivnosti ugotovile, da je potrebno v največji meri v promocijo zdravja v podjetjih vključiti vodstvene strukture. Tako je Health and Safety Executive (Organizacija za varnost in zdravje) v Združenem kraljestvu leta 2013 objavila publikacijo »Leading Health and Safety at Work« (Vodenje varnosti in zdravja na delovnem mestu), kot smernice ravnanja za vodstvene strukture v podjetjih in organizacijah, prav tako pa je National Institute for Health and Care Excellence objavil smernice »Workplace health: management practices – NICE Guideline« za vodstvene in vodilne delavce v letu 2015.

Tudi Slovenija ni nobena izjema. Že leta 2006 je Klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela in športa pripravil Priročnik za svetovalce za promocijo zdravja pri delu (Čili za delo), ki posveča posebno poglavje prav organizacijskim ukrepom v delovnem okolju (zvezek 6), posebno poglavje je namenjeno prav vodenju organizacij. Podobno pa je to področje skozi poseben analitičen in strokoven pristop urejeno tudi v publikaciji Čili za delo – Učbenik za promocijo zdravja na pri delu, ki ga je leta 2016 izdal Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.

Odgovorno vodenje

Delodajalci so odgovorni za implementacijo načrtov za zmanjševanje tveganj, še posebej psihosocialnih, pri čemer morajo delavcem omogočiti aktivno vlogo pri snovanju zdravega delovnega okolja. Vodenje je ena izmed ključnih determinant dobrega počutja zaposlenih in je ključno za promocijo in vzdrževanje zdravih delovnih mest.

Vodenje podjetja poteka po vertikali navzdol in se širi kot piramida. Poznavanje te strukture delovanja podjetja je pomembno za razumevanje oblikovanja odločitev in vodenja procesov v podjetju ali organizaciji. Promocija zdravja naj bo del upravljalškega portfelja na vseh nivojih vodenja. To pa se lahko doseže le z uvrstitvijo promocije zdravja na delovnem mestu v najvišji nivo odločanja v podjetju ali organizaciji. Če želimo da postane promocija zdravja na delovnem mestu del organizacijske kulture je vloga vrhnjega nivoja ključna, saj graditev organizacijske kulture poteka od zgoraj navzdol in se nato vrača od spodaj navzgor.

Način vodenja zelo pomembno vpliva na vzdušje, odnose, organizacijsko kulturo in vedenje v organizaciji. Pomembno je, da se zaposleni počutijo spoštovane in opažene ter da lahko zadovoljujejo različne potrebe, ki so, ob dobrem vodenju, v določenem delu skladne s potrebami organizacije. Tak način vodenja zagotavlja zaposlenim občutek varnosti in pripadnosti, kar odločilno vpliva na dobro počutje in zdravje zaposlenih.

Nasprotno pa vodenje, ki spodbuja napeta vzdušja in ohranja slabe delovne pogoje, vodi v trajno znižanje kakovosti zdravja zaposlenih. Govorimo o psihosocialnih tveganjih, ki se odražajo v povečani ravni stresa. Posledice so vidne ne le na zdravju posameznika, temveč tudi v delovni organizaciji, v povečanem absentizmu in zaradi visokih stroškov, povezanih z dolgo odsotnostjo z dela, tudi v širši družbi. Trendi nakazujejo, da se povečuje delež izgube delovnih dni prav zaradi posledic prekomernih psihosocialnih obremenitev, ki znaša že tudi do 60 %.

Zavedanje pomena promocije zdravja je neposredno povezano s stopnjo kulture korporativnega upravljanja, ki med drugim neposredno vpliva tudi na zdravje zaposlenih. Korporativno upravljanje zajema vse vidike organiziranosti podjetja in je neposredni pokazatelj poslovnega uspeha. Vodje kot nosilci organizacijske kulture lahko širijo spremembe šele takrat, ko sami verjamejo vanje, zato je pomembno da sami, na osebnem nivoju verjamejo v celostni pristop k zdravju in njegovi promociji na delovnem mestu.

Projekt »Promocija zdravja – Zdravi od glave do pet« 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.

SMERNICE ZA PROMOTORJE - VODSTVENE IN VODILNE DELAVCE

Komu so namenjene?

Zaposlenim, članom uprave, predsednikom upravnih odborov, vodstvu na splošno, kadrovskim delavcem in vsem, ki se ukvarjajo z zdravjem na delovnem mestu, zaposlenim, samozaposlenim in drugim zainteresiranim osebam.

Priporočila

1. Zavezanost in vloga vodstva

- 1.1 Vodstvo mora kot ključni prioriteti prepoznati zdravje in dobro počutje zaposlenih. Vključite zdravje na delovnem mestu v vaše strategije in med cilje družbe.
- 1.2 Poslovni model naj vključuje vse vidike zagotavljanje zdravja zaposlenih na delovnih mestih, predvsem pa povezavo produktivnosti zaposlenih v soodvisnosti od ukrepov zagotavljanja zdravja na delovnem mestu.
- 1.3 Vodstvo mora biti zgled ostalim zaposlenim. Imejte proaktiven pristop k zdravju na delovnem mestu. Vodstvo, vključno z člani uprav in direktorji družb, naj se zaveže k promociji in zagotavljanju pogojev za zdravje delavcev pri delodajalcu.
- 1.4 Zagotovite vodenje od zgoraj navzdol in aktivno podprite prizadevanja za izboljšanje zdravja na delovnem mestu. Takšen pristop naj bo del vsakodnevnega vodenja organizacije, posledično pa vključen v organizacijske cilje podjetja.
- 1.5 Zdravje na delovnem mestu naj bo del internih politik podjetja. Te naj bodo tudi del vsakdanje komunikacije, tako navzven kot navznoter.
- 1.6 Zaposlujte in usposobite vodstvene in vodilne kadre, ki imajo pozitivne vodstvene vrline, ki med drugim vključujejo odprtost in dostopnost ter kreativnost
- 1.7 Zagotovite, da so vsebine politik o zdravju na delovnem mestu vključene v usposabljanje in izobraževanje oziroma razvojne programe za novo zaposlene delavce ter vodstvene in vodilne kadre.

2. Delovno okolje

- 2.1 Ustvarite spodbudno podporno okolje, ki naj motivira in hkrati varuje in izboljšuje lastno zdravje zaposlenih.
- 2.2 Zagotovite, da so vsa oprema in prostori čisti, varni, dobro vzdrževani in ustreznega standarda.
- 2.3 Razvijajte delovno okolje s prenosom dobrih praks in spoštovanjem zakonskih standardov. V podjetje vključite že delujoče politike, kot so razni certifikati, standardi, politike enakih možnosti, smernice itd.

3. Pravičnost - zaupanje

- 3.1 Zagotovite, da je vsaka nepoštena ali neprimerna obravnava zaposlenih takoj naslovljena s strani vodstva oziroma vodilnih delavcev.
- 3.2 Namenite enake priložnosti mlajšim kot starejšim delavcem.
- 3.3 Vsakega delavca obravnavajte individualno in na podlagi tega presočajte njegove sposobnosti.
- 3.4 Svojim zaposlenim dajte vedeti, da jim zaupate. Na ta način se bodo počutili del podjetja, del skupnosti, s tem pa se spodbuja tudi timsko delo.
- 3.5 Spodbujajte zaposlene k dajanju predlogov, oblikovanju idej in pobud in jih v čim večji meri upoštevajte, če je to možno.
- 3.6 Bodite dostopni za vaše zaposlene. Namenite jim del svojega časa in preživite čas z njimi. Pohvalite prispevek vaših zaposlenih.

4. Vodstvo in vodilni delavci

- 4.1 Zagotovite, da bodo politike zdravja in ukrepi poznani in sprejeti s strani vodilnih delavcev, ki jih bodo uporabljali in izvajali do zaposlenih, ki jih vodijo.
- 4.2 Zagotovite, da se vodilni delavci zavedajo, da je ena izmed njihovih ključnih vlog, podpora izboljšanju in ohranjanju zdravja zaposlenih, ki jih vodijo. Takšne vloge se lahko vključijo tudi v opis delovnega mesta ali pa so del razpisa za prosto delovno mesto.
- 4.3 Prepoznajte vlogo vodilnih delavcev in upoštevajte njihovo mnenje. Vodilni delavci so pomemben vir informacij o morali, zdravju zaposlenih, težavah in drugih z delom povezanih vprašanjih.
- 4.4 Vodilni delavci zaradi svoje specifične vloge potrebujejo dovolj časa, usposabljanj in sredstev, da lahko učinkovito zagotavljajo pričakovanja delodajalca iz naslova zdravja na delovnem mestu.

5. Spremljanje

- 5.1 Redno spremljajte učinke sprejetih politik in ukrepov s področja zdravja na delovnem mestu ter poiščite rešitve za morebitne pomanjkljivosti.
- 5.2 Spremljajte zadovoljstvo in odzive svojih zaposlenih.
- 5.3 Zagotovite, da vodstvo in vodilni delavci redno spremljajo lastni napredek pri promociji zdravja na delovnem mestu.

PREVERITE SE – UVEDITE SPREMEMBE

DA NE

- | | |
|--|---|
| 1. Ali je zdravje na delovnem mestu vključeno: | |
| a) v vašo poslovno strategijo | ☐ ☐ |
| b) med cilje družbe | ☐ ☐ |
| 2. Ali vaš poslovni model vključuje povezavo med večjo produktivnostjo in ukrepi za promocijo zdravja na delovnem mestu? | ☐ ☐ |
| 3. Ali so vaši zaposleni seznanjeni z vašimi aktivnostmi in ukrepi za zagotavljanje zdravja na delovnem mestu in drugimi pomembnimi vprašanji poslovanja družbe? | ☐ ☐ |
| 4. Ali o vaši politiki do zdravja na delovnem obveščate zunanjo javnost (mediji, poslovni partnerji, itd.) | ☐ ☐ |
| 5. Ali je poznavanje in usposobljenost za področje zdravja na delovnem mestu ena izmed kompetenc, ki se zahteva za delovna mesta vodstvenih in vodilnih delavcev? | ☐ ☐ |
| 6. Ali aktivno usposabljate in izobražujete vodstvene in vodilne delavce o politikah in pristopih k zdravju na delovnem mestu? | ☐ ☐ |
| 7. Ali vlagate v izboljšave delovnega okolja in prilagoditve individualnih delovnih mest zaposlenim? | ☐ ☐ |
| 8. Ali imajo vaši zaposleni odprto pot v primeru težav do vodstva ali vodilnih delavcev? | ☐ ☐ |
| 9. Ali se z vašimi zaposlenimi pogovarjate, družite, jih spodbujate in ste prisotni v delovnih procesih? | ☐ ☐ |
| 10. Ali spodbujate zaposlene k sodelovanju, dajanju predlogov, oblikovanju idej in pobud? | ☐ ☐ |
| 11. Ali je na sestankih vodstva in vodilnih delavcev tema zdravja na delovnem mestu redno na agendi? | ☐ ☐ |
| 12. Ali spremljate in analizirate stanje zdravja zaposlenih v vaši družbi in učinke sprejetih ukrepov? | ☐ ☐ |
| 13. Ali ste osebno zavezani k promociji zdravja na delovnem mestu? | ☐ ☐ |

Memorandum: Iniciativa za zdrava delovna mesta

Preambula

- Ob izhajanju iz poslovnih rezultatov in zadovoljstva zaposlenih v gospodarskih družbah, podjetjih in organizacijah, ki dejavno spodbujajo zdravo delovno okolje in zdrav življenjski slog;
- ob upoštevanju, da je cilj spodbujanja zdravja na delovnem mestu ohranяти telesno in duševno zdravje in dobro počutje zaposlenih ter da ne nadomešča ukrepov, potrebnih za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu, temveč jih dopolnjuje;
- ob zavezi k ugotavljanju in sistematičnemu odpravljanju vzrokov za zdravstvene težave zaposlenih, ki izvirajo iz ožjega in širšega delovnega in družbenega okolja, uveljavljanju ukrepov za odpravljanje in zmanjševanje obstoječih in prihodnjih tveganj ter spoštovanju temeljne pravice do zdravja;
- ob upoštevanju škodljivih poslovnih in družbenih posledic slabega delovnega okolja in nezdravega življenjskega sloga;
- ob zavedanju, da sta učinkovito upravljanje varnosti in zdravja pri delu ter spodbujanje zdravja na delovnem mestu med pomembnejšimi dejavniki uspešne gospodarske družbe, podjetja ali organizacije;
- ob zavedanju, da sta podpora in dejavna vloga vodstvenega in vodilnega kadra ključni za zmanjšanje absentizma ter psihosocialnih tveganj, ki nastajajo ali lahko nastanejo v gospodarski družbi, podjetju ali organizaciji;
- ob izhajanju iz sodelovanja vseh deležnikov gospodarskih družb ali podjetij, poklicnih organizacij, profesionalnih združenj, zaposlenih in drugih iniciativ pri vzpostavljanju zdravega delovnega okolja;
- ob navezovanju na priporočila, slovenske in mednarodne predpise ter dokumente s področja varnosti in zdravja na delu ter spodbujanja zdravja na delovnem mestu, zlasti na Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu iz leta 2015 ter dobre prakse, ki nastajajo v okviru projektov spodbujanja zdravja, sofinanciranih iz sredstev Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije;
- ob upoštevanju potrebe po spodbujanju zdravja na delovnem mestu v skladu z velikostjo in dejavnostjo ter morebitnimi posebnimi geografskimi in drugimi okoliščinami v posamezni gospodarski družbi, podjetju ali organizaciji ter v skladu z že vzpostavljenimi mehanizmi za zagotavljanje zdravega delovnega okolja;
- ob izhajanju iz potrebe po izvajanju ukrepov spodbujanja zdravja na delovnem mestu za zagotavljanje zdravja in zadovoljstva delavcev, za izboljšanje produktivnosti, dvig konkurenčnosti ter dolgoročno uspešnost gospodarskih družb, podjetij in organizacij;
- ob pozivanju drugih gospodarskih družb, podjetij in organizacij k njihovi uporabi za splošno izboljšanje poslovnih rezultatov in krepitev družbene odgovornosti;

pristopa k naslednji

INICIATIVI ZA ZDRAVA DELOVNA MESTA

Namen in cilji

Iniciativa predstavlja poziv vsem gospodarskim družbam, podjetjem in podjetnikom, organizacijam in drugim pobudam, da s sodelovanjem in dejavnim pristopom k izboljšanju delovnega in širšega družbenega okolja prispevajo k zmanjševanju in preprečevanju posledic zaradi nezgod na delovnem mestu ali poklicnih bolezni ter zmanjšanju psihosocialnih tveganj in absentizma na delovnem mestu, upoštevajoč svoje zmožnosti. Iniciativa si prizadeva približati, predstaviti in prenašati znanje s področja spodbujanja zdravja na delovnem mestu, prav tako pa si prizadeva za izmenjavo izkušenj in dobrih praks prek uveljavljenih metod, zlasti z:

1. izboljšanjem organizacije dela in delovnega okolja;
2. spodbujanjem delavcev k udeleževanju zdravih dejavnosti;
3. omogočanjem in spodbujanjem izbire zdravega življenjskega sloga;
4. spodbujanjem osebnostne rasti in razvoja.

Sistem spodbujanja zdravja v podjetju

Pri pripravi in izvedbi promocije zdravja bodo podpisniki upoštevali in nadgrajevali naslednja izhodišča:

1. **ZAVEZANOST.** Organi vodenja družb, podjetij in organizacij bodo v strateških in operativnih dokumentih ter pri vsakodnevnem delovanju jasno in izrecno poudarjali svojo zavezanost in zavezanost vseh drugih deležnikov družbe za spodbujanje zdravja na delovnem mestu v vseh okoliščinah in pogojih.
2. **STRATEGIJA.** Organi vodenja družb, podjetij in organizacij bodo v sodelovanju z deležniki v najkrajšem možnem času v svojo poslovno strategijo vključili spodbujanje zdravja na delovnem mestu in stremeli k temu, da bodo to čimprej storile tudi odvisne družbe.
3. **SODELOVANJE VSEH ZAPOSLENIH.** Organi vodenja družb, podjetij in organizacij bodo pri analizi stanja, načrtovanju spodbujanja zdravja na delovnem mestu, pripravi ukrepov in njihovi izvedbi čim bolj vključevali vse zaposlene in jih spodbujali, naj prevzamejo odgovornost za svoje zdravje.
4. **VLOGA VODSTVENIH IN VODILNIH DELAVCEV.** Vodstveni in vodilni delavci v družbi, podjetju ali organizaciji bodo dejavno spodbujali in skrbeli za izvajanje dejavnosti spodbujanja zdravja na delovnem mestu, spremljali zadovoljstvo zaposlenih in jim zagotavljali pomoč pri reševanju težav.
5. **POSLOVNI PARTNERJI.** Družbe, podjetja in organizacije bodo poslovne partnerje spodbujali k spoštovanju načel spodbujanja zdravja na delovnem mestu, varnega in zdravega delovnega okolja, prav tako pa bodo spodbujali vse metode, ki lahko prispevajo k izboljšanju zdravja zaposlenih na delovnem mestu ter zmanjšanju absentizma in psihosocialnih tveganj.

AMBASADORJI ZDRAVIH DELOVNIH MEST

»Izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu je poleg strokovnega izobraževanja in usposabljanja ena ključnih aktivnosti v našem podjetju. S promocijo zdravja povezujemo več segmentov, ki so naša osebna zaveza in zaveza ali lahko rečemo tudi politika Atotecha Slovenija. Zdravo delovno okolje, to pomeni: dobre pripomočke za opravljane dela na delovnem mestu, takojšnja akcija, če zaposleni predlaga izboljšave, ki bi mu olajšale delo in hkrati tudi pozitivno vlivale na posameznikovo psihofizično kondicijo, so ključ do zmanjšanja obolenj, nič nesreč ter ključ do zadovoljstva zaposlenih. S takšnim ravnanjem zaposlenim sporočamo, da jih vodstvo podjetja ceni in potrebuje. Poleg aktivnosti in investicij konkretno vezanih na delovno mesto in posameznika, dajemo zaposlenim še druge možnosti, s katerimi si krepijo in ohranjajo svoje psihofizične sposobnosti. Z njimi želimo čim bolj pozitivno vplivati na razpoloženje ljudi, njihovo zdravje in zadovoljstvo na delovnem mestu. Posameznik je produktiven in pri svojem delu zanesljiv samo v primeru, če je zadovoljen in varen.«

Mariana Rebernik, Atotech Slovenija d.d.



»Tematika zdravja na delovnem mestu je tesno povezana z investicijami v našo proizvodnjo. Tako bomo letos zaradi pričakovanih visokih poletnih temperatur investirali v sistem prezračevanja proizvodnih hal, nadaljujemo pa tudi z avtomatizacijo kontrolnih linij, kjer bomo investirali tudi v avtomatsko zlaganje steklenic na palete in s tem razbremenili najbolj obremenjena delovna mesta. Poleg navedenega pa zaposlenim omogočamo subvencioniran obisk bazena, savne in različnih organiziranih rekreacij, izvajamo 5 - dnevne preventivne programe katerih se je v zadnjih petih letih udeležilo že 320 zaposlenih.«

Andrej Božič, Steklarna Hrastnik d.o.o.

VIRI

1. Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu, Ministrstvo za zdravje, Direktorat za javno zdravje, marec 2015;
2. Čili za delo, Učbenik za promocijo zdravja pri delu, Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2016
3. Vodilna vloga in pobuda vodstva na področju varnosti in zdravja pri delu - praktični vodnik, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, Urad za publikacije, 2012;
4. Preventing stress: promoting positive manager behaviour, Chartered Institute of Personnel and Development, julij 2011;
5. Taking the Stress out of Stress – a Guide for Managers, Initiative Neue Qualität der Arbeit, september 2014;
6. Workplace health: management practices – NICE Guideline, National Institute for Health and Care Excellence, junij 2015;
7. Leading health and safety at work, Health and Safety Executive, junij 2013