

# ProZDRAV2

## ZBORNİK projekta ProZDRAV 2

Z ozaveščanjem, promocijo in sodobnimi orodji  
do zdravih in varnih delovnih mest



---

## ZBORNİK projekta ProZDRAV 2

Z ozaveščanjem, promocijo in sodobnimi orodji do zdravih in varnih delovnih mest

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Avtoriji                             | Igor Antauer, Tomaž Bernik, Ana Čermelj, Tina Črepnjak, dr. med., dr. Aleš Jug, Nataša Kramar, Eckhard Metze, Martin Muršič, Nataša Terzič, Anka Zajc |
| Prevod                               | Branka Bogdan   |
| Tisk in prelom                       | Grafika 3000 d.o.o.   |
| Založnik in nosilec avtorskih pravic | Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije<br>Celovška cesta 71, Ljubljana   |
| Naklada                              | 500 izvodov, brezplačna publikacija   |
| Natis                                | 2016, 1. izdaja   |

Publikacija je pripravljena v okviru projekta ProZDRAV 2 »Z ozaveščanjem, promocijo in sodobnimi orodji do zdravih in varnih delovnih mest« 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. Vsebina te publikacije ne odraža mnenja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

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

331.45(082)  
331.47(082)

ZBORNİK projekta ProZDRAV 2 : z ozaveščanjem, promocijo in sodobnimi orodji do zdravih in varnih delovnih mest / [avtorji Igor Antauer ... [et al.] ; prevod Branka Bogdan]. - 1. izd. - Ljubljana : Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, 2016

ISBN 978-961-94093-0-5  
1. Antauer, Igor  
286611968

---

# **ZBORNİK projekta ProZDRAV 2**

**Z ozaveščanjem, promocijo in sodobnimi orodji  
do zdravih in varnih delovnih mest**



---

## KAZALO

|  |    |
|--|----|
| 1. Uvodnik .....   | 5  |
| 2. Pravni okvir promocije zdravja na delovnem mestu .....  | 7  |
| 3. Orodje OiRA (Online interactive Risk Assessment) Spletno interaktivno orodje za ocenjevanje tveganja .....                        | 11 |
| 4. Orodje NpZdM (Načrt promocije zdravja na delovnem mestu) Spletno interaktivno orodje za promocijo zdravja na delovnem mestu ..... | 21 |
| 5. Soustvarjanje zdravih odnosov v delovnem okolju .....   | 29 |
| 6. Promocija zdravja na delovnem mestu – Sodelovanje in uspeh nemških podjetij ...   | 35 |
| 7. Delodajalski pogled na promocijo zdravja na delovnem mestu .....  | 41 |
| 8. Sindikalni pogled na promocijo zdravja na delovnem mestu .....  | 47 |
| 9. O projektu ProZDRAV 2 .....   | 51 |
| 10. Predstavitev ZDOPS in SOPS .....   | 55 |



---

## 1. UVODNIK

Star slovenski pregovor pravi, da je bolje preprečevati, kot zdraviti. Ozaveščanje o pomenu varnega in zdravega dela je temelj za vse nadaljnje aktivnosti na tem področju, tako glede ocen tveganj na delovnem mestu, kakor tudi ustrezne promocije zdravja na delovnem mestu. V zvezi s tem pa nam je vsem tudi jasno, da morajo biti za uspešno izvedbo preventive na področju varnosti in zdravja pri delu vključeni vsi deležniki. Zato je nujno, da smo deležniki pri svojih aktivnostih povezani. Nujna je povezanost pri načrtovanju ukrepov, združevanju virov, pri tem imamo v mislih kadrovske in finančne, razvoju orodij za dvig ozaveščenosti in kvalitete na področju varnosti in zdravja pri delu, predvsem pa v fazi uvajanja vseh skupnih aktivnosti.

Področje varnosti in zdravja pri delu zahteva zelo multidisciplinaren dostop, kljub temu, da na prvi pogled izgleda, kot da lahko to področje pokrije predvsem ministrstvo pristojno za delo in v manjši meri ministrstvo pristojno za zdravje. Ravno zaradi tako napačnega pogleda smo na tem področju v preteklosti storili odločno premalo.

Varnost in zdravje pri delu zahtevata intenzivno povezovanje po vsebini in aktivnosti med izobraževalnim sistemom, zdravstvenim sistemom, sistemom, ki ureja delovna razmerja in sistemom, ki ureja trg dela. Če se ti sistemi skupaj z obema blagajnama (Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije in Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije) glede svojih aktivnosti ne bodo povezali, bomo še vedno dosegali bistveno slabše rezultate od tistih, ki jih želimo.

Varnost in zdravje pri delu je področje, kjer ob ustreznih aktivnostih pridobimo vsi. Družba kot celota z bolj zdravo populacijo in z manj poškodbami, kar zmanjšuje pritisk na sredstva namenjena zdravstvu, delodajalci z bolj zdravimi delavci in s tem večjo produktivnostjo, zadovoljstvom delavcev in zanesljivostjo delodajalca. Delavci skupaj z predstavniki (sindikati) pa zdrave delavce, ki so bistveno bolj konkurenčni na trgu dela. Zato na področju varnosti in zdravja pri delu ne bi smelo biti večjih nasprotnih interesov med sindikati, delodajalci in vlado.

Potrebno je le nekaj več ozaveščenosti med nami samimi, o koristnosti izvajanja ukrepov za varno in zdravo delo, o koristnosti ozaveščevalnih in preventivnih programih, predvsem pa naša ničelna toleranca do nespoštovanja in neizvajanja ukrepov za varno in zdravo delo.

V strukturi evropskega in tudi slovenskega gospodarstva je mikro in malih podjetij med 98 in 99%. Ravno ta podjetja so najbolj ranljiva tudi na področju varnosti in zdravja pri delu. Zato potrebujejo čim bolj preproste in razumljive predpise, kar na

---

področju varnosti in zdravja pri delu ni ravno slučaj. Hkrati pa zaradi svoje majhnosti in pomanjkanja resursov ravno ta podjetja potrebujejo čim bolj uporabna navodila in orodja, ki lahko pomagajo boljši urejenosti na področju varnosti in zdravja pri delu.

Izobraževalni sistem je tisti, ki nam lahko že od vrtca naprej omogoči ozaveščanje o pomenu varnega in zdravega dela, o pomenu skrbi zase in o tem, da so tako tisti, ki vodijo podjetja, kakor tisti, ki v teh podjetjih delajo ključno odvisni od varnih in zdravih delovnih pogojev. Te aktivnosti se morajo transferirati tako v poklicne, kakor tudi v druge šole, saj se morajo tako vodje, kot zaposleni zavedati koristnosti izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu. Ko preidemo v delovno razmerje pa potrebujemo ustrezen in razumljiv način upravljanja z varnostnimi in zdravstvenimi riziki pri delu. Pri tem pa mikro in mali delodajalci potrebujejo pomoč države (ministrstvo pristojno za izobraževanje, za delo in za zdravje), kakor tudi pomoč delodajalskih združenj in sindikatov. Brez koristnih in uporabnih informacij ne bomo dosegli zmanjševanja škode, ki je posledica napak pri neustreznem izvajanju ukrepov za varno in zdravo delo.

Izredno veseli smo, da je Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije že ob prvih izvedbah projektov za preventivo, ki je povezana z delom, ugotovil, da se vložek v ozaveščanje in preventivo splača. Jasno je, da sicer rezultati ne bodo takoj vidni, saj je proces ozaveščanja dolgotrajen, pa vendar lahko z veseljem ugotovimo, da smo že v predhodnem projektu »ProZDRAV« vključili več 100 zainteresiranih, tako s strani delodajalcev, kakor tudi s strani delavcev.

Pričujoča knjižica je poleg ostale literature in informacij na spletnih mestih ([www.prozdrav2.si](http://www.prozdrav2.si), [www.zdops.si](http://www.zdops.si) in [www.sops.si](http://www.sops.si)) povzetek aktivnosti na projektu ProZDRAV2, v sklopu katerega smo razvili 3 orodja OiRA (interaktivno orodje za izdelavo ocene tveganja), za področja avtoserviser, slikopleskar/črkoslikar/fasader ter elektroinštalater.

Prav tako smo razvili interaktivno orodje za izdelavo Načrta promocije zdravja na delovnem mestu, ki bo koristen pripomoček delodajalcem in pri njih zaposlenih, zato, da načrtujejo in izvedejo ukrepe za promocijo zdravja na delovnem mestu. Seveda pa od delodajalcev lahko pričakujemo le to, da promovira tiste ukrepe za promocijo zdravja na delovnem mestu, ki so povezane z aktivnostmi, ki jih sprejme in izvaja delodajalec. V projektu »ProZDRAV2« smo nadaljevali tudi z aktivnostmi, ki so povezane z medsebojnimi odnosi na delovnem mestu in sicer na način, ki je razumljiv in koristen predvsem mikro in malim delodajalcem ter pri njih zaposlenih delavcih.

In čisto pred koncem bi radi poudarili še to, da se področje varnosti in zdravja pri delu dotika tudi segmenta, ki bi lahko bil v veliko podporo tem aktivnostim in sicer davčni politiki. Če bo le ta neustrezna še naprej, bo to dodatno ovira za ustrezno izvajanje ukrepov za varno in zdravo delo.

Tudi v tem projektu je bilo ugotovljeno, da je sodelovanje med delodajalsko in delojemalsko stranjo zelo pomembno, saj bistveno prispeva k ozaveščanju o pomenu varnosti in zdravju pri delu, zato upamo, da bo Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, predvsem pa tisti deležniki, ki do sedaj niso bistveno participirali pri podpori in izvedbi koristnih ukrepov za varno in zdravo delo temu posvetili v bodoče več razumevanja, časa in sredstev.

Igor Antauer, ZDOPS  
Martin Muršič, SOPS



---

## **2. PRAVNI OKVIR PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU**

*Tomaž Bernik, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije*

Varnost in zdravje pri delu je v Sloveniji prvenstveno urejeno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki je začel veljati v začetku leta 2012. Z uveljavitvijo Zakona o varnosti in zdravju pri delu je postalo načrtovanje in izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu tudi zakonska obveza delodajalcev, kot določa 6. člen ZVZD-1. Vsi delodajalci morajo načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva ter določiti način spremljanja njenega izvajanja, kot določa prvi odstavek 32.člena ZVZD-1. Ministrstvo pristojno za zdravje, kot določa drugi odstavek 32.člena ZVZD-1, bi moralo po predhodni obravnavi na Ekonomsko-socialnem svetu izdati Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu do uveljavitve ZVZD-1, kar pa se je zgodilo z tri letno zamudo marca 2015. Namen Smernic promocije zdravja na delovnem mestu je podaja temeljnih načel za načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu in so bile pripravljene predvsem kot pomoč in podpora pri izvajanju programov promocije zdravja na delovnem mestu, ki jih določa ZVZD-1. ZVZD-1 v 76. členu, ki določa prekrške delodajalca in v 27. točki določa kot prekršek tudi če delodajalec v izjavi o varnosti z oceno tveganja ne načrtuje in ne določi promocije zdravja na delovnem mestu, zanjo ne zagotovi potrebnih sredstev, pa tudi načina spremljanja njenega izvajanja (prvi odstavek 32. člena).

Za prekršek je lahko delodajalec kaznovan z globo od 2.000 do 40.000 evrov.

Delodajalec ima torej po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu zakonsko obveznost, da načrtuje in izvaja promocijo zdravja na delovnem mestu.

Področje varnega in zdravega dela je v Sloveniji urejeno z več zakoni, najpomembnejša pa sta Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) in Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Zakon o varnosti in zdravju pri delu določa ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, ki so lahko pravne, organizacijske, tehnične, zdravstvene, socialne, vzgojne, ekonomske in druge narave. Določa pravice in obveznosti obeh temeljnih subjektov zagotavljanja varnega in zdravega dela, to je delodajalca in delavca, ter določa pristojne organe.

Slovenska zakonodaja upošteva in vsebinsko prenaša v slovenski pravni red tudi direktive in uredbe Evropske unije ter konvencije Mednarodne organizacije dela. Zakon opredeljuje normativni sistem pravne ureditve tega področja, ki obsega zakonsko

---

ureditev in izvršilne predpise pristojnih ministrstev, podrobnejše varnostne ukrepe in njihovo vsebino pa določa delodajalec.

Varnost in zdravje pri delu urejajo tudi avtonomni akti in tako Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo zavezuje stranke kolektivne pogodbe k prizadevanjem za dvig ozaveščenosti pomena varnega in zdravega dela preko usposabljanja, izobraževanja in razvijanja ustreznih orodij in metod za dvig varnosti in zdravja pri delu. Določa tudi naloge delodajalca in delavca za uspešno izvajanje ukrepov za varno in zdravo delo.

### **Pomembni mednarodni pravni viri**

- Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini
- Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnemu okolju
- Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 161 o službah medicine dela
- Direktiva Sveta št. 1989/391/EGS o predstavitvi ukrepov za vzpodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev pri delu, imenovana tudi okvirna direktiva
- Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta št. 2006/123/ES o storitvah na notranjem trgu
- Pomembnejši predpisi Republike Slovenije s področja varnosti in zdravja pri delu
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) (Ur. l. RS, št. 43/2011)
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Ur.l.Rs, št. 21/2013)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) ((Ur.l.Rs, št. 96/2012)
- Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (ReNPVZD)(Ur. l. RS, št. 126/2003)
- Analiza izvajanja nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu (na spletnih straneh MDDSZ)
- Pravilnik o stalnem strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu (Ur. l. RS, št. 109/2011)
- Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu (Ur. l. RS, št. 109/2011)
- Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu (Ur. l. RS, št. 109/2011)
- Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu (Ur. l. RS, št. 109/2011)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu (Ur. l. RS, št. 100/2001, 39/2005, 53/2007, 102/2010)
- Praktične smernice za delo z nevarnimi kemičnimi snovmi (Ur. l. RS, št. 50/2003)
- Praktične smernice za oceno tveganja pri delu z nevarnimi kemičnimi snovmi (Ur. l. RS, št. 56/2007)
- Praktične smernice za izvajanje zdravstvenega nadzora in biološkega monitoringa za svinec (Ur. l. RS, št. 9/2011)
- Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem (Ur. l. RS, št. 34/2010)
- Pravilnik o varnostnih znakih (Ur. l. RS, št. 89/1999, s spremembami)

- 
- Zakon o odpravljanju posledic dela z azbestom (Ur. l. RS, št. 15/2007-UPB1, 51/2009) in Shema za določanje odškodnine za posamezne vrste poklicnih bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu (Ur. l. RS, št. 10/2010)
  - Pravilnik o varnosti strojev (Ur. l. RS, št. 75/2008)
  - Pravilnik o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Ur. l. RS, št. 31/2008)
  - Pravilnik o pogojih za določitev bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu in merilih za določitev višine odškodnine (Ur. l. RS, št. 61/2007, s spremembami)
  - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Ur. l. RS, št. 17/2006, popr. 18/2006)
  - Praktične smernice za varovanje delavcev pred hrupom na glasbenem in razvedrilnem področju (Ur. l. RS, št. 96/2007)
  - Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu (Ur. l. RS, št. 136/2006)
  - Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Ur. l. RS, št. 87/2002, s spremembami)
  - Pravilnik o minimalnih zahtevah pri zagotavljanju medicinske oskrbe posadke na ladjah (Ur. l. RS, št. 28/2001, s spremembami)
  - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem (Ur. l. RS, št. 101/2005)
  - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu (Ur. l. RS, št. 94/2005)
  - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Ur. l. RS, št. 93/2005)
  - Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Ur. l. RS, št. 83/2005)
  - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu (Ur. l. RS, št. 4/2002, 39/2005)
  - Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu na ribiških ladjah (Ur. l. RS, št. 6/2001, s spremembami)
  - Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu (Ur. l. RS, s spremembami)
  - Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Ur. l. RS, št. 89/1999, s spremembami)
  - Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen (Ur. l. RS, št. 73/2005)
  - Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom (Ur. l. RS, št. 30/2000, s spremembami)
  - Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Ur. l. RS, št. 101/2004)
  - Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni (Ur. l. RS, št. 85/2003)
  - Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Ur. l. RS, št. 82/2003)
  - Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk (Ur. l. RS, št. 82/2003)
  - Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu (Ur. l. RS, št. 42/2003)

- 
- Odredba o stroških za izdajo dovoljenja za delo (Ur. l. RS, št. 26/2000)
  - Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka (Ur. l. RS, št. 29/1992)
  - Pravilnik o evidencah in prijavah s področja varstva pri delu (Ur. l. SRS, št. 1/1984, 18/1987, 35/1988)
  - Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu (Ur. l. SRS, št. 15/1979)
  - Navodilo o načinu prijavljanja in raziskovanja nesreč pri delu (Ur. l. SRS, št. 9/1978)
  - Pravilnik o splošnih ukrepih in normativih za varstvo pri delu z dvigali (Ur. l. SFRJ, št. 30/1969)
  - Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju motornih vozil (Ur. l. SFRJ, št. 17/1966)
  - Splošni pravilnik o higienskih in tehničnih varstvenih ukrepih pri delu (Ur. l. FLR), št. 16/1947; Z uveljavitvijo Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) se prenehajo uporabljati določbe členov: 11 do 25, 33 do 39, 40 in 41, 42 do 49, 76, 77, 86, 87, 100 do 103, 152 do 183)

Koristne povezave s področja varnosti in zdravja in promocije zdravja pri delu:

- <https://osha.europa.eu/sl/legislation/directives>
- [http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/mednarodni\\_predpisi\\_s\\_podrocja\\_varnosti\\_in\\_zdravja\\_pri\\_delu/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/varnost_in_zdravje_pri_delu/mednarodni_predpisi_s_podrocja_varnosti_in_zdravja_pri_delu/)
- [http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno\\_zdravje\\_2015/promocija\\_zdravja\\_na\\_del\\_mestu/Smernice\\_promocija\\_zdravja\\_na\\_delovnem\\_mestu-marec\\_2015.pdf](http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno_zdravje_2015/promocija_zdravja_na_del_mestu/Smernice_promocija_zdravja_na_delovnem_mestu-marec_2015.pdf)

---

### **3. ORODJE OiRA (Online interactive Risk Assessment)** **Spletno interaktivno orodje za ocenjevanje tveganja**

*Dr. Aleš Jug, Nataša Kramar, Zavod Varen sem*

V Evropski uniji vsake tri minute in pol nekdo umre zaradi nezgode na delovnem mestu ali bolezni, povezane z delom (vir: European Agency for Safety and Health at Work, [https://osha.europa.eu/en/press/photos/additional\\_materials/radiomessage](https://osha.europa.eu/en/press/photos/additional_materials/radiomessage)).

Za varnost in zdravje pri delu je odgovoren delodajalec, ki sicer lahko prenese strokovne naloge na področju varnosti pri delu na strokovnega delavca ali zunanjo strokovno službo ter strokovne naloge v zvezi z izvajanjem zdravstvenih ukrepov na izvajalca medicine dela, a ga to ne odvezuje odgovornosti na tem področju. Zavedanje, da je najbolj učinkovite rezultate moč doseči, če vodstvo dejavno sodeluje z delavci in njihovimi predstavniki, je zato več kot na mestu. Ocenjevanje tveganj na delovnih mestih je eden izmed temeljev na osnovi katerega se določijo varnostni ukrepi, potrebni za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic (Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11, 9.člen). Na podlagi navedenega zakona je za izdelavo ocene tveganj odgovoren delodajalec, ki mora pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni. Ocena tveganja mora biti izvedena po postopku, ki obsega zlasti:

- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;
- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

Če se ocena tveganja, ki pomeni začetek pristopa k upravljanju zdravja in varnosti pri delu, izvede slabo ali če se sploh ne izvede, je možnost prepoznavanja in uvedbe ustreznih preventivnih ukrepov zelo majhna.

#### **Izdelava ocene tveganja**

VE Za uspešno poslovanje morata biti v podjetju urejena varnost in zdravje pri delu. Zato je pomembno, da podjetja vseh vrst in velikosti redno izvajajo ocene tveganj. Pravilno ocenjevanje tveganja med drugim vključuje ocenjevanje vseh pomembnih tveganj (ne le tistih, ki so neposredna ali očitna), preverjanje učinkovitosti sprejetih varnostnih ukrepov, dokumentiranje rezultatov ocen in redno posodabljanje ocen. Postopek izdelave ocene tveganja je večstopenjski, prikazan pa je na sliki 1. v nadaljevanju.



Slika 1.: Postopek ocenjevanja tveganja

Postopek ocenjevanja tveganja je permanenten proces, to opredeljuje tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Ta navaja, da mora delodajalec popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat:

- ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;
- ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
- ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.

Na ravni podjetja poteka izdelava ocene tveganja na več načinov. Za izdelavo ocen tveganja je glede na posamezne panoge na voljo več bolj ali manj zahtevnih pripomočkov, postopkov, metodologij in navodil, ki podjetjem in organizacijam pomagajo pri ocenjevanju tveganj. Za oceno tveganja kot orodje namreč velja, naj bo le ta prilagojena delovnim mestom v panogi, ki se jih z metodo ocenjuje. Izbira metode je odvisna od pogojev na delovnem mestu, kot so število delavcev, delovnih nalog, ki jih opravljajo in opreme s katero delajo. Prav tako mora biti metoda za oceno tveganja odraz značilnosti delovnega mesta in morebitnih posebnih tveganj, ki so jim med svojim delom lahko izpostavljeni zaposleni.

Ocene tveganja so navadno v obliki kontrolnih listov, ki uporabnika vodijo skozi niz vprašanj. Ocene so lahko bolj ali manj kompleksne, med seboj navadno niso poenotene. Posebna oblika metod za oceno tveganja pa so ti. računalniške oz. spletne interaktivne metode za oceno tveganja. Primer spletne aplikacije za ocenjevanje tveganja je tudi spletno interaktivno orodje za ocenjevanje OIRA.

Izkušnje so pokazale, da je dobro narejena ocena tveganja bistvenega pomena za zdravo delovno okolje. Vendar je izvajanje ocenjevanja tveganja lahko precej zahtevno, zlasti za mikro in mala podjetja, ki pogosto nimajo dovolj virov ali zadostnega znanja o varnosti in zdravju pri delu, da bi to oceno uspešno izvedla.

---

## **Ključni akterji na področju varnosti in zdravja pri delu**

### **V Evropi je na področju varnosti in zdravja pri delu vključenih veliko akterjev.**

Poleg EU in pristojnih organov za varnost in zdravje pri delu v državah članicah pri doseganju sodobne, uspešne in učinkovite varnosti in zdravja pri delu v Evropi sodelujejo ter k njima prispevajo socialni partnerji, različne mreže za varnost in zdravje pri delu in strokovne organizacije ter tudi mednarodne organizacije, kot sta MOD (Mednarodna organizacija dela) in SZO (Svetovna zdravstvena organizacija). Delo na tem področju je zapleteno medsebojno sodelovanje med različnimi akterji na stopnji EU in držav članic, vključno z akterji v nekaterih vladah in drugih javnih organih ter sindikatih in organizacijah delodajalcev.

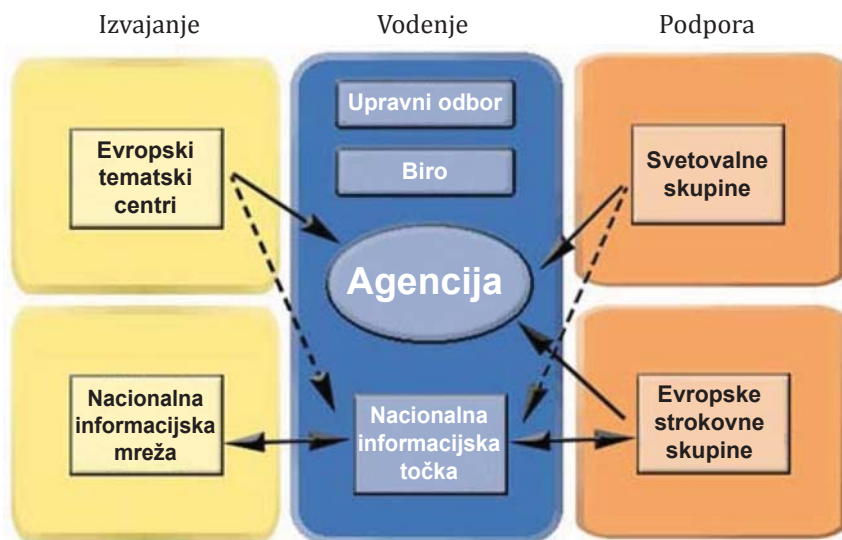
Medtem ko je bila v preteklosti izdelana obsežna zakonodaja o varnosti in zdravju pri delu, postajata dandanes razvoj in izvajanje celostnih pristopov in strategij za varnost in zdravje pri delu čedalje pomembnejša za nadaljnje izboljšanje delovnih razmer v državah članicah EU.

Poleg tega je na voljo veliko informacij o varnosti in zdravju pri delu iz držav in organizacij zunaj EU, ki lahko ponudijo uporabne temelje in navdih za ustvarjanje zdravega in varnega delovnega okolja pri nas.

### **Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)**

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (Agencija EU-OSHA) je zavezana k oblikovanju varnejšega, bolj zdravega in produktivnejšega evropskega delovnega okolja. V sklopu svojih aktivnostih za izboljšanje delovnih razmer v Evropi spodbuja kulturo preprečevanja tveganj, ozavešča in razširja informacije o tem, kako zelo sta varnost in zdravje delavcev pomembna za evropsko socialno in gospodarsko stabilnost in rast. Zato tudi stremi k prepoznavanju in ocenjevanju novih in nastajajočih tveganj pri delu ter varnost in zdravje pri delu vpeljuje v druga področja politike, kot so izobraževanje, javno zdravje in raziskave.

Pri svojih prizadevanjih tesno sodeluje z vladami, organizacijami delodajalcev in delavcev, organi in mrežami EU ter zasebnimi podjetji. Svoje poslanstvo širi tudi preko mreže varnosti in zdravja pri delu, ki jo zastopajo posebne informacijske točke (Focal points) v vseh državah članicah EU, članicah EFTE ter državah kandidatkah in morebitnih kandidatkah.



Slika 2.: Mrežna struktura EU agencije za varnost in zdravje pri delu

### Nacionalne informacijske točke (Focal point)

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (Agencija EU-OSHA) je mrežna organizacija z informacijsko točko v vsaki državi članici EU kot tudi v državah Evropskega združenja za prosto trgovino (EFTA) ter državah kandidatkah in državah morebitnih kandidatkah. Agencija EU-OSHA je tako bolj uspešna pri oblikovanju bolj zdravega, varnejšega in produktivnejšega delovnega okolja, ker omogoča učinkovitejšo izmenjavo informacij.

Informacijske točke imenujejo vlade v posamezni državi kot uradne predstavnike agencije EU-OSHA v tej državi. Za informacijsko točko je načeloma izbran državni organ, pristojen za varnost in zdravje pri delu, ki največ prispeva k izvajanju delovnih programov agencije EU-OSHA. V Sloveniji imamo informacijsko točko agencije EU-OSHA na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Vsaka nacionalna točka upravlja svojo lastno tristransko mrežo, ki jo sestavljajo predstavniki vladnih teles, sindikatov teh delodajalskih združenj. Ta mreža pomaga pri delu agencije in mehanizmu za razširjanje produktov in informacij zainteresiranim stranem. Poleg tega informacijske točke dejavno sodelujejo pri načrtovanju in izvajanju kampanj agencije EU-OSHA in pri imenovanju nacionalnih strokovnjakov v agencijine skupine in seminarje.

### Praktične rešitve

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu spremlja, zbira in analizira znanstvene ugotovitve, statistične podatke in **preventivne ukrepe**. Podpira tudi izmenjavo informacij. Če se ukvarjate z varnostjo in zdravjem pri delu, lahko v tem delu poiščete **praktične informacije, smernice in študije primerov**, ki vam bodo pomagale rešiti celo vrsto težav.

**Dobro prakso**, ki je bila uspešno uporabljena na določenem delovnem mestu, je možno uporabiti tudi drugod. Vendar je treba pred uporabo podatkov o dobri praksi oceniti



---

nevarnosti in tveganja na delovnem mestu ter pri tem upoštevati ustrezno nacionalno zakonodajo.

EU-OSHA ne prevzema odgovornosti za vsebino na zunanjih spletnih straneh, ki so na voljo prek povezav, vendar si prizadeva, da so vse informacije o dobri praksi zanesljive in da izpolnjujejo določena merila za preprečevanje. Ta merila so: „hierarhija preprečevanja“, določena z zakonodajo EU, ki vključuje preprečevanje pri samem viru in prednostno razvrščanje kolektivnih ukrepov pred individualnimi ter zagotavljanje sodelovanja delavcev.

## Praktična rešitev za oceno tveganja

**OiRA – projekt spletnega interaktivnega orodja za izdelavo ocene tveganja (Online interactive Risk Assessment)**

**Strategija evropske skupnosti za varnost in zdravje pri delu** je v letih 2007–2012 narekovala razvoj enostavnega orodja za lažjo izvedbo ocenjevanja tveganja. Od sprejetja evropske okvirne direktive leta 1989 je ocena tveganja postala pomemben način organizacije preventivnih aktivnosti na delovnem mestu. Več sto tisoč podjetij po vsej Evropi redno ocenjuje tveganja.

Ocena tveganja je bistveni ukrep pri preprečevanju nezgod pri delu in poklicnih boleznih ter ključni postopek za zagotovitev zdravih delovnih mest. Orodje OiRA zagotavlja preprosto, brezplačno in učinkovito rešitev za oceno tveganja. Dostopno je na spletu in ga je mogoče prilagoditi zahtevam podjetij.

Orodje OiRA ima strateški pomen, ker učinkovito izboljšuje varnost in zdravje na delovnih mestih v mikro in malih podjetjih in hkrati zmanjšuje njihovo administrativno breme. Orodje OiRA je zlasti pomembno za uresničitev naslednjih ciljev Strategije Evropske skupnosti za varnost in zdravje pri delu:

- zagotavljanje pravilnega izvajanja zakonodaje EU;
- podporo MSP pri izvajanju veljavne zakonodaje;
- razvoj preprostih orodij za lažjo izvedbo ocenjevanja tveganja.

Za uresničitev teh ciljev mora biti orodje OiRA prilagojeno potrebam mikro in malih podjetij, ki poslujejo v različnih dejavnostih in različnih državah. Podprto mora biti s strategijo, ki socialnim partnerjem omogoča, da spodbujajo in podpirajo mikro in mala podjetja pri uporabi orodja OiRA v svojih dejavnostih.

## Razvojne prednosti

Projekt OiRA je **prva pobuda na ravni EU**, ki spodbuja in pomaga evropskim mikro in malim podjetjem (predvsem prek vlad ali javnih ustanov ter socialnih partnerjev na ravni EU in držav članic) ocenjevati tveganja. Uspeh orodja OiRA temelji na podpori in vključenosti številnih ključnih akterjev, od političnih nosilcev odločanja do socialnih partnerjev in končnih uporabnikov na ravni podjetij.

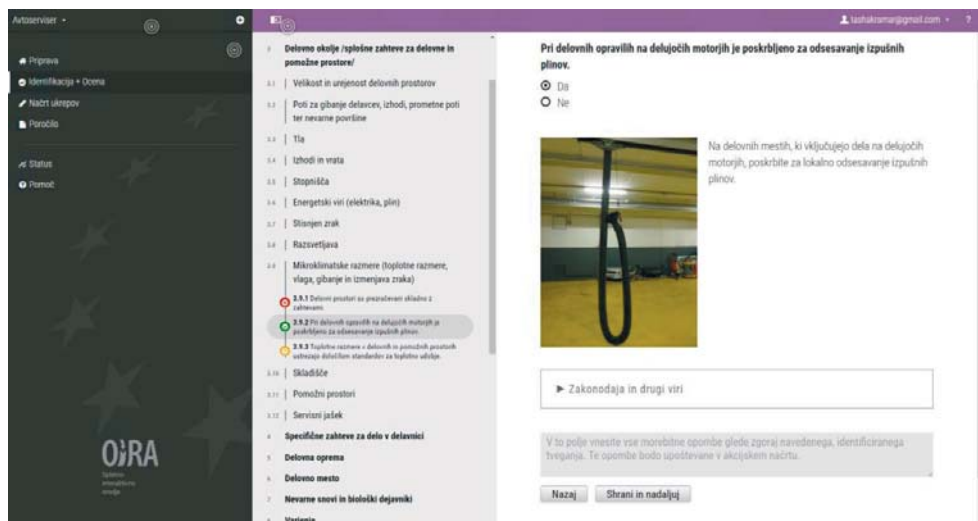
Za organizacije, ki razvijajo orodja OiRA, vključenost v projekt pomeni:

- zavezo izboljšanju varnosti in zdravja delavcev;
- zavezo podpori evropskih mikro in malih podjetij;
- razumevanje izzivov, s katerimi se srečujejo mikro in mala podjetja pri ocenjevanju tveganj.

Omogoča jim, da ponudijo orodje za ocenjevanje tveganja, ki je:

- brezplačno;
- enostavno dosegljivo na spletu in uporabniku prijazno;
- ciljno usmerjeno, prilagojeno posameznim dejavnostim in popolnoma prilagodljivo;
- podprto z razvojem skupnosti OiRA.

Torej, za olajšanje postopka ocenjevanja tveganja je Evropska Agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) pripravila obsežno, a enostavno in brezplačno spletno aplikacijo, to je orodje OiRA (Online interactive Risk Assessment) – spletno interaktivno orodje za ocenjevanje tveganja. Glavni cilj orodja je pomagati mikro in malim podjetjem pri postopnem izvajanju temeljitega postopka ocenjevanja tveganja. Kot že opisano se postopek nanaša na prepoznavanje nevarnosti in ocenjevanja tveganj na delovnem mestu, odločanja o preventivnih ukrepih in njihovega izvajanja ter stalnega spremljanja in poročanja.



Slika 3: Postopek ocenjevanja tveganja s pomočjo spletnega orodja za delovno mesto frizerja

Orodje se seveda tudi razvija, prilagaja pogostim spremembam informacijskih tehnologij in je pri tem podprto z razvojem evropske OiRA skupnosti. V letu 2015 posodobljena različica orodja OiRA 2.0, deluje tudi kot mobilna aplikacija.



Slika 4: Postopek ocenjevanja tveganja s pomočjo spletnega orodja OiRA – mobilna aplikacija

## Projekt ProZDRAV 2

V sklopu projekta ProZDRAV 2 – »Z ozaveščanjem, promocijo in sodobnimi orodji do varnih mest« je Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ ob finančni podpori Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v letu 2016 pripravilo tri OiRA orodja:

1. OiRA za avtoserviserje
2. OiRA za slikopleskarje/črkoslikarje/fasaderje
3. OiRA za elektroinštalaterje

Orodja so brezplačna, enostavno dosegljiva na spletu in uporabniku prijazna, ciljno usmerjena in prilagojena posameznim dejavnostim ter popolnoma prilagodljiva. Poleg naštetega so orodja podprta z razvojem spletnih orodij za ocenjevanje tveganj v okviru evropske OiRA skupnosti. OiRA skupnost.

S strani podjetja je glavna prednost orodij OiRA izboljšanje varnosti in zdravja pri delu preko zavedanja tveganj na delovnem mestu, pot k varnem in zdravem delovnem okolju, vključevanje stroke varnosti in zdravja pri delu na nivo mikro in malih podjetij in optimiranje stroškov na področju varnosti in zdravja pri delu. Obenem pa bo delodajalcem, ki bodo v skladu s 30. členom Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11) sami prevzeli vodenje in zagotavljanje varnosti pri delu, orodje OiRA enkratno brezplačen pripomoček in vodnik skozi postopek ocenjevanja tveganja. Z izborom pripravljenih ukrepov ter možnostjo dodajanja podjetju specifičnih ukrepov,

---

orodje OiRA izdelava tudi Poročilo, ki ga lahko delodajalec uporabi za:

- Predložitev dokazil nadzornim organom.
- Posredovanje informacij zainteresiranim osebam (delavcem, delavskim zaupnikom za varnost, delodajalcem, strokovnjakom s področja varnosti in zdravja pri delu, ...)
- Spremljanje in ocenjevanje, ali so bili uvedeni potrebni ukrepi.
- Beleženje dodatnih pregledov, če se okoliščine spremenijo (novi stroji, novi delavci, kot izid ugotovitev iz preiskav nezgode itd.)

## **Preverjena pot do uspeha**

Cilji in ambicije projekta OiRA se morda zdijo visoki, vendar so uresničljivi. Orodje OiRA temelji na preverjenem nizozemskem orodju za ocenjevanje tveganja, imenovanem RI&E (orodje za popis in vrednotenje tveganj, glej besedilo v okvirju), ki obstaja v več kot 172 različicah, od katerih je vsaka prilagojena potrebam posamezne dejavnosti. Torej temelji na uspešnem predhodniku na nacionalni ravni.

EU-OSHA je zaznala veliko zanimanje za orodje OiRA na EU in nacionalni ravni, kar **jasno kaže na to, da je orodje potrebno.**

### **Primer Nizozemske**

Na podlagi nizozemskega Zakona o delovnih razmerah (Arbowet) morajo vsi delodajalci v politiko varnosti in zdravja na delovnem mestu dokumentirati tveganja, s katerimi se srečujejo njihovi delavci in pripraviti načrt za to, kako jih nameravajo zmanjšati. Od leta 1994, ko je bila okvirna direktiva EU za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev prenesena v nizozemsko zakonodajo, morajo vsi delodajalci, ki zaposlujejo delavce za več kot 40 ur na teden, popisati in ovrednotiti tveganja (RI&E).

Prvotna nizozemska ocena tveganja RI&E je bila preprost seznam splošnih vprašanj o varnosti in zdravju pri delu, na katera je moral odgovoriti delodajalec. Ker so bila vprašanja splošna in ne specifična za dejavnosti, so se podjetja, zlasti MSP, pogosto težko poistovetila z njimi in ustrezno izpolnila vprašalnike.

To je bila zamudna obveznost, ki je pomenila precejšnje breme, zlasti za mala podjetja, zaradi česar sta vlada in organizacija delodajalcev za mala in srednje velika podjetja (MSP), MKB-Nederland, začeli proučevati možnosti za poenostavitev postopka.

### **Prehod na splet**

Rezultat proučevanja je bil tako imenovani „MKB Arbo Activiteitenprogramma 2003–2005“ („Program varnosti in zdravja pri delu za MSP“), ki je bil izveden v tesnem sodelovanju med MKB-Nederland in vlado z namenom razviti digitalno orodje za oceno tveganja (RI&E).

To prvo splošno digitalno orodje za oceno tveganja, ki ga je razvila MKB-Nederland, je bilo uvedeno spomladi leta 2004.

Za lažji razvoj orodij RI&E je bilo neodvisni raziskovalni organizaciji TNO naročeno, naj pomaga zagotoviti tehnično podporo organizacijam, ki želijo razviti lastno digitalno orodje RI&E, prilagojeno posameznim dejavnostim. Ministrstvo za socialne zadeve in zaposlovanje je zaznalo težave, s katerimi so se srečevala mala podjetja,

zato se je odločilo, da bo sofinanciralo razvoj prilagojenih spletnih orodij RI&E za 20 različnih dejavnosti.

Dejavnosti so bile izbrane skupaj z organizacijo MKB-Nederland in sicer glede na potrebe in pripravljenost različnih dejavnosti za sodelovanje. Ko je bilo pripravljenih 20 orodij, specifičnih za posamezne dejavnosti, so vključili sindikate. V tem tripartitnem okolju je bilo potem oblikovanih več kot 80 orodij.

### **Implementacija**

Po razvoju pristopa, specifičnega za posamezne dejavnosti leta 2004, so bile v sistem RI&E dodane številne druge funkcionalnosti. Sistem trenutno sestavljajo naslednji ključni sestavni deli:

- 172 različnih prilagojenih digitalnih orodij za ocenjevanje tveganja;
- namenska spletna stran ([www.rie.nl](http://www.rie.nl)), na kateri so dostopna vsa orodja RI&E;
- podporna točka RI&E, na kateri gostuje sistem, ki zagotavlja splošno podporo;
- služba za pomoč razvijalcem in končnim uporabnikom;
- sistem potrjevanja orodij za ocenjevanje tveganja, ki ga izvajajo socialni partnerji.

### **Partnerski pristop**

Od začetka so pri razvoju orodij RI&E sodelovali različni partnerji, zlasti Ministrstvo za socialne zadeve in zaposlovanje ter organizacija malih delodajalcev MKB-Nederland, ki so ves čas dejavno sodelovali. Pozneje so pomembno vlogo pri sprejemanju lastništva in razvijanju orodij prevzeli nizozemska zveza sindikatov FNV, druge delavske organizacije in socialni partnerji glede na posamezne dejavnosti.

### **Podpora z vrha**

Čeprav je bil postopek voden predvsem od spodaj navzgor, je imelo ministrstvo pomembno vlogo pri uspehu projekta. Zagotovilo je sredstva, podprlo spremembe upravnih in pravnih postopkov, ki so malim podjetjem olajšala postopek ocenjevanja tveganj, ter znižalo s tem povezane stroške. Ta podpora projektu RI&E, ki je prišla z vrha in je bila prisotna od vsega začetka, je bila bistvena za njegov uspeh.

### **Učinek orodja RI&E**

Uspeh orodja RI&E dokazuje dejstvo, da so številne dejavnosti oblikovale prilagojeno orodje za ocenjevanje tveganja po svojih potrebah. Odkar je bila leta 2003 oblikovana spletna stran RI&E, beležijo skupno 1,6 milijona obiskov. Vsak mesec se s te spletne strani v povprečju prenese približno 5 000 kopij specifičnih orodij RI&E (od januarja 2005, ko je bilo oblikovano prvo orodje RI&E).

### **Nadaljnje spodbujanje uporabe orodja OiRA**

V letih 2009 in 2010 smo bili (na podlagi nizozemskega orodja RI&E) priča razvoju in preskušanju orodja OiRA pod vodstvom usmerjevalnega odbora, ki ga je ustanovila EU-OSHA s predstavniki Evropske komisije, Evropske konfederacije sindikatov (ETUC), Združenja delodajalcev BusinessEurope, Evropskega združenja obrti malih in srednje velikih podjetij (UEAPME), nacionalnih vlad in zainteresiranih strani z Nizozemske. Sedaj imajo evropske države priložnost, da izkoristijo tehnične dosežke Nizozemcev in

---

EU-OSHA. To je izjemna priložnost.

Z zaključkom projekta ProZDRAV 2 (november 2016) je v Sloveniji razvito orodje OiRA za 12 dejavnosti, do konca leta 2016 pa bo razvitih še dodatnih 5, torej skupno za 17 dejavnosti.

Več informacij in vstop v orodje OiRA najdete na spletni strani MDDSZ: <http://www.osha.mddsz.gov.si/oira-ocenjevanje-tveganja>, oz. na spletni strani EU Agencije OSHA:

<http://www.oiraproject.eu/oira-tools>.

### **Sodelovanje v projektu OiRA**

Uresničitev projekta OiRA je odvisna od izpolnitve zavez na najvišji ravni. Orodje OiRA bo s stalno podporo in vključenostjo oblikovalcev politike, vlad in socialnih partnerjev zadovoljilo potrebo po praktičnih orodjih za enostavnejšo izvedbo ocenjevanja tveganja v mikro in malih podjetjih ter izboljšalo varnost in zdravje delavcev v vsej Evropi.

Viri: <https://osha.europa.eu/>

---

## **4. ORODJE NpZdM (Načrt promocije zdravja na delovnem mestu)**

### **Spletno interaktivno orodje za promocijo zdravja na delovnem mestu**

*Tina Črepnjak*

Življenjska doba in delovna doba ljudi se podaljšujeta. Tempo življenja postaja vedno bolj hiter. Verjetnost, da posamezniki zbolijo oziroma postanejo fizično in psihično izčrpani ter zaradi tega odsotni iz dela, je vedno večja. Ljudje so podvrženi tudi slabemu življenjskemu slogu in slabim navadam, na primer k fizični neaktivnosti, slabi prehrani, kajenju in pretiranemu pitju alkoholnih ali sladkanih pijač. Vse navedene slabe navade negativno vplivajo na posameznikovo zdravje in med drugim povečujejo možnost, da se pri posamezniku razvijejo kronične bolezni, kot so diabetes, srčno-žilne in pljučne bolezni ter rakava obolenja. Če k temu prištejemo še posledice kroničnih bolezni, ki jih lahko poimenujemo tudi »novodobne bolezni«, te so stres, čezmerna telesna teža in depresija, lahko ugotovimo, da je vedno več dejavnikov, ki vplivajo na posameznikovo zdravje in dobro počutje.

Slabi delovni pogoji stanje še poslabšujejo, torej negativno vplivajo na splošno zdravje in varnost zaposlenih ter predstavljajo še dodatno breme za posameznike, podjetja in družbo kot celoto. Visoki stroški, povezani z zdravjem in varnostjo pri delu, ovirajo gospodarsko rast in negativno vplivajo na konkurenčnost podjetij.

Zdravstveni absentizem predstavlja v Sloveniji resen družbeni, organizacijski in pravni problem, ki ima med drugim tudi občutne ekonomske posledice. Dejavniki, ki vplivajo na višino oziroma količino zdravstvenega absentizma, v največji meri izvirajo iz delovnega in socialnega okolja in le v manjši meri iz zdravstvenega stanja zaposlenih. Na dolžino bolniškega staleža v največji meri vpliva delovno okolje ter medosebni odnosi. V Sloveniji, glede na podatke ZZZS (2010), evidentiramo letno od 10 do 11 milijonov izgubljenih delovnih dni (gre za desetletno povprečje), kar pomeni, da izostane od dela zaradi bolezni ali poškodb dnevno približno 38.500–39.000 ljudi. Prav zaradi tega se delodajalci in družba v vedno večji meri zavedajo, da je pomembno ozaveščati in skrbeti za zdravje ter dobro počutje zaposlenih. Promocija zdravja je tako ena izmed najpomembnejših nalog s področja varnosti in zdravja pri delu.

S sprejetjem Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11, ZVZD-1) je postalo načrtovanje in izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu tudi zakonska

---

obveza delodajalcev (6. člen). V skladu s 6. in 32. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11, ZVZD-1) mora vsak delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, zanjo zagotoviti potrebna sredstva ter določiti način spremljanja njenega izvajanja. V 76. členu 27. točke zakon določa tudi, da bo delodajalec, ki ne načrtuje in ne določi promocije zdravja na delovnem mestu, zanjo ne zagotovi potrebnih sredstev in načina spremljanja njenega izvajanja, kaznovan z globo od 2000 do 40.000 evrov.

Delodajalec ima torej po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu zakonsko obveznost, da načrtuje in izvaja promocijo zdravja na delovnem mestu. Mora pa se zavedati, da uspešno podjetje sloni na zdravih in zadovoljnih zaposlenih, ki bodo skozi dobro postavljene programe svoje zdravje ne le ohranjali, temveč tudi krepili.

### **Kaj je promocija zdravja na delovnem mestu?**

Promocija zdravja na delovnem mestu so posamezne dejavnosti in aktivnosti, ki se izvajajo v podjetju, z namenom ohranjanja in krepitve telesnega ter duševnega zdravja zaposlenih. So sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki so namenjeni vsem zaposlenim in se izvajajo za vse zaposlene pod enakimi pogoji z namenom ohranjanja in krepitve telesnega ter duševnega zdravja zaposlenih. Gre za kombinacijo sprememb fizičnega in socialnega okolja ter z zdravjem povezanega življenjskega sloga. (Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu, 2015)

### **Prednosti in koristi promocije zdravja na delovnem mestu**

Uvedba in izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu prinaša zaposlenim, delodajalcem ter družbi številne prednosti in koristi, saj zmanjšuje stroške absentizma, prezentizma, povečuje ugled podjetja in vrednost blagovne znamke, produktivnost in lojalnost zaposlenih, spodbuja zaposlene k bolj zdravemu načinu življenja, zmanjšuje stres in izgorelost na delovnem mestu ter viša motivacijo in kakovost dela zaposlenih. Raziskave (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2010) ugotavljajo, da se naložbe v dober program promocije zdravja na delovnem mestu lahko povrnejo z 2,5- do 5-kratnikom vložka, kar pomeni, da lahko delodajalec z vsakim vložnim evrom, namenjenim zdravju zaposlenih, prihrani med 2,50 € do 5 € ali celo več.

### **Izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu**

Promocija zdravja na delovnem mestu temelji na kulturi zdravja in na prostovoljnih ukrepih, ki jih izvajata obe strani – delodajalec in delojemalec. Uspešna je le, če je navzoča v vseh organizacijskih procesih in vključuje vse zaposlene.

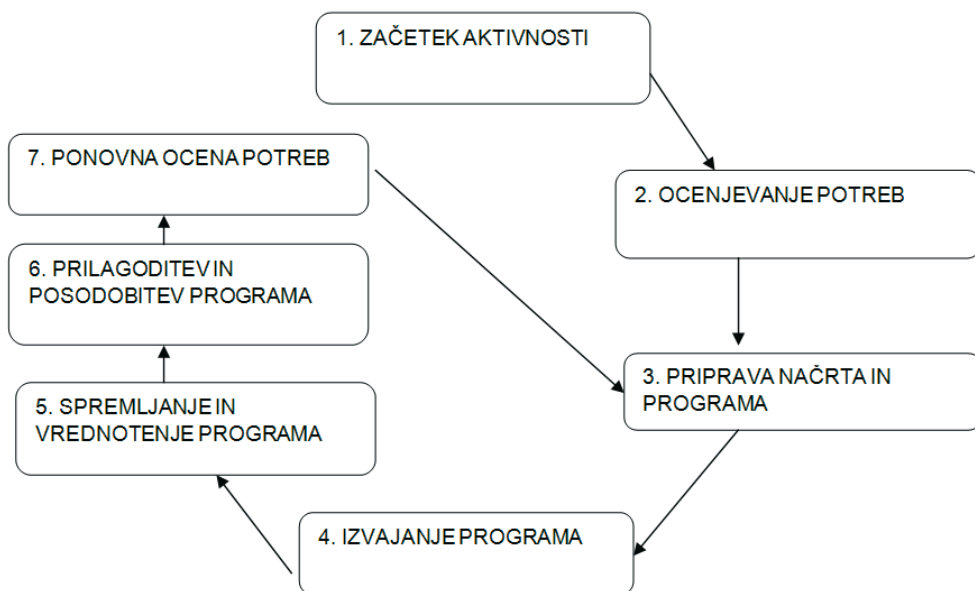
Glede na smernice učinkovita promocija zdravja na delovnem mestu zajema sedem korakov.

Prvi korak je **začetek aktivnosti**, znotraj katerega se podjetje odloči za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu in določi odgovorno osebo, ki nato oblikuje delovno skupino. Pomembno je, da so v aktivnosti oblikovanja in izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu vključeni vsi zaposleni in tudi vodstvo, saj je promocija le tako učinkovita in uspešna.



Drugi korak je **ocenjevanje potreb**, v sklopu katerega se izvede ocena potreb in ocena stanja na tem področju. Za oceno potreb se lahko uporabijo različne raziskovalne metode in tehnike, na primer vprašalniki, intervjuji, razgovori z zaposlenimi in tudi drugi podatki, kot so podatki o absentizmu, fluktuaciji, nesrečah na delovnem mestu in podobno. Zaželeno je, da ocena potreb vključuje tudi pričakovanja in zaznave vseh zaposlenih in ne le ugotovljeno stanje. Ocena potreb je podlaga, za določitev prednostnih nalog in aktivnosti, ki se bodo izvajale.

Sledi tretji korak, ki ga imenujemo **priprava načrta in programa**. Na podlagi ocene potreb se določijo naloge in aktivnosti, ki se bodo v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu izvajale. Vsak dober načrt vsebuje prednostna področja in za vsako področje je posebej določeno, kaj se bo izvajalo. Aktivnosti, ki jih izvajamo v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu, so lahko iz področja organizacije dela, delovnega okolja ali pa so individualni, kot na primer spodbujanje zaposlenih k telesnim dejavnostim, zdravi prehrani, opustitvi kajenja. Za uspešen načrt je potrebno določiti tudi način spremljanja in vrednotenja aktivnosti. Za vsako aktivnost se določi kazalnike oziroma cilje, ki bi jih radi dosegli.



Slika 1: Slikovni prikaz izvajanja procesa promocije zdravja na delovnem mestu po posameznih korakih.

Za čim boljši izkoristek je potrebno k promociji zdravja na delovnem mestu pristopiti celostno in sistematično. Vanjo je potrebno vključiti vodstvo in zaposlene ter postopati po zgoraj navedenih korakih.

Prav z namenom večje ozaveščenosti ter spodbujanja delodajalcev k celostni in sistematični izvedbi promocije zdravja na delovnem mestu je bilo v sklopu projekta

ProZDRAV2 izdelano orodje NpZdM. Orodje je preprosto za uporabo in oblikovano na podlagi smernic in priporočil Ministrstva za zdravje ter je v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11, ZVZD-1).

**ProZDRAV2** PRIJAVA

## Promocija zdravja na delovnem mestu

Brezplačno orodje za izdelavo načrta promocije zdravja na delovnem mestu

VIDEO PREDSTAVITEV PRIČNITE Z IZDELAVO

**Ocenite potrebe**  
Na podlagi potreb in želj zaposlenih začnite s kreiranjem načrta.

**Dodajte aktivnosti**  
V program dodajte aktivnosti ter jim določite kazalnike, učinke in sredstva.

**Izvajajte program**  
Pričnite z izvajanjem načrta promocije zdravja na delovnem mestu.

**Spremljajte napredek**  
Ocenite aktivnosti glede na zastavljene kazalnike.

### Poročilo načrta promocije zdravja na delovnem mestu

Z brezplačnim orodjem NpZdM poskrbite, da boste promocijo zdravja na delovnem mestu izvajali v skladu z zahtevami zakonodaje. Oblikujte si svoj program promocije zdravja na delovnem mestu ter do njega dostopajte vedno in povsod. Naj bo kreiranje načrta enostavno in zabavno. Svoj načrt lahko vedno in povsod tudi izvozite v .pdf in ga shranite ali natisnete. Z orodjem NpZdM nikoli ne boste brez načrta.

Slika 2: NpZdM interaktivno spletno orodje za izdelavo programa promocije zdravja na delovnem mestu.

NpZdM interaktivno spletno orodje za izdelavo programa promocije zdravja na delovnem mestu

Interaktivno spletno orodje NpZdM delodajalcem pomaga oblikovati načrt promocije zdravja na delovnem mestu. Rezultat orodja predstavlja natisnjeno poročilo načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Orodje je brezplačno, uporabniku prijazno in preprosto dosegljivo na spletu.

Pripomoček uporabnika postopoma vodi čez ključne korake priprave načrta promocije zdravja na delovnem mestu in mu nudi dodatna pojasnila o ciljih, namenu in koristih posameznega koraka.

Prvi korak pri kreiranju načrta promocije zdravja na delovnem mestu z orodjem NpZdM je začetek aktivnosti, kjer se izvede ocenjevanje potreb oziroma sestanek z zaposlenimi. Delodajalec je v tem koraku poučen o tem, da je vključitev zaposlenih v pripravo načrta ena najpomembnejših dejavnosti, saj le tako lahko zagotovi, da se bodo zaposleni udeleževali in izvajali aktivnosti promocije zdravja. Orodje mu ponudi vnos odgovorne osebe, v istem koraku delodajalec izbere tudi datum začetka izvajanja programa promocije zdravja na delovnem mestu, obdobje ocenjevanja, zabeleži potrebe in želje zaposlenih, definira način obveščanja ter doda morebitne dodatne opombe.

**Pro Z** Sestanek z zaposlenimi × podjetje.si

Pred začetkom kreiranja načrta izvedite sestanek z zaposlenimi, da ugotovite, kakšne so njihove potrebe in želje. To lahko opravite na primer ob jutranji kavi. Določite tudi odgovorno osebo, ki bo skrbelo za izvajanje aktivnosti promocije zdravja ter začetek izvajanja.

|                          |                   |                     |
|--------------------------|-------------------|---------------------|
| Datum ocenjevanja potreb | Začetek izvajanja | Obdobje preverjanja |
| 21.9.2016                | 21.9.2016         | Enkrat letno        |

Odgovorna oseba

Potrebe in želje zaposlenih

Način obveščanja

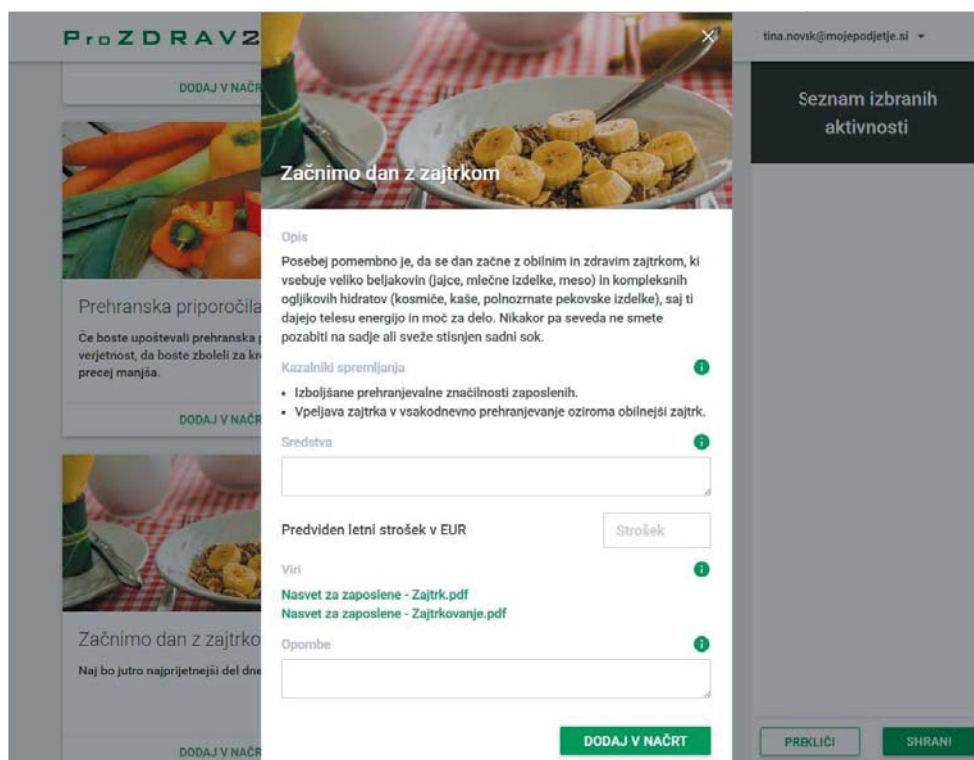
Prisotni na sestanku

Opombe

**SHRANI IN NADALJUJ**

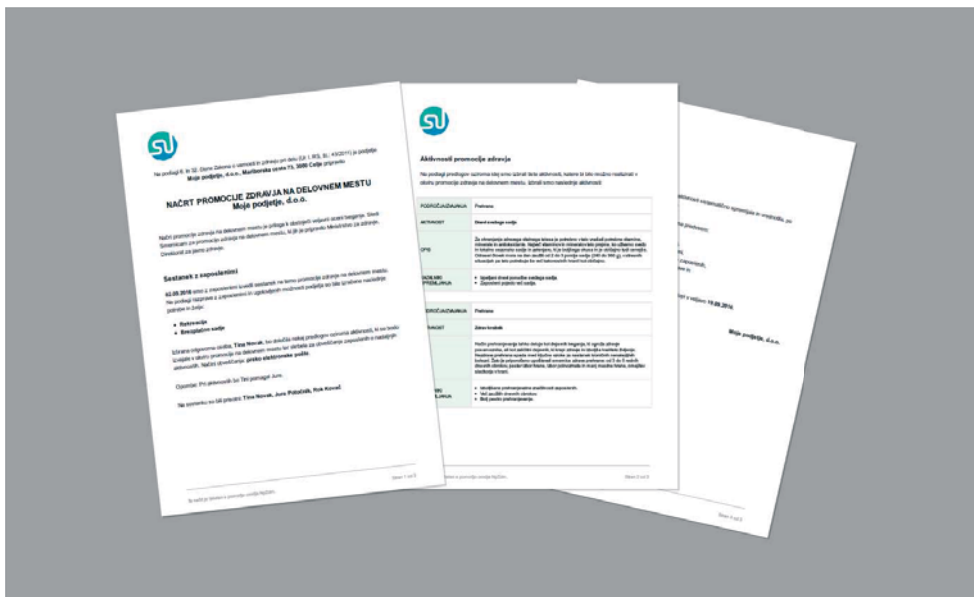
Slika 3: Začetek aktivnosti in ocenjevanje potreb.

V naslednjem koraku delodajalec začne s pripravo načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Na voljo ima katalog aktivnosti, iz katerega lahko izbira aktivnosti. Katalog zajema aktivnosti s področja prehrane, gibanja, varstva zdravja, slabih navad, sproščanja in delovnega okolja. Za vsako aktivnost, ki je v katalogu, lahko delodajalec pregleda podroben opis vsebine, kazalnike spremljanja, dodatne pripombe z vsebino, doda opombo in vnese predviden strošek. Zelo pomembna je tudi funkcija kreiranja lastne aktivnosti, ki omogoča svobodo pri izbiri in načrtovanju promocije zdravja in s tem poskrbi, da je program promocije zdravja pri delu popolnoma prilagojen specifikam posameznega podjetja in njegovih zaposlenih. Tudi pri kreiranju lastne aktivnosti lahko delodajalec vnese in ureja vse zgoraj omenjene parametre. Vse aktivnosti, ki jih doda v načrt promocije zdravja na delovnem mestu, so vidne na seznamu dodanih aktivnosti ob seznamu vseh aktivnosti.



Slika 4: Primer aktivnosti, ki jo delodajalec lahko doda v načrt.

Ko zaključi z dodajanjem aktivnosti, je načrt promocije zdravja na delovnem mestu ustvarjen. Delodajalec ga lahko natisne in prične z izvajanjem. Načrt, ki ga je ustvaril, je varno shranjen na spletni strani. Do njega lahko delodajalec dostopa preko svojega uporabniškega imena in gesla. Lahko ga tudi ureja in spreminja ter ga ponovno izpiše.



Slika 5: Izpisi poročila načrta promocije zdravja na delovnem mestu.

Vsaj enkrat letno delodajalec skupaj z zaposlenimi preveri in oceni aktivnosti, ki so bile izvedene v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu, ter oblikuje nov načrt ali obstoječega dopolni in nadaljuje z njim.

### Viri in literatura:

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2010. Promocija zdravja na delovnem mestu izboljšuje produktivnost in dobro počutje. <https://osha.europa.eu/sl/about>, (dostop 2. september 2016),

Ministrstvo za zdravje in Direktorat za javno zdravje. Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu. Ljubljana, marec 2015,

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Ur. List RS 43/2011,

ZZZS - Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Zdravstveni absentizem v Sloveniji. Ljubljana, februar 2010. <https://www.gzs.si/pripone/Zdravstveni%20absentizem%20v%20Sloveniji.pdf>, (dostop 20. september 2016),

Zdravi na delovnem mestu: Čili za delo, elektronski vir, <http://www.cilizadelo.si/>, (dostop 2. september 2016).



---

## 5. SOUSTVARJANJE ZDRAVIH ODNOSOV V DELOVNEM OKOLJU

*Anka Zajc, Zajc In d.o.o.*

### 1. Zdravi odnosi so predpogoj za zdravo poslovanje podjetja

Ni poslovnega uspeha in ni uspešnega podjetja brez kvalitetnih, zdravih odnosov med vsemi, ki podjetje sestavljajo, predstavljajo in vodijo. Uspešna podjetja se običajno lahko pohvalijo tudi z dobrimi odnosi med sodelavci. To nikakor ni naključje.

Dobro sodelovanje in uspešno reševanje težav omogočata rast, razvoj, kvaliteto in s tem poslovni uspeh. Zaposleni, ki so zadovoljni s svojim delom, z delovnim okoljem in s sodelavci, so bolj motivirani za kvalitetno delo, so bolj produktivni, samoiniciativni in kreativni. To so sodelavci, na katere se lahko zanesemo. Svoje delo bodo opravili dobro in pravočasno, ob tem pa bodo imeli interes, da razmišljajo o izboljšavah, novih produktih, pristopih do strank ... To so sodelavci, ki podjetju omogočajo rast in razvoj na dolgi rok. To so sodelavci, na katere lahko računajo lastniki oz. poslovodje, da bodo tudi v času njihove odsotnosti odgovorno nadaljevali s svojim delom in prevzeli polno odgovornost za ohranjanje dolgoročne uspešnosti podjetja.

Za ustvarjanje spodbudnega delovnega okolja pa se je treba potruditi. Prepričanje, da morajo veščine medsebojnega sporazumevanja, sodelovanja, upravljanja konfliktov ... obvladati izključno vodje, ni povsem pravilno. **Seveda so vodje prvi, ki morajo poznati te zakonitosti, jih v praksi uporabljati in s tem širiti dalje. Ni pa to dovolj. Zelo pomembno je, da so vsaj z osnovnimi pravili uspešnega sodelovanja, razvoja dobrih medosebnih odnosov ter odzivanja v težavnih situacijah, seznanjeni vsi zaposleni.**

Vsak posameznik se lahko znajde v situaciji, ko mora delati s težavnim sodelavcem, ko je udeležen v konfliktu, ko mora sodelavcu ali vodji sporočiti neprijetno informacijo ... Kako naj pravilno ravna, če nima osnovnega znanja, kaj je prav in kaj ne?

Z razširjanjem znanj s področja sporazumevanja in reševanja konfliktov na vse zaposlene bomo sčasoma dosegli višjo kulturo medsebojnega sporazumevanja in boljše odnose na nivoju celotnega podjetja. V tem delu bodo vodje morda manj obremenjeni in bodo lahko več časa posvečali strokovnim nalogam in pomoči zaposlenim pri tistih težavah, ki jih sami res ne morejo reševati.

---

Pomembno pa je še nekaj. Pogosto tudi vodje oz. direktorji nimajo ustreznega znanja in izkušenj za reševanje konfliktov, ki nastanejo v podjetju. So primeri, ki so izjemno kompleksni, težki, z mnogimi prikritimi elementi. Vodja, ki je sicer lahko izjemen strokovnjak za svoje področje, je lahko v takih primerih povsem nemočen.

V takih primerih je bolje poiskati zunanjo strokovno pomoč. Če je direktor ob 'svojem' primeru povsem obupan, jezen ali malodušen, bo ta isti primer za zunanjega strokovnjaka 'zgolj' strokovni izziv.

Zunanji strokovnjak dobro pozna različne strukture konfliktov, različne načine pristopov k njihovem reševanju in posledice posameznih ukrepov. Res je, da ima zunanji strokovnjak, v kolikor s podjetjem ne sodeluje redno, zato določen primanjkljaj na področju poznavanja podjetja, njegovih specifik in notranjih povezav. Ta vrzel je lahko hitro rešljiva in povsem zanemarljiva, če odgovorne osebe v podjetju z zunanjim strokovnjakom korektno sodelujejo in upoštevajo njegova priporočila.

**Prednost zunanjega strokovnjaka je, da lahko povsem neobremenjeno izpelje postopek ugotavljanja dejstev. Za uspešen zaključek postopka pa svetuje v praksi preverjene ukrepe, ki bodo z veliko verjetnostjo pripeljali do zelenih rezultatov.**

## **2. Primer iz prakse:**

**Opozorilo: Primeri temeljijo na izkušnjah iz prakse, vendar so vse okoliščine, vključno z imeni in opisi, spremenjeni tako, da iz njih v nobenem primeru ni mogoče razbrati dejanskih oseb ali organizacij. Vsaka podobnost je zgolj naključna in je lahko posledica dejstva, da se podobni primeri v različnih kombinacijah v praksi pogosto pojavljajo.**

### **Primer:**

Direktor gradbenega podjetja se odloči, da dejavnost razširi s tehnično trgovino. Začnejo z majhno trgovino, odprto deljeni delovni čas, v kateri dela samo Beti. Zaradi velikega povpraševanja trgovino razširijo, delovni čas pa spremenijo v celodnevnege. Zaposlijo še dva fanta, ki se hitro vključita in sta zelo samoiniciativna. Enega od njiju direktor postavi za poslovodjo, kar pa ta začne zlorabljati. Prične z nepotrebnim prerazporejanjem urnikov dela ostalih dveh, nenehno ju nadzira pri delu, njune napake pa vestno sporoča direktorju. Še posebej ga moti Beti, ki ne more opravljati težjih fizičnih del (prekladanje težjega blaga, rezanje pločevine ...). Obtožuje jo lenobe, prekomerne odsotnosti zaradi malice in kajenja, zasebnih telefonskih razgovorov ... Ko Beti v zvezi s tem prejme pisno opozorilo direktorja, je povsem obupana, saj so obtožbe pretirane. Vedno se je trudila delati po najboljših močeh, seveda pa je pri tem naredila kakšno napako, res je bila kdaj predolgo na malici, tudi kadila je. Vendar pri tem ni odstopala niti od ostalih dveh sodelavcev v trgovini, še manj pa od ostalih zaposlenih v podjetju (zaposleni v pisarnah, v delavnici in na terenu).

### **Ustrezno reševanje:**

Beti se najprej pogovori s sodelavcem, ki se strinja z njo, da je direktorjevo opozorilo neupravičeno. Tudi sam pove, da mu obnašanje poslovodje ni všeč, vendar on ne bo



---

nikomur nič rekel. Beti pa se odloči za pogovor pri direktorju. Sprva je ta noče sprejeti, vendar Beti vztraja. Ko se končno dobita, je Beti presenečena, ker je direktor do nje veliko bolj prijazen kot je bil v zadnjih stikih, ko se je dogovarjala za sestanek. Beti ne ve, da se je direktor zaradi njenega vztrajanja na razgovoru odločil bolj pozanimati o delu in odnosih v trgovini. S poslovodjo so imeli težave tudi drugi zaposleni v podjetju, saj se je do vseh obnašal kot 'veliki šef'. Dan pred sestankom z Beti se je zato pogovoril tudi s poslovodjo in mu prenesel vse te informacije. Poslovodja je sicer hotel vse zanikati, vendar je direktor vztrajal, da poslovodja sam pove resnico. Opozoril ga je na to, da vztraja, da v podjetju vsi delajo dobro in da to velja najprej za vodje, ki naj bi bili ostalim zgled. Povedal mu je, da je s kakšnim pristopom k delu in vodenju bo zaposlene motiviral za delo. Napovedal mu je pogostejše 'kontrolne' obiske v trgovini, hkrati pa mu tudi 'odprl vrata', če bo potreboval nasvet in pomoč. Beti se je direktor opravičil za pisno opozorilo in ji odkrito povedal, da je do tega prišlo zato, ker je preveč zaupal samo informacijam poslovodje.

Predstavljal ji je zamisel, kako bi med sodelavci v trgovini izboljšali odnose in jo spodbudil k temu, da morebitne težave najprej poskušajo rešiti sami, sicer pa lahko kadarkoli pridejo tudi do njega in se bodo pogovorili.

### **Neustrezno reševanje:**

Beti se pogovori s sodelavcem, ki ji sicer pritrди, da poslovodja do njiju obeh ni korekten, da pa on sam nima večjih težav in ne čuti potrebe po ukrepanju. Beti pa spodbudi, naj se na opozorilo pritoži, saj je krivično do nje. Beti je jezna in užaljena in temu primerno je tudi elektronsko sporočilo, ki ga pošlje direktorju in poslovodji. Skupaj jo pokličeta na razgovor, kjer ji naštejeta vse njene prekrške in ji ostro povesta, kaj se od nje kot zaposlene pričakuje. Beti zaradi okoliščin, v katerih je potekal razgovor in zaradi strahu pred izgubo službe na razgovoru ne reče praktično nič. Samo kima in zadržuje solze. Po razgovoru je povsem pretresena. Sodelavec je ne podpre, poslovodja pa v naslednjih dneh z njo ravna še bolj poniževalno. Ker je to službo dobila po daljšem obdobju brezposelnosti, si ne upa reši nič, saj se boji, da bo ponovno 'na cesti'. Tiho prenaša nadlegovanje s strani poslovodje. Občasno se neprimerno do nje obnaša tudi sodelavec, saj vidi, da to 'deluje'.

### **Sklep:**

Od tistega, ki je žrtev nadlegovanja, je največkrat odvisno to, kako bodo ravnali drugi. Zgodilo se bo to, kar misli, da je najbolj verjetno, da se zgodi. Če je prepričan, da so drugi močnejši in da bo sam z ukrepanjem situacijo le še poslabšal, bo najverjetneje res tako. Če pa je prepričan, da to, kar se dogaja, ni prav in da je za vse vpletene koristno, da se razmere izboljšajo, bo s svojim ravnanjem tudi druge usmeril k razmišljanju o možnih rešitvah. Ta druga pot pa je težka in dolga. Vendar edina, ki pripelje do pravih rešitev.

## **3. Spoštovanje je ključ za dolgoročno uspešno sodelovanje**

Komunikacija vedno poteka na treh nivojih:

- jezik – govorno in pisno sporazumevanje
- obrazna in telesna mimika
- misli

---

Čeprav se nam zdi, da je najpomembnejše sporočilo sodelavcu zajeto v besedah in zato te skrbno izbiramo, pa je resnica povsem drugačna. Bistvo vsakega sporočila je v tem, kako mi razmišljamo. Temu se potem – ne da bi se tega prav zavedali in se za to trudili – prilagodi celotno sporočilo, vključno z mimiko telesa in obraza.

Vodja, ki v svojih zaposlenih (ali zaposlenem) vidi lažnivce, lenuše ..., bo še tako preudarno izoblikovano navodilo o ustreznem ravnanju pri delu podal na način, ki bo izražal njegov negativen odnos do ljudi, ki to delo opravljajo. Rezultat tega bosta nespoštovanje danih navodil in omalovaževanje vodje s strani zaposlenih. Dokler ne bo vodja v svojih zaposlenih videl dobrih lastnosti in sposobnosti, katere je smiselno razvijati, dokler ne bo imel iskrene želje, da bi zaposlenim omogočil rast in razvoj, dotlej bo imel z zaposlenimi težave. Kajti ljudje znamo in zmoremo zelo hitro prepoznati iskren namen, ki se skriva za besedami, ki morda sporočajo nekaj povsem drugega.

Na žalost ne morem potrditi pravila, da bomo z iskreno dobrim namenom in z pozitivnim razmišljanjem lahko na pot do dobrega sodelavca popeljali prav vsakega zaposlenega. Nekateri imajo tako močno zakoreninjene vzorce neustreznega vedenja oz. tako nezadostne sposobnosti, da resnično ne morejo uspešno delati v našem kolektivu. Nedopustno je, da smo do teh sodelavcev nespoštljivi, nesramni. S tem bi jih samo poniževali, sebe predstavljali v zelo slabi podobi, nikakor pa ne bi dosegli spremembe njihovega vedenja niti izboljšanja njihovega dela (prej obratno). S takimi sodelavci se bomo verjetno morali prej ali slej raziti. V drugem delovnem okolju ali pri nekem drugem delu bodo ti zaposleni lahko bolj uspešni.

**Za skladno delovanje vsakega posameznika je nujen predpogoj spoštovanje samega sebe.** V kolikor človek ne spoštuje sebe, tudi ne more spoštovati drugih. Ko sam pri sebi vidiš, da imaš omejitve, da ne zmoreš vedno vsega, kar bi rad ali moral, da tudi sam delaš napake, potem tudi v drugih prepoznaš, da se trudijo, vendar jim vedno ne uspe in da zaradi tega še niso slabi in ne vredni spoštovanja z vaše strani.

**Spoštovanje sebe pomeni, da poznamo svoje vrednote in da te vrednote pri vsakdanjem delovanju tudi upoštevamo. Da imamo jasne misli. Da povemo to, kar iskreno mislimo in čutimo. Da delujemo skladno s tem, kar mislimo. Take nas bodo spoštovali tudi drugi. Da bi to dosegli, se je vredno ustaviti, si nameniti veliko časa, se dobro spoznati in šele nato delovati navzven.**

Verjemite, da vas bodo tudi sodelavci bolj spoštovali, če si boste vzeli čas zase in posledično tudi zanje. Hitenje je recept za nezadovoljstvo, konflikte. Zaradi nenehne časovne stiske ustvarjamo probleme, ki nam ukradejo ogromno časa in so hkrati precej neproduktivni. Razmislimo, kaj nam je res pomembno in se temu tudi iskreno posvetimo. Potem bomo za te pomembne stvari imeli resnično dovolj časa. V podjetju so najbolj pomembni ljudje – vodje in lastniki, zaposleni, zunanji sodelavci, stranke. Brez njih podjetja ne bi bilo oz. ne bi imelo smisla. Razmislite, koliko časa posvetite vsem tem ljudem. Dovolj? Na pravi način?

Iskreno vam želim poslovno uspešnost in iskrene odnose s sodelavci. Srečno!  
Priročnik si lahko v celoti ogledate na spletni strani [www.prozdrav2.si](http://www.prozdrav2.si). Na trgu pa je

---

na voljo še druga tovrstna literatura ter izobraževanja na temo odnosov, komunikacije in upravljanja konfliktov. V primeru resnejših pristopov k preventivnemu delovanju ali konkretnih težav v podjetju pa svetujem, da se obrnete na ustreznega strokovnjaka.

Delodajalce med obrtniki in podjetniki želimo ozavestiti o njihovi odgovornosti za stanje odnosov med sodelavci in o možnostih, ki jih imajo na voljo za uspešno upravljanje odnosov v delovnem okolju. S skupnimi močmi bomo v prihodnjih letih izboljšali kulturo odnosov in dvignili nivo medsebojnega spoštovanja med sodelavci.



---

## 6. PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU – Sodelovanje in uspeh nemških podjetij

*Eckhard Metzke*

- Promocija zdravja na delovnem mestu je prostovoljna \*1
- Standardizacija upravljanja zdravja v podjetju je nezaželena \*2 in \*3

### **Promocija zdravja na delovnem mestu je prostovoljna!**

Zakonodaja o varnosti in zdravju pri delu ter prostovoljna promocija zdravja na delovnem mestu, lahko bistveno prispevata k ohranjanju zaposljivosti. Vsak delodajalec si želi čim manj izostankov zaposlenih od dela zaradi bolezni, da so ti zdravstveno sposobni, učinkoviti in pripravljeni delati do upokojitvene starosti brez omejitev. To je bistvenega pomena, zlasti v okviru demografskih sprememb, podaljšanja delovnega življenja in vedno večjem povpraševanju po kvalificiranih delavcih.

K temu pomembno in uspešno prispevajo podjetja, v okviru zakonskih obveznosti o varnosti in zdravju pri delu, katerih namen je preprečevanje operativno pogojenih vzrokov bolezni in nesreč. Varnosti in zdravju pri delu pripisujejo velik pomen tako velika podjetja, kot tudi skoraj 90% malih in mikro podjetij, kakor tudi njihovi lastniki ter zaposleni (Zvezni inštitut za varnost in zdravje pri delu 2014).

Promocija zdravja pa je naloga družbe kot celote, ki jo z različnimi ukrepi prostovoljno opravlja tudi vedno večje število podjetij. 90% podjetij, ki jih je leta 2013, v sklopu podjetniškega barometra, anketirala nemška industrijsko-trgovinska zbornica (DIHK), že izvaja ali pa načrtuje posebne dejavnosti. Promocija zdravja na delovnem mestu postaja vedno bolj pomembna pri vodenju zaposlenih in upravljanju kadrov v podjetju. Podjetja pri tem podpirajo medpodjetniški akterji, predvsem zavodi za zdravstveno zavarovanje. Razpon izvajanih ukrepov za promociji zdravja na delovnem mestu je velik, na voljo so ponudbe za gibanje, za sprostitvev in za zdravo prehrano, pa tudi izdelava poročil o zdravstvenem stanju ter seminarji za zdravju prijazno vodenje zaposlenih.

Finančni stroški nemških podjetij za preprečevanja bolezni in zaščito zdravja so precejšnji: od skupno

10,9 milijard €, ki so bili v letu 2013 uporabljeni za preprečevanje bolezni in zaščito zdravja, so podjetja s 4,5 milijarde € oz. 41% celotne vsote, prispevala bistveno več kot država in gospodinjstva (izračun izdatkov za zdravje nemškega zveznega zavoda za statistiko).

Udejstvovanje podjetij na področjih varnosti in zdravja na delovnem mestu ter promocija zdravja na delovnem mestu kažejo vidne rezultate: v industrijski panogi je

---

bilo tako skupno število nesreč pri delu in stopnja nesreč (delovne nesreče na 1 milijon delovnih ur), od leta 1991 naprej, prepolovljeno.

Tudi zato ocenjuje večina delavcev svoje delovne pogoje zelo pozitivno. V reprezentativni raziskavi, imenovani pobuda za zdravje in delo, združenja zavodov za zdravstveno in nezgodno zavarovanje (IGA) iz leta 2013 (iga. poročilo 27, iga barometer. 4 del), je kar 81% moških in 80% žensk navedlo, da so v dobri kondiciji zaradi svojega dela.

Vendar pa imajo ukrepi za promocijo zdravja na delovnem mestu tudi svoje meje. Potrebno je skupno delovanje medpodjetniških akterjev, delodajalcev in lastna odgovornost zaposlenih. Podjetja lahko svoje zaposlene zgolj podpirajo pri krepitvi lastnega zdravja, npr. s ponudbo zdrave hrane za malico ali s smernicami zdravega življenjskega sloga. Zdravega načina življenja pa jim ne morejo vsiliti.

Konec koncev, je vsak posameznik odgovoren za svoje zdravje. Za zdrav način življenja mora skrbeti z zadostno telesno aktivnostjo, ustrežno prehrano, zmernim uživanjem sladkih živil, sladkih pijač, alkohola in tobaka ter z uravnoteženim življenjskim slogom, v smislu sprostitve in rekreacije.

Poleg tega morajo biti ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu v smiselnem razmerju med stroški in koristmi: podjetja bodo trajno ohranjala le tiste ponudbe, s katerimi je možno z razumnim prizadevanjem tudi dejansko izboljšati zdravstveno stanje zaposlenih. A doslej še ni bilo dovolj raziskano, kateri ukrepi, s ciljem spodbujanja zdravja zaposlenih, so tudi dejansko učinkoviti.

### **O uspehu odločajo individualne ureditve.**

Promocija zdravja na delovnem mestu mora ostati prostovoljna, kajti podjetje samo lahko najbolje odloči, kateri ukrepi so smiselni in predvsem, katere spodbude za zdrav način življenja zaposlenih so sploh učinkovite. Podjetja morajo ohraniti dovolj maneverskega prostora in možnosti prilagajanja.

Kateri ukrepi v podjetju so uspešni, mora biti določeno individualno. Ali se bodo ukrepi za promocijo zdravja na delovnem mestu izvajali enkratno in/ali začasno, ali bodo ti integrirani v poslovno rutino (upravljanje z zdravjem v podjetju), ali bo imelo podjetje natančno določeno politiko promocije zdravja na delovnem mestu, je odvisno izključno od okoliščin posameznih podjetij in od potreb njihovih zaposlenih. Vse te oblike lahko tudi koristno sobivajo. Način promocije zdravja na delovnem mestu je del kadrovske politike v podjetju in zato tega ne sme omejevat vladna birokracija ali medpodjetniško certificiranje.

Ureditve iz kolektivnih pogodb prav tako ne morejo zajemati predpogojev in pogojev za promocijo zdravja na delovnem mestu na način, ki je potreben za izvajanje posebnih pogojev in zahtev na področju promocije zdravja ter za zagotavljanje smiselnih ukrepov in rešitev. Ne morejo ponuditi individualnih ureditev, ki temeljijo na posameznih okoliščinah delovanja podjetja.

Splošno veljaven pristop za spodbujanje zdravja na delovnem mestu za vsa podjetja ne more obstajati. Ključnega pomena za uspeh operativnih ukrepov je iskanje rešitev v partnerskem dialogu interesnih skupin na lokalni ravni in po potrebi v sodelovanju z zunanjimi organi. Interni udeleženci so lahko: zaposleni, delodajalci, menedžerji, sveti delavcev in odbori delavcev, strokovnjaki za zdravje in varnost pri delu. Na ta način bodo primerno upoštevan ključni pogoji delovanja in možnosti za promocijo zdravja

---

na delovnem mestu, kot tudi potrebe zaposlenih.

Pogoji in potrebe se zelo razlikujejo glede na velikost podjetja in njihovo gospodarsko panogo. Majhno podjetje svojim zaposlenim ne more zagotavljati vseh storitev na področju preventive in promocije zdravja na delovnem mestu, kot jih morda lahko večja podjetja. Potrebne diferenciacije tudi ni mogoče doseči z enotnimi ureditvami, ki so določene v kolektivnih pogodbah. Treba je upoštevati tudi visoke stroške obsežnih zdravstvenih konceptov in različne zmogljivosti delovanja podjetij.

### **Meje promocije zdravja na delovnem mestu**

V vseh vidikih promocije zdravja na delovnem mestu je treba upoštevati, da delodajalec nosi odgovornost za zdravje svojih zaposlenih le v omejenem obsegu poklicne dejavnosti. Delojemalci preživijo le majhen delež svojega časa na delovnem mestu. Več časa se nanaša na zasebnost zaposlenih, zato ima promocija zdravja na delovnem mestu svoje meje. Promocija zdravja je naloga družbe kot celote, ki pa jo z različnimi ukrepi prostovoljno opravlja tudi vedno večje število podjetij.

Pri ohranjanju zdravja gre v prvi vrsti predvsem za lastno odgovornost in pripravljenost posameznikov za sodelovanje. Ukrepi za promocijo zdravja na delovnem mestu ne morejo biti "predpisani" enostransko. Delodajalec ne more prevzeti odgovornosti za ohranjanje ali izboljšanje zdravja in za produktivnost posameznikov. Vsak posameznik se mora obvezno zavedati svoje odgovornosti za vzdrževanje lastne delovne sposobnosti in ohranitev svojega delovnega mesta, drugače so lahko vsi ukrepi zaman. Vsakdo, ki skrbi za lastno zdravje, lahko pomembno prispeva k preprečevanju bolezni in zdravstvenih težav. Mnoge bolezni imajo svoj izvor v zasebnem življenju in jih ni mogoče omiliti ali celo preprečiti zgolj z ukrepi na delovnem mestu. Bolečine v hrbtu so t.i. ljudska bolezen, ki izhaja iz kompleksnega spektra vzrokov. Skoraj nemogoče je ločiti z delom povezane bolezni od bolezni, ki so posledica ravnanja izven poklicnega življenja. To velja predvsem za duševne motnje, kajti tri četrtine le-teh se razvije do 24 leta starosti, torej še preden je bolnik več let poklicno dejaven (Kessler et al., 2009).

Velik delež skupnih izdatkov zdravstvenih zavarovalnic so prav zdravstveni stroški, ki so posledica vedenja posameznikov, zato je obvezno treba krepiti lastno odgovornost zavarovancev. Značilnosti nezdravega vedenja so npr. neuravnotežena prehrana, premalo gibanja in prekomerna poraba snovi, ki povzročajo odvisnost (cigarete, alkohol, droge, zdravila), kot tudi nesorazmerno zahteven zasebni življenjski slog. Posledice so lahko bolezni, kot so srčni infarkt in možganska kap, bolezni presnove (npr. diabetes), rak in duševne bolezni. Po zadnjih podatkih inštituta Robert Koch in zveznega statističnega urada je 5,5% vseh bolezni posledica prekomerne telesne teže (debelost), 8% bolezni pa je povezanih z alkoholom. Nemško združenje za pomoč pri debelosti (DAG), na podlagi ocene Svetovne zdravstvene organizacije (WHO), pričakuje, da se bodo v Nemčiji letni stroški zaradi debelosti do leta 2020 povzpeli vsaj na 25,7 milijarde evrov, kar bo dvakrat toliko kot v letu 2003.

Ukrepi za promocijo zdravja na delovnem mestu dosežejo mejo tudi takrat, ko poslovne zahteve niso izpolnjene in so stroški večji od koristi. Merila uspešnosti in učinkovitosti ukrepov za promocijo zdravja na delovnem mestu ne smejo ostati zanemarjena. Stroški in koristi ukrepov morajo biti v primernem sorazmerju.

Upoštevati pa je treba tudi lastno odgovornost za zdravje. Pri financiranju ukrepov za

---

promocijo zdravja ne smemo pozabiti, da skrb za zdravje zaposlenih ni naloga zgolj delodajalca.

### **Izboljšanje okvirnih pogojev za promocijo zdravja na delovnem mestu.**

Nadaljnjo krepitev promocije zdravja na delovnem mestu je možno doseči zlasti z izboljšanjem okvirnih pogojev, npr. izboljšanje sodelovanja in mreženje medpodjetniških akterjev in inštitucij, ki so aktivni na področju promocije zdravja na delovnem mestu, izdelava pristopov za merjenje kakovosti ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu in za raziskave njihove učinkovitosti (vključno s komuniciranjem teh ugotovitev podjetjem) ter pripravo posebnih ponudb za mala in srednje velika podjetja.

### **Standardizacija promocije zdravja na delovnem mestu ni zaželeno.**

Primer: krogi, ki so zainteresirani za specifikacijo DIN SPEC 91020 »upravljanje zdravja v podjetju«, so leta 2012 sprožili postopek za uvedbo DIN SPEC 91020 »upravljanje zdravja v podjetju«. Po načrtu pobudnikov tega standardizacijskega dokumenta je to predhodni standard, ki je kasneje povišan na raven ISO. Z DIN SPEC bi podjetjem določili zahteve in pogoje za vzpostavitev sistema »upravljanje zdravja v podjetju«. Ta produkt za standardizacijo pa ne ponuja konkretnih kontrolnih seznamov ali smernic za izvajanje. DGV (Deutsche gesetzliche Unfallversicherung – Nemško krovno združenje za zakonsko nezgodno zavarovanje), KAN (Kommission Arbeitsschutz und Normung - Komisija za zdravje in varnost pri delu in standardizacijo) in druga krovna združenja za industrijsko panogo so odločno zavrnila izdelavo teh »smernic brez standardov«. KAN in v njej zastopane interesne skupine, so že leta 1997 v dokumentu »skupno stališče o sistemu za upravljanje zdravja in varnosti pri delu (AMS)« nasprotovale standardizaciji sistema za upravljanje zdravja in varnosti pri delu. Namesto tega je bila v Mednarodni organizaciji dela (ILO) dana pobuda za izdelavo vodnika k sistemu za upravljanje zdravja in varnosti pri delu, ki je bil prilagojen na nemške razmere in objavljen leta 2003. Veljavnost teh dokumentov, kot tudi na splošno odklonilen odnos do standardizacije na tem področju, k tem nedvomno šteje tudi zeleni standardizacijski dokument, se niso spremenili. Zato je KAN odločitev Strokovnega svetovalega odbora Komisije za sisteme upravljanja (KoSMaS-FB) pri DIN (Deutsches Institut für Normung - Nemški inštitut za standardizacijo), ki se je takrat še strinjal s pripravo DIN SPEC, ocenil zelo kritično in odločno zavrnil izdelavo takšnega standardizacijskega dokumenta, čigar bistveni del temelji na britanskem standardu za upravljanje zdravja in varnosti pri delu OHSAS 18001. Izdelan naj bi bil sicer »samo« DIN SPEC. Vendar pa ostaja, kot že omenjeno, domneva o srednje- do dolgoročnih prizadevanjih, da bi to nacionalno namero dvignili na CEN ali ISO raven. Že samo izdelava in objava DIN SPEC lahko sproži prisilo v certificiranje za podjetja in organizacije. Promocija zdravja na prostovoljni osnovi je nedvomno pomembna naloga družbe kot celote, ampak z vidika interesnih skupin, zastopanih v KAN, to ne sme biti predmet standardizacije. Čeprav je KAN na začetku izdelave standardizacijskega dokumenta še razmišljala o aktivnem sodelovanju pri izdelavi, je od tega namena, iz zgoraj navedenih razlogov, odstopila. Specifikacija DIN SPEC je bila končno objavljena leta 2012. V KAN-u zastopani krogi pa kljub temu še vedno zavračajo te standarde. DAKS-pravilo 71 SD 6052 »posebne zahteve za akreditacijo certifikacijskih organov, ki certificirajo sisteme upravljanja po DIN SPEC 91020«.



---

## **Mnenje Komisije za zdravje in varnost pri delu in standardizacijo (KAN), 2015-12-22 \*3**

Komisija za zdravje in varnost pri delu in standardizacijo (KAN) odločno zavrača pravilo 71 SD 6 052. Glavni razlog je, da je to pravilo prilagojeno na akreditacijo certifikacijskih organov, ki bodo certificirali »upravljanje zdravja v podjetju« po DIN SPEC 91020.

KAN je DIN SPEC zavrnila že med njegovo izdelavo. V bistvu DIN SPEC (PAS - Publicly Available Specification/ Javno dostopna specifikacija) niso ustrezne za obravnavanje varnosti in varovanja zdravja. DIN SPEC (PAS) v DIN izdelajo začasno sestavljeni organi, izven običajnih struktur standardizacije. Za izdelavo PAS je predvidenih le nekaj mesecev. Javna anketa pa ni obvezna. Če bo na voljo čas za podajo mnenj, bo možno - tako kot pri klasični standardizaciji - podati stališča o PAS. Ampak tukaj spet ni potrebno soglasje vseh zainteresiranih strani in upoštevanje stališč ni potrebno. Nasprotno pa je pri klasični standardizaciji predvideno soglasje vseh zainteresiranih strani.

DIN SPEC (PAS) imajo tako nižjo stopnjo konsenza kot standardi, prav tako pa na tem mestu manjka obvezna vključenost zainteresiranih strani v izdelavo DIN SPEC (PAS). Enakega mnenja so tudi v DIN in zato so v svojih pravilih za izdelavo DIN SPEC(PAS) določili, da te ne bodo urejale vprašanj varnosti in varovanja zdravja. Načeloma torej upravljanje zdravja v podjetju, iz vidika varnosti in varovanja zdravja pri delu, ni predmet DIN SPEC (PAS).

KAN prav tako zavrača nadaljnji razvoj zgoraj omenjenega PAS-a v standard. Zdravstvene storitve za zaposlene in za zavarovance, ki so v Nemčiji rezultat pravnih obveznosti, storitev in pogodb nosilcev nezgodnih zavarovanj ter dodatnih prostovoljnih storitev podjetij, ne smejo biti obravnavane kot standardi. Sem spada tudi promocija zdravja na delovnem mestu.

Nadaljnji razlog za zavrnitev je, da pravilo DAkkS-a krepi prisilo certificiranja za podjetja in organizacije. Promocija zdravja je pomembna naloga za družbo kot celoto, vendar ni predmet specifikacije, standardov in akreditacije certifikacijskih organov, ki certificirajo upravljanje zdravja v podjetju.

Vir:

\*1 Zvezno združenje nemških organizacij delodajalcev, leta 2015

\*2 Komisija za zdravje in varnost pri delu in standardizacijo, Sankt Augustin, 2013

\*3 Komisija za zdravje in varnost pri delu in standardizacijo, Sankt Augustin, 2015



---

## 7. DELODAJALSKI POGLED NA PROMOCIJO ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

*Igor Antauer, generalni sekretar Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije*

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) je na podlagi priporočila Evropske komisije in pravnega okvira EU kljub temu, da to ni večinska zakonska rešitev za članice EU v 6. členu določil, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, v 32. členu istega zakona pa to ponovi in dopolni, da mora poleg načrtovanja delodajalec zagotoviti tudi potrebna sredstva za promocijo zdravja na delovnem mestu, hkrati pa mora tudi načrtovati spremljanje izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu. Na podlagi 2 odstavka 32. člena je ministrstvo pristojno za zdravje s precejšnjo zamudo izdalo Smernice za določitev in pripravo promocije zdravja na delovnem mestu.

Zakonske določbe so precej nejasne, kar je povzročalo in še vedno povzroča zmedo med delodajalci, še posebno med mikro in malimi organizacijami, hkrati pa tudi nepotrebne napetosti med nadzorniki (inšpektorji), ki so preverjali ustreznost dokumentov za varno in zdravo delo pri delodajalcih.

Vse take nedorečenosti povzročajo nepotrebno zmedo, porabo časa in tudi stroškov v gospodarstvu in posredno tudi v državni upravi.

Res je, da predstavlja zdravstveni absentizem resen družbeni, organizacijski in tudi finančni problem v Sloveniji. Absentizem ima neugodne posledice za gospodarstvo, za posameznega delodajalca, posameznega delavca in njegovo družino, pa tudi za družbo in s tem tudi za zdravstveno blagajno. Samo Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (torej za bolniške nad 30 delovnih dni) stane absentizem letno 450 mio eur; če prištejemo k temu še stroške delodajalcev do 30 delovnih dni, stroške zdravljenj ter vse posredne stroške, kot so spremembe organizacije dela, zamude pri dobavah in podobno, pa lahko ocenimo stroške absentizma sicer zelo grobo, skoraj na 1 milijardo eur na leto. Če vemo, da zdravstvena blagajna razpolaga s slabima dvema milijardama in pol in da v zdravstvenem sistemu porabimo letno okoli 3 milijarde sredstev, potem je absentizem res zelo pomembna postavka v sistemu odhodkov za zdravje v Sloveniji. Pri tem je treba poudariti, da večina absentizma ne izhaja iz realnega sektorja.

Ko razmišljamo o vzrokih in ukrepih za preprečevanje ne smemo tudi mimo pojava prezentizma, ko delavec oziroma njegova okolica ne prepoznajo pomena hitre in

---

preventivne aktivnosti za preprečitev kasnejše bistveno daljše in dražje odsotnosti zaradi bolezni. Stroški bi namreč bili bistveno manjši in odsotnost bistveno krajša, če bi delavec predvsem sam, hitro pristopil k odpravi prvih bolezenskih znakov.

V preventivnem smislu je seveda **najpomembnejše preprečevanje vzrokov**, saj je bolezen posledica, ki delavcu, delodajalcu in družbi povzroča neugodne posledice, kakor tudi nepotrebne finančne stroške. Vsi sicer vemo, da se vseh zdravstvenih in varnostnih rizikov ne moremo izogniti, saj je precej težav vezanih na naključja in korelacijo z okoljem, osebnimi lastnostmi posameznika, njegovim odnosom do samega zdravja, dostopnostjo, urejenostjo in zanesljivostjo zdravstvenega sistema, kakor tudi urejenostjo delovnega okolja in odnosov v delovnem okolju. Pri tem je potrebno poudariti to, da delavec v npr. 40 letnem aktivnem delavnem življenju preživi z delodajalcem manj kot 1/3 časa in da na delavčevo zdravje pomembno vplivajo: okolje v katerem živi, družina, družbeno ekonomsko stanje, pa tudi družbeno politično stanje. Zato **je nekorektno pričakovati, da bo predvsem delodajalec skrbel, načrtoval, financiral in spremljal promocijo zdravja na delovnem mestu, pri tem pa plačeval davke in prispevke** tistim, ki bi morali skrbeti za generalno preventivo vseh državljanek in državljanov ne glede na njihovo starost, življenjsko fazo, zdravstveno stanje in spol. Vsaka pretirana zahteva do delodajalca, tu imamo v mislih predvsem mikro in male delodajalce (v gospodarski strukturi jih je skoraj 99%), bi dosegla ravno nasprotni efekt od družbeno zaželenega. **Delodajalec namreč ni in ne more biti odgovoren za splošno zdravstveno stanje svojega zaposlenega**, je pa vsekakor odgovoren za to, da na delovnem mestu prepreči in opozarja na negativne vplive, ki bi lahko delavcu škodili. Ker je delodajalcu v velikem interesu, da ima zdrave in produktivne sodelavce bo seveda z veseljem pripomogel k promociji zdravja na delovnem mestu, vendar od njega ne smemo pričakovati, da bo za to zagotovil veliko sredstev, da bo skrbel za promocijske materiale ter da bo za izvajanje aktivnosti za bolj zdravi življenjski stil plačeval še davke. **Najodgovornejši za splošno promocijo zdravja je država**, pri tem imamo v mislih izvršno oblast, ki mora vsem državljanom, delavcem in delodajalcem omogočiti brezplačno dostopne programe in orodja, ki ozaveščajo in omogočajo izvajanje preventive za zdravo življenje. Vse te aktivnosti morajo začeti v družini, izobraževalnih inštitucijah, delovnem mestu in družbi kot celoti.

Glede na skupni interes tako delodajalcev, sindikatov oziroma delavcev, kakor tudi države, da so občani zadovoljni, zdravi in produktivni bi ob ustreznem medsebojnem sodelovanju brez veliko kalkuliranja in špekuliranja lahko dosegli bolj zdravo in s tem tudi dalj časa produktivno populacijo. Vsako napačno sporočilo ali pa izvajanje ukrepov za bolj varno in zdravo delo, ki bi kazalo s prstom na napačno odgovornost skupin ali posameznikov v družbi, povzroča pri drugi skupini ali posamezniku neugodne občutke, negativna čustva in s tem primerno ustrezne reakcije, ki niso usmerjene k skupnim ukrepom za bolj zdravo in varno delo.

Na Združenju delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije smo prepričani, da je varno in zdravo delo izredno pomembno tudi za gospodarski uspeh. Hkrati pa smo prepričani, da mora vsak posameznik poskrbeti najprej za svoje zdravje in varnost. Delodajalec pa mu mora omogočiti informacije in pogoje, da v delovnem razmerju lahko dela varno,

---

zdravo in odgovorno. **Dokler bomo prelagali to obveznost drug na drugega in ne bomo iskali skupnih motivov in interesov za izvajanje in ukrepe na področju varnosti in zdravja pri delu, bo doseganje »zdrave družbe« zgoj iluzija in ne konkretno usmerjena želja k skupni koristi.**

Varnost in zdravje pri delu, kakor tudi promocija zdravja zahtevata izredno multidisciplinaren in medresorski pristop, česar pa še nismo uspeli doseči.

Za doseganje bolj zdrave populacije je nujno potrebno povečati oziroma izboljšati:

- celovit pristop vseh deležnikov (socialnih partnerjev), strok in sektorjev za povečanje preventivne zdravstvene kulture;
- trajne ozaveščevalne akcije na področju promocije zdravja;
- ozaveščenost populacije o pomenu zdravja in zdravega življenjskega stila, začeni v najmlajših letih;
- dvig nivoja razumevanja posameznika, da je za zdravje najprej odgovoren sam in šele nato drugi;
- dvig ozaveščenosti družine, glede pomena, zdravja in zdravega ter varnega ravnanja predvsem v zasebnem življenju;
- določitev jasne meje, da je delodajalec odgovoren za zdravje zaposlenega samo, če je zdravstveni rizik povezan z delom;
- dvig kulture in izvajanje smotrnih ukrepov za bolj varno in zdravo delo;
- bistveno več investicij družbe in države v preventivne aktivnosti za bolj zdravo življenjsko in delovno okolje;
- stimulativen pristop države za delodajalce s katerim se za investicije v bolj varno in bolj zdravo delo zmanjša davčno breme in razpisujejo ustrezni ozaveščevalni in promotivni projekti;
- boljše sodelovanje med zdravstveno stroko, zdravstvenimi delavci (medicina dela in osebni zdravniki) ter delodajalci z namenom jasnejšega prepoznavanja zdravstvenih rizikov na delovnem mestu;
- večji vpliv socialnih partnerjev na hitrost zdravstvene obravnave zaposlenih in s tem zmanjševanje posredne gospodarske škode zaradi predolge in nepotrebne odsotnosti zaposlenih;
- skupne aktivnosti vseh socialnih partnerjev za povečanje zdravja vse populacije in zaposlenih, ki so ciljane v posameznikovo in družbeno korist.

Če smo ugotovili, da je **meja med zasebnim in službenim življenjem na področju zdravja precej izbrisana** in da je zakon precej nejasno zadolžil delodajalce za aktivnosti na področju promocije zdravja na delovnem mestu in če želimo te ukrepe na delovnem mestu izvajati s koristnim namenom, potem je sodelovanje med delodajalcem in delavci nujno. Kot smo že prej ugotovili je v interesu tako delodajalca kot delavca, da so delavci zdravi. Kot posebnost v mikro in malih podjetjih, kjer delodajalec v ožjem smislu predstavlja tudi delavca, je promocija zdravja koristna tudi za delodajalca samega. **V mikro in malih podjetjih se delodajalec spopada z enakimi riziki kot pri njem zaposleni**, zato je pri pripravi aktivnosti za promocijo zdravja na delovnem mestu, sodelovanje med delodajalcem in zaposlenimi toliko bolj logično. Ukrepi v malih podjetjih pa toliko smotrnejši in vidnejši.

---

V teoretičnih in praktičnih razpravah, kakor tudi pri zakonskih rešitvah v Evropi poznamo veliko različnih rešitev v zvezi s promocijo zdravja na delovnem mestu. V precejšnjem delu evropskih držav ni take neposredne obveze delodajalca za promocijo zdravja na delovnem mestu, kot je v Sloveniji. Posledično nekatere države zelo različno obremenjujejo delodajalca glede promocije zdravja na delovnem mestu. Države tudi različno urejajo obveznosti delodajalca v primeru daljšega bolniškega absentizma. Je pa v **vseh državah vsaj na proklamativni ravni značilno to, da je ozaveščanje in preventiva na prvem mestu**, saj se vse države članice zavedamo, da se vsak euro vložen v preventivo povrne več kot 3x. Tudi davčna obravnava investicij v varno in zdravo delo je od države do države različna. **Bistveno bolj uspešne so tiste države, kjer je vložek v varno in zdravo delo pomembno razbremenjen davčnih obveznosti**. Na tem področju nas v Sloveniji čaka še kar veliko dela, saj zakonodajalec še ni čisto prevzel ugotovitve, da nas letna nastala škoda na področju varnosti in zdravja pri delu po najožji in grobi ugotovitvi stane 400 mio eur, kar je odločno preveč. Vsi naporji morajo iti v **več ozaveščanja in preventive namenjene vsem, tudi tistim, ki še ne delajo**.

V evropskih krogih, ki se ukvarjajo z varnostjo in zdravjem pri delu je precej razprav v zvezi z uvedbo evropskih minimalnih standardov za varno in zdravo delo. Podobne razprave so tudi v posameznih državah članicah. Posebno zanimive razprave so na področju promocije zdravja na delovnem mestu. Želja nekaterih je, da naj bi za promocijo zdravja na delovnem mestu uvedli minimalne standarde po vzgledu ISO standardov. Kot večina delodajalskih organizacij, taki rešitvi tudi na ZDOPS nismo naklonjeni. Več razlogov za to je. Najpomembnejši je ta, da bi v primeru uvedbe minimalnih standardov počasi prenesla družba vso odgovornost za preventivne zdravstvene ukrepe in po neugodnem scenariju tudi za kurativne, na delodajalce. Taka ureditev je nekorektna do delodajalca, saj delodajalec ne more biti odgovoren za splošno stanje delavca, hkrati pa bi delavec z delodajalcem ali v zvezi z njim v času delovnega razmerja preživel manj kot tretjino časa. Družba bo morala tudi jasno povedati, da predstavlja plačevanje prispevkov za zdravje in tudi za nezgode pri delu in poklicne bolezni, zavarovalni princip. To pomeni, da **delodajalec ne more biti odgovoren za skoraj vse oblike krivde v zvezi z nezgodami in zdravjem na delu in ga ni korektno obremenjevati, tako s prispevki, kot tudi z odškodninami**.

Na ZDOPS ocenjujemo, da si skupaj s sindikati vse premalo usklajeno prizadevamo za večjo ozaveščenost in za več preventive v družbi kot celoti. Poskuse nekaterih sindikatov pri nas in EU po katerih bi želeli odgovornost za vse splošno zdravje zaposlenih prenesti zgolj na delodajalce, na ZDOPS ocenjujemo kot neustrezne in kot take, ki ne bodo prinesli skupne koristi niti zaposlenim, niti družbi, niti delodajalcem. Zato je nujno, če nam je mar za zdravo populacijo, da delodajalska in delavska stran sprevidimo korist tako za delodajalce, kot za delavce v zvezi z promocijo zdravja. Pri tem je potrebno, da v odnosu do Vlade skupaj s sindikati jasno pokažemo, da je promocija zdravja predvsem obveza vlade in da delodajalci in njihovi predstavniki in delavci ter njihovi predstavniki lahko zgolj le pripomoremo k bolj zdravi populaciji zaposlenih. Seveda imamo tu v mislih tisti del splošnega zdravja, ki ni neposredno vzročno povezan z zdravjem zaposlenih. Aktivnosti na tem področju morajo biti **stalne in celovite**. Predpogoj za to pa je, da

---

so glede tega **ozaveščena vsa delodajalska združenja in zbornice, vsi sindikati, predvsem pa vlada in ministrstva**, ki pokrivajo področja dela in delovnih razmerij, zdravja, gospodarstva in izobraževanja. **Če tega ne bo, bodo akcije samo občasne, slabo ciljane ter neuspešne.** Ker smo sredi razprave o strategiji varnosti in zdravja pri delu, menimo, da bi morali tak celovit pristop vključiti tudi v ta dokument.

Glede na to, da veliko večino slovenskega gospodarstva predstavljajo mikro in mala podjetja in da ta podjetja nimajo ne kadrovske in ne finančne možnosti za pripravo ocene tveganja na delovnem mestu, kakor tudi načrta promocije zdravja na delovnem mestu, smo ocenili, da je nujno, da jim pomagamo pri pripravi ustreznih modernih orodij, zato da izpolnijo formalne zahteve zakona glede priprave dokumentov za varno in zdravo delo. Ti dokumenti so poleg formalnih zahtev **osnova za izvajanje ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu** (poslovni načrt za varno in zdravo delo). Tako smo v tem projektu zahvaljujoč spoznanju skupščine Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, da je vlaganje v preventivo in ozaveščanje zelo pomembno, nadaljevali z razvijanjem treh orodij **OiRA (Online interactive Risk Assessment)** za dejavnosti slikopleskar/črkoslikar/fasader, avtoserviser in elektro dejavnosti. Razvili smo tudi Interaktivno elektronsko orodje za izdelavo načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Vsa ta orodja so na voljo podjetjem brezplačno in brez vsakih omejitev ter omogočajo izdelavo ocene tveganja, ki je ustrezno tudi za potrebe Inšpektorata RS za delo. Enako je tudi z Načrtom promocije zdravja na delovnem mestu.

Interaktivno orodje »**Načrt promocije zdravja na delovnem mestu**« (**NpZdM**) je na podlagi anket opravljenih na Mednarodnem sejmu obrti in podjetnosti v Celju septembra 2016, dober in uporaben pripomoček za izdelavo načrta za promocijo zdravja na delovnem mestu. Vendar je še vedno samo orodje, ki zahteva motiviranost delodajalca, da pristopi k izdelavi in motiviranost zaposlenih, da sodelujejo pri izdelavi ter motiviranost zaposlenih, da načrt tudi izvajajo.

Gornja ugotovitev velja tudi za interaktivno spletno orodje za izdelavo ocene tveganja (OiRA). S tem in preteklimi projekti smo na ZDOPS do sedaj razvili 6 takih orodij. V celoti je v Sloveniji do sedaj razvitih že 11 orodij, v fazi razvoja pa jih je še 6 in bodo dostopna do konca leta 2016. Sama izdelava teh orodij je sicer zelo pomembna, pa vendar bodo postala res koristna, če jih bo izdelovalo in uporabljalo čim več malih in mikro podjetij in če bo izdelava takih orodij imela čim manj formalnih ovir, pri čemer imamo v mislih podzakonske predpise.

Projektna partnerja ZDOPS in SOPS že ves čas projektov na področju varnosti in zdravja pri delu poudarjamo **pomen zdravih medsebojnih odnosov**, zato smo tudi v projektu ProZDRAV2 nadaljevali in nadgradili aktivnosti za ozaveščanje o pomenu zdravih medsebojnih odnosov za boljše počutje, večje zadovoljstvo in s tem zdravje ter produktivnost aktivne populacije.

V zvezi z vsemi naštetimi področji lahko ponovimo to, da nam bo z ustreznim sodelovanjem, ki naj bi bilo čim manj interesno obarvano, uspelo to, da bomo **dvignili raven varnosti in zdravja pri delu, izboljšali zadovoljstvo** aktivne populacije,

---

**povečali produktivnost in uspešnost podjetij** in zmanjšali pritiske na zdravstveni sistem, kar nenazadnje pomeni tudi skrajševanje čakalnih vrst v zdravstvu, s tem pa tudi hitrejše vračanje delavcev na delo.



---

## **8. SINDKALNI POGLED NA PROMOCIJO ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU**

### **Osrednja vloga pripada zaupanju. Zaupanju v spoštovanje dogovorjenega.**

*Ana Čermelj, Sindikat obrti in podjetništva Slovenije*

»Reka resnice teče po prekopih zmot« (Rabindranath Tagore, Indijski modrec) . Zgodovina in izkušnje so nas naučile, da je iluzorno misliti ali pričakovati, da lahko kateri koli prisilni predpis, v katerem zakonodajalec z uporabo abstraktnih pravnih pravil, pa najsi bodo še tako strokovno (in) korektno zapisana, nadomesti ponotranjeno človeško skrb za osnovne vrednote; poštenost, delavnost, skrb za lastno zdravje, čut za pravičnost, itd. Niti jih ne more, niti jih ne sme vsiliti. Namen in prvi cilj projektov v katerih se v Sindikatu obrti in podjetništva Slovenije odločimo sodelovati, mora biti v tem, da v ljudeh prebudimo tisto, kar je prvinsko, nam po naravi dano, pa se je zaradi slabe presoje, tudi neangažiranosti pristojnih državnih služb, skozi čas, a vztrajno, izmikalo, na koncu izrodil. To je čut za odgovornost.

Kjer vidimo, da bi utegnili s svojim vrednostnim sistemom, ki temelji na transparentnosti delovanja že 66. let odkar obstajamo kot sindikat, s svojim čutom za pravičnost in z dobronamernostjo, premakniti stvari na bolje, tam smo se pripravljene z vsem zanosom polno strokovno angažirati.

Sindikalni pogled na promocijo zdravja na delovnem mestu je nekoliko ponesrečen naslov, saj ne zajame celotne pojmovne enote našega projekta ProZDRAV2, v katerem želimo skupaj z delodajalsko organizacijo ozaveščati članstvo in širšo javnost o nujnosti lastne skrbi za zdravje. Ne zaradi kapitala, ne zaradi groženj s stavko, ne! Preprosto zato, ker je vredno. Ker je Človek vreden.

Vrnimo se nekoliko nazaj v jedro problema, ki je povod za projekt ProZDRAV2. To so še vedno s strani zunanjih izvajalcev pripravljene ocene tveganj (po podatkih Esener 2, je kar 92,6 % poslovnih enot v Sloveniji najelo zunanje izvajalce za izdelavo ocene tveganja!) ter ničelno zavedanje, da ima delodajalec po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu zakonsko obveznost, da načrtuje in izvaja promocijo zdravja na delovnem mestu. Verjamemo, da bo z uporabo v projektu izdelanih spletnih orodij OiRA in NpZdM ta zakonska obveza, prilično enostavnejša za realizacijo ter dosledneje upoštevana.

Pri SOPS smo v sklopu pogodbeno sprejetih obveznosti (organizacija strokovnega posveta, tri usposabljanja vstopajočih na trg dela, štiri usposabljanja delovno aktivnega prebivalstva, večje število napisanih in objavljenih člankov v publikaciji Delavec ter na

---

spletni strani [www.sops.si](http://www.sops.si)), v tem projektu, vsebine zastavili nekoliko drugače - širše, interdisciplinarno. Osredotočili smo se na vsebine, ki evidentno zvišujejo učinkoviti storilnostni potencial pri delu, kar je post festum koristno za oboje, tako delodajalce kot tudi delavce. Storilnost posameznika je namreč odvisna od več dejavnikov; prirojene sposobnosti, nabranih delovnih in življenjskih izkušenj, motivacije, ipd. Predvsem motivacija je dejavnik, na katerem je vselej možno graditi, saj izvira iz pohval in graj, ki jih je posameznik deležen, števila konfliktov, ki jim je vsakodnevno izpostavljen, tekmovalnosti, nivoja sodelovanja med zaposlenimi. Vidimo, da motivacija nima svojih izvorov samo v individualni sferi posamezne osebnosti, temveč se prepleta z več dejavniki, ki segajo na področje sociologije, psihologije, prava, pa tudi posledično gospodarstva in kazalnikov uspešnosti podjetja, življenjskega (tudi delovnega) prostora sočloveka, in drugih.

Naša rdeča nit usposabljanj in delavnic so bili medsebojni odnosi, skrb za mentalno, psihofizično zdravje posameznikov, z namenom ohranjanja lastnega, notranjega ravnotežja (homeostaze). V izvedbo usposabljanj delovno aktivnega prebivalstva smo vključili mag. psihologije, specialistko klinične psihologije, ki je s temama »Pomen emocionalne pismenosti v poklicnem in zasebnem življenju. Poznavanje in načini ravnanja s prijetnimi in neprijetnimi čustvi kot pomembna preventiva v razvoju različnih duševnih motenj.« ter »Opredelitev anksioznih motenj in dejavniki tveganja za njihov razvoj. Spoznavanje načinov obvladovanja tesnobe, ki so neproduktivno in na dolgi rok poglobljajo duševno stisko.«, uspela udeležencem na razumljiv način razložiti pomen ustreznega čustvenega odzivanja in vpliva, ki ga ustrezna medčloveška interakcija ima na odnose. Ljudje doživljamo čustva v situacijah, ko v našem okolju opazimo neko spremembo, ki se je dotaknila našega vrednostnega sistema, naše vrednote. Takrat je pomembno, da se s sprejetjem občutenega tudi pravilno navzven odzovemo. Naš odziv je vedno odvisen od pomena, ki ga pripišemo nekemu dražljaju ali dogodku. Nepravilnih čustev po besedah klinične psihologinje, ni. Ključni poudarek je na tem, da se znamo na čustvo, ki je vselej pravo, saj je prvinsko, pravilno odzvati. Trdno smo prepričani, da bodo udeleženci delavnic, z usvojenim znanjem, veliko lažje in pravilneje znali izraziti svoja občutja, tako na relaciji delavec – nadrejeni kot tudi v svojih vsakdanjih življenjih, med domačimi. Na tem mestu pa nikakor ne smemo pozabiti drugega sklopa aktivnosti sindikata, to je organizacija delavnic za mlade. Še posebej nam je v zadovoljstvo sodelovati s tistimi, ki so sedaj v intenzivnem obdobju oblikovanja lastnih identitet in osamosvajanja. Tu vidimo velik potencial za izboljšanje splošnega družbenega stanja, predvsem na področju načrtovanja promocije zdravja na delovnem mestu, izvajanja ustreznih preventivnih ukrepov, z uporabo brezplačnih spletnih orodij. Obenem menimo, da moramo biti pozorni na preobremenjenost in fizični stres med mlado populacijo, saj le-ti vsako leto strmo naraščata. Ne moremo in ne smemo si dovoliti, da bodo naši zanamci na prestopu praga novega delovnega mesta, izgoreli ali dela nezmožni, zaradi stresa in neustreznega, prepočasnega ukrepanja, kljub znanim tveganjem in problemom. Preobremenjenost in stres sta dejavnika učnega uspeha ter intelektualnega razvoja naše mladine, ki bo v bodoče prevzela ključna vodilna mesta v družbi in postala gonilna delovna sila. Zato je nujno tudi v bodoče ustrezno pripraviti in prilagoditi vsebine s področja varnosti in zdravja pri delu, ki širijo kulturo varnosti ter z njimi seznanjati mlade, morda tudi v sodelovanju z različnimi ministrstvi (Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in

---

enake možnosti, Ministrstvom za zdravje ter Ministrstvom za izobraževanje, znanost in šport). V SOPS smo trdno prepričani, da je vsak vložen evro v usposabljanje mladih s področja VZD pravilno in najbolj transparentno vložen denar, ki se bo obrestoval.

Zapisano je možno uresničiti takrat, ko bomo kot družba začeli spoštovati osnovne vrednote in sprejemati lastno odgovornost. Vse to pa se začne z zgledom in vzgojo. Poleg domačega podpornega okolja, t.j. staršev, bratov, babic, ob podpori medijev, strokovnega učiteljskega / proforskega kadra, socialnih partnerjev, ministrov in ministric, mora vsak sebi biti »samokrmar«. Človeku namreč pomaga najboljši nasvet, najboljša knjiga, najboljši digitalni pripomoček, samo takrat, ko sam v sebi najde dovolj osebne moči in uvidevnosti, s katero tak nasvet, knjigo, znanje, tudi sprejme in spoštuje. Zato je odločilno, kot je dejal že davnega leta 1971, dr. Trstenjak; »da v bolniku pravočasno obujemo njegove lastne moči«, saj je vse odvisno od njegove lastne narave in dejavnosti. »Dokler je človek telesno in duševno dovolj delaven, je tudi dovolj odporen, da mu nasveti in zdravila pomagajo. Takemu pa navadno sploh nasvetov ni treba več, ker si zna sam pomagati, ker si sam tudi hoče pomagati.« (dr.A.Trstenjak, Človek samemu sebi, Mohorjeva družba, 1971)

V Sindikatu obrti in podjetništva Slovenije delujemo v prepričanju, da je prva vrednota zdrav človek, zato bi se tudi prekopi zmot, v obliki delovnih nesreč, poklicnih bolezni, morali v bodoče zmanjševati. V to moramo vložiti vsa sredstva, vso znanje in napore. Naj slovenstvo v bodoče ne napreduje ob napakah in nesrečah, saj smo teh videli in doživeli že preveč ali pa naj bodo te, le še naše vzvratne usmerjevalke. Znanja in svobodne volje imamo torej dovolj za spodoben in predvsem drugačen način preventivnega delovanja ter za oblikovanje in uresničitev realno zastavljenih ciljev.



---

## 9. O PROJEKTU »ProZDRAV2«

*Nataša Terzič, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije*

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije ter Sindikat obrti in podjetništva Slovenije smo pripravili in izvedli projekt ProZDRAV2 »Z ozaveščanjem, promocijo in sodobnimi orodji do zdravih in varnih delovnih mest«. Projekt 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, izvedba pa je potekala od junija 2015 do oktobra 2016 in je smiselno nadaljevanje predhodnega projekta »ProZDRAV« (izvajanje je potekalo v letu 2014/2015).

Izkušnje in rezultati projekta »ProZDRAV« kažejo na pravilnost odločitve za nadaljevanje aktivnosti in s tem boljše reševanje področja varnosti in zdravja pri delu.

Malo in srednje gospodarstvo v Sloveniji pomeni skoraj 98% vseh gospodarskih subjektov. Pri tem obrt in podjetništvo v približno 50.000 obrtnih obratih zaposluje skupaj z lastniki skoraj 135.000 delavcev in če vemo, da je v realnem gospodarstvu zaposlenih približno 430.000 ljudi, potem ugotovimo, da predstavljata obrt in podjetništvo več skoraj tretjino (31,8%) vseh zaposlenih v realnem gospodarstvu. Projekt »ProZDRAV2« ni usmerjen zgolj v tiste, ki opravljajo obrtno dejavnost, ampak v vsa mikro in mala podjetja, saj pokriva področje ozaveščanja, priprave načrta za promocijo zdravja in varnosti na delu, izvajanje načrta in s tem izvedbo preventivnih aktivnosti za zmanjšanje abstinence in finančnega pritiska, tako na delodajalce, kakor tudi na stroške zdravstvenega zavarovanja.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu zavezuje delodajalca za načrtovanje, organizacijo in izvajanje varnosti in zdravja na delovnem mestu, ter načrtovanje in izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu, zato je nujno predstaviti aktivnosti in v ukrepe vključiti tudi zaposlene, če se le da že v fazi načrtovanja in kasneje v fazi izvajanja.

S preprečevanjem tveganj se za družbo, delodajalce in delavce dosegajo naslednje koristi:

- zmanjšanje stroškov zdravstvene blagajne, večji BDP in stabilnejše proračune;
- zmanjšanje stroškov in tveganj - manj odsotnosti z dela in nižja fluktuacija zaposlenih, manjše število nezgod, manjša nevarnost pravnih sporov;
- večji ugled med dobavitelji in partnerji;
- povečan sloves podjetja, kot družbeno odgovorne gospodarske družbe med vlagatelji, strankami in skupnostmi;
- manj poškodb, odsotnosti z dela, stabilnejši prihodki, ostajanje v zaposlitvi;
- večja produktivnost – zaposleni so bolj zdravi, srečnejši in bolj motivirani.

---

**Cilji projekta** so bili usmerjeni predvsem v **ozaveščanje o VZD** in izdelavo interaktivnih brezplačnih spletnih orodij **OiRA** za izdelavo ocene tveganj na delovnem mestu (v nadaljevanju orodje OiRA) z namenom doseganja večjih koristi pri ustrezni varnosti in zdravju za zaposlene in tiste, ki bodo še(le) prišli na trg.

Drugi cilj projekta ProZDRAV 2 pa je bil je izdelava brezplačnega interaktivnega spletnega orodja za pripravo »Načrta za promocijo zdravja na delovnem mestu« (v nadaljevanju: **NpZdM**). Mikro in malim delodajalcem je potrebno pripraviti interaktivni pripomoček za pripravo NpZdM z namenom, da ga brez večjih nepotrebnih formalnosti pripravijo samostojno (še najbolje skupaj z zaposlenimi), tako da na podlagi ugotovljenih potreb populacije zaposlenih v podjetju, ustrezno pripravijo ukrepe za promocijo zdravja zaposlenih, ovrednotijo ta program, ga izvajajo, spremljajo in spreminjajo glede na spremenjene okoliščine. NpZdM je koncipiran tako, da bo poleg izvedbenega orodja nudil tudi koristne povezave do vsebin in priporočil v zvezi s posameznimi segmenti zdravega življenja in ravnanja.

### **Na kratko o orodju OiRA in NpZdM**

OiRA: med ključne izdelke projekta štejemo izdelavo 3 novih slovenskih različic spletnega interaktivnega orodja OiRA (Online interactive Risk Assessment) za dejavnosti: **avtoserviser; slikopleskar/črkoslikar/fasader ter elektro instalacije**. V sklopu predhodnega projekta »ProZDRAV« (v letu 2013/2014) smo tako že razvili orodje OiRA za dejavnost **cestni transport; frizersko dejavnost ter delo v mizarski delavnici**.

Orodje OiRA je v generični (splošni EU obliki) razvila Evropska Agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) in je namenjena predvsem mikro in malim podjetjem ter omogoča delodajalcu s priporočilom za sodelovanje z zaposlenimi, izdelavo lastne ocene tveganja na preprost, jasen in brezplačen način. Uporabnik lahko orodje OiRA prilagodi specifični svojega delovnega procesa.

Taka lastna ocena tveganja (orodje OiRA) ima več koristnih ciljev in sicer ozaveščanje glede nevarnosti, ki so prisotne na delovnem mestu, personalizacija delodajalca in zaposlenega z nevarnostmi, ki grozijo na delovnem mestu, preprostejše razumevanje promocije zdravja na delovnem mestu in s tem preprečevanje zdravstvenih in varnostnih tveganj na delovnem mestu.

Ocena tveganja, ki jo izdela delodajalec s pomočjo orodja OiRA in ga vključi v izjavo o varnosti v skladu z izjavo o varnosti in zdravja pri delu, priznava tudi Inšpektorat RS za delo.

V Sloveniji je skrbnik OiRA orodja Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ki je podpisnik Memoranduma z EU-OSHA, tako so za Slovenijo v uporabi že razvita orodja OiRA za različne dejavnosti, ki se nahajajo na spletni strani <http://www.osha.mdds.gov.si/oira-ocenjevanje-tveganja>

---

## **Brezplačno interaktivno spletno orodje za pripravo »Načrta promocije zdravja na delovnem mestu« (NpZdM):**

Orodje je prvenstveno namenjeno mikro in malim gospodarskim subjektom, ki zaposlujejo do vključno 10 zaposlenih kar pomeni cca. 227.000 delavcev oz. več kot polovico delavcev v gospodarskem sektorju Slovenije.

Orodje NpZdM je koncipirano tako, da:

- je brezplačno;
- je javno dostopno na spletu;
- omogoča samostojno izdelavo Načrta promocije zdravja na delovnem mestu;
- omogoča skupno načrtovanje aktivnosti delodajalca in pri njem zaposlenih;
- omogoča hitro in ekonomično pripravo ter spremljanje izvajanja;
- ozavešča delodajalce in zaposlene glede posameznih zdravstvenih rizikov;
- omogoča delodajalcu in delavcem ustrezne povezave do osnovnih ugotovitev in priporočil po posameznih zdravstvenih segmentih za ustrezno ravnanje in s tem zmanjševanje zdravstvenih rizikov;
- predstavlja delodajalcu in zaposlenim ustrezne povezave do osnovnih napotkov po posameznih segmentih zdravega življenjskega stila za ustrezno ravnanje in s tem zmanjšanje zdravstvenih rizikov.

Glede na opisano, je bil namen projekta usmerjen v povečanje ozaveščenosti o pomenu varnosti in zdravja pri delu ter v spoznavanje koristnosti ravnanja v smeri večjega zdravja in varnosti zaposlenih. Nosilec obrti, kakor pri njih zaposlenih, smo z ozaveščanjem, usposabljanjem in s pomočjo novo razvitih orodij pomagali in doprinesli k izboljšanju delovnih pogojev za večjo varnost.

Izvedenih je bilo več različno koncipiranih informativnih dogodkov (usposabljanj) za končne uporabnike, t.j. delavce in delodajalce, kot tudi za pripravljavce politike in ukrepov. Na nekaterih dogodkih so sodelovali tudi strokovnjaki iz tujine, saj se da iz praks drugih EU držav veliko naučiti.

Poleg treh OiRA orodij, orodja NpZdM in zbornika, smo pripravili še naslednje brezplačne publikacije:

- Zgibanka o pripravi Načrta promocije zdravja na delovnem mestu;
- Soustvarjanje zdravih odnosov v delovnem okolju - primeri in rešitve;
- Vodnik po spletnem orodju NpZdM.

Gradiva in druge vsebine so dosegljive na spletni strani projekta: [www.prozdrav2.si](http://www.prozdrav2.si)





---

## 10. PREDSTAVITEV ZDOPS IN SOPS

### **Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ (ZDOPS)**

Leta 1994 je bilo ustanovljeno združenje OGISTTA, ki je združevalo delodajalce obrti, gostinstva, intelektualnih storitev, turizma, trgovine in avtoprevoznitva. V letu 1997 se je preimenovalo v Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije, leta 2008 pa v Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ, na kratko poimenovan kot ZDOPS. ZDOPS je organizirano kot prostovoljno in neprofitno gospodarsko interesno združenje, ki zastopa interese obrtnikov, malih in srednjih podjetnikov v socialnem dialogu tako z državo kot s sindikati. ZDOPS je pogodbeni stranka v kolektivnem dogovarjanju s strani obrtnih, malih in srednjih podjetnikov - delodajalcev. ZDOPS je na delodajalski strani pravni naslednik najstarejše kolektivne pogodbe nastale po II. svetovni vojni, ki se danes imenuje 'Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo' in zagotavlja kontinuiteto bipartitnega socialnega dogovarjanja že več kot 40 let.

Področja delovanja:

- sodelujemo pri pripravi delovno pravne zakonodaje (delovna razmerja, urejanje trga dela, kolektivne pogodbe, podzakonski predpisi);
- področje zaposlovanja tujcev, socialnega varstva (pokojninski sistem, zdravstveno zavarovanje, sistema zavarovanja za primer brezposelnosti in drugih socialnih transferov), varnosti in zdravja pri delu, trgu dela;
- Izobraževanja in dogodki za delodajalce;
- (mednarodni) projekti financirani iz Evropskega socialnega sklada in drugih evropskih programov.

Sodelujemo v naslednjih organih:

- Ekonomsko socialni svet (ESS),
- Državni svet Republike Slovenije
- Nacionalna mreža RS za sodelovanje z Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu,
- Svet za varnost in zdravje pri delu,
- Skupščina Zavoda RS za zdravstveno zavarovanje,
- Svet Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- Svet Zavoda RS za zaposlovanje,
- Odbor sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja,
- Ad hoc delovnih in strokovnih skupinah imenovanih s strani ESS ali ministrstva

---

Sodelovanje v mednarodnih oz. evropskih organih:

- Evropski ekonomski socialni odbor (EESC),
- Svetovalni odbor Evropske komisije za varnost in zdravje pri delu in njihovih delovnih telesih,
- Svetovalni odbor Evropske komisije za prost pretok delavcev,
- Svetovalni odbor Evropske komisije za koordinacijo sistemov socialne varnosti delavcev migrantov,
- Odbor Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu in njenih delovnih telesih,
- Odbor Eurofound (Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev),
- na zasedanjih ILO (Mednarodna organizacija dela).

Nivoji delovanja Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije:

- skupščina ZDOPS,
- nadzorni odbor ZDOPS,
- upravni odbor ZDOPS,
- 12 regijskih odborov ZDOPS,
- strokovna služba ZDOPS.

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ

Celovška cesta 71, p.p. 2350, SI-1000 Ljubljana

tel.: 01 583 0572 / e-pošta: info@zdops.si / www.zdops.si

### **Sindikati obrti in podjetništva Slovenije (SOPS)**

Sindikati obrti si je v svoji 66. let bogati zgodovini neprekinjenega obstoja in delovanja prizadeval, da bi bila delo in kapital v družbi nekako v uravnoteženem položaju, položaju, ki daje dovolj prostora razvoju obrti in podjetništva, hkrati pa tudi za socialno, delovno-pravno stabilnost zaposlenih v obrti in podjetništvu ter zdravemu in varnemu opravljanju dela. Vse te zaveze se kažejo tudi v naši Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo. SOPS se ves čas zavzema za širši delovno-pravni, kulturno-socialni in družbeni dialog, ki išče načine balansiranja med nasprotji ter upošteva dejavnike, ki niso dovolj ustrezno osmišljeni ali upoštevani ter jih je zato potrebno vpeljati v ustroj družbe, ožje, organizacij. S tem je omogočen razvoj lastne organizacije in sledenje družbeno-razvojno-podjetniškim tendencam časa in hkrati potrebam sindikalnega članstva, v dobršnem delu pa tudi vseh zaposlenih v obrti in malem podjetništvu.

Danes lahko rečemo, da je naše sodelovanje prežeto z zanesljivostjo in verodostojnostjo kar se odraža v uravnoteženosti zastopanja delodajalskih in delavskih interesov v obrtništvu in podjetništvu. Dobri social-partnerski odnosi z Združenjem delodajalcev obrti in podjetništva Slovenije in Obrtno – podjetniško zbornico Slovenije se zrcalijo skozi 45. letno obdobje urejanja delovnih razmerij s Kolektivno pogodbo za zaposlene pri obrtnikih in podjetnikih. Enako dober odnos vzdržujemo tudi s Podjetniško – trgovsko zbornico pri Gospodarski zbornici Slovenije, s katero preko kolektivne pogodbe že 25. let urejamo delovna razmerja za zaposlene v podjetjih drobnega gospodarstva.

---

Z obema kolektivnima pogodbama so urejena delovna razmerja za preko 135.000 zaposlenih v mikro, malih in srednjih podjetjih. Iz navedenega je razvidna dolga in bogata tradicija socialnega partnerstva in sklepanja kolektivnih pogodb, saj imamo skupaj z obema obrtniškim delodajalskima organizacijama še iz časa prejšnje skupne države, prav na teh področjih najdaljši staž. Naša skupna širina in uspešnost delovanja se kaže tudi v uveljavitvi razširjene veljavnosti Kolektivne pogodbe obrti in podjetništva, ki smo jo objavili v Uradnem listu RS, števil.: 59/2014.

Sodobna družba in z njo socialni partnerji, se soočamo z izzivi, kako doseči družbeno kohezijo edinosti v naši različnosti, torej pluralizmu. Odgovor bi bil, predvsem s pravo mero. Pravo, zdravorazumsko mero zahtev in pričakovanj, ki si jih socialni partnerji v luči vsak svojega poslanstva, izmenjujemo. Za pravo mero socialnega pluralizma, dialoga in zaznave potreb družbe in članstva organizacij, je potrebno odgovorno in strokovno delo ter iskreno prizadevanje, navsezadnje tudi zaupanje in korektni odnosi med delodajalskimi in sindikalnimi organizacijami.

Naša različna poslanstva mnogi razumejo kot nekakšno stalno potrebo po konfliktnosti, vendar se oboji, tako SOPS kot ZDOPS, že dolgo zavedamo in vemo, da gre v socialnem dialogu in težnji po varnejših in zdravih delovnih mestih, za bogato dodano vrednost in pri ključnih vprašanjih kot je zdravje, za relativno enotno stališče.

Projekt ProZDRAV2 je hitro minil, saj smo se vseskozi strokovno angažirali ter ga dodobra delovno izkoristili.

Če omenimo zgolj nekaj aktivnosti, katerih nosilec je bil sindikat obrti: projektom vsebinam smo namenili tradicionalni, že 33. strokovni posvet delavcev, imenovan Žužkovi dnevi, katerih naslov se je glasil »Varčevati pri preventivi za varnost in zdravje pri delu, je enako, kot če bi ustavil uro, zato, da bi ustavil čas.« V mesecu oktobru 2015 se je posveta udeležilo nekaj manj kot 50. poslušalcev. Izbrani strokovnjaki so predstavili različne vsebine. Od »Pomena preventive za MSP«, »Gore, naravno zdravilišče mentalne in telesne preventive in okrevanja«, do vsebin kako se obvarovati pred stresom in izgorelostjo. Prav tako smo izvedli 4 usposabljanja delovno aktivnega prebivalstva v različnih mestih Slovenije, katerih se je udeležilo nekaj manj kot 60. oseb. Po skrbnem premisleku, smo v SOPS izluščili dve osrednji temi predavanj, ki sta se pokazali kot primerni, saj so bili udeleženci predavanj, z izborom predavateljice ter teme, zadovoljni. Še več, v prihodnje želijo več podobnih delavnic, saj so jih ocenili za izredno koristne, ne samo na delovnem mestu, tudi širše. Specialistka klinične psihologije je udeležencem predstavila temi »Opredelitev anksioznih motenj in dejavniki tveganja za njihov razvoj. Spoznavanje načinov obvladovanja tesnobe, ki so neproduktivni in na dolgi rok poglabljajo duševno stisko.« ter »Pomen emocionalne pismenosti v poklicnem in zasebnem življenju. Poznavanje in načini ravnanja s prijetnimi in neprijetnimi čustvi kot pomembna preventiva v razvoju različnih duševnih motenj.« Organizirali smo tudi 3. delavnice za srednješolce, vstopajoče na trg dela, katerih se je udeležilo skupaj 144. oseb.

V Sindikatu obrti in podjetništva Slovenije smo veseli in ponosni na mlajše generacije, ki izkazujejo iskreno zanimanje za tovrstne teme ter vzbujajo upanje, da bodo v prihodnje delovna mesta varnejša, zaposleni pa sami skrbniki lastnega zdravja in

---

varnosti pri delu. V SOPS smo prepričani, da je vsak vložen evro v usposabljanje mladih s področja varnosti in zdravja, pravilno unovčen denar. Prav tako pa smo proaktivno in konstruktivno sodelovali na različnih delavnicah, konferencah, ki so bile organizirane s strani vodilnega partnerja.

Stara modrost uči, da preteklost poučuje o vsem, celo o bodočnosti. Vemo, da je zdravje neponovljiva dobrina, ki jo je potrebno ohranjati. Da bi željo vsakogar po zdravem življenju in lepi, zavidljivi starosti v praksi udejanjili, moramo graditi na spoznanjih in izkušnjah iz preteklosti, kjer smo do sedaj, žal, zgrešeno posvečali več pozornosti kurativi, kot preventivi.

Forma mentis je bila, bo in ostaja skrb za to večno vrednoto, vrednoto zdravja, ki ni samo po sebi umevna, ampak je tudi povezana s podobo čudovitega naravnega okolja, v katerem živimo. To nas zavezuje, da kot posamezniki ter družba kot celota, poskrbimo za kvaliteto življenja sedanjih generacij in prihodnjih rodov.

Veseli nas, da smo sodelovali v tem pomembnem skupnem projektu, ki ga je podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Upamo, da bodo tudi druge državne institucije prepoznale pomen izvajanja projektov, ki so namenjeni preventivnim zdravstvenim ukrepom ter znale ovrednotiti pomembno delo, ki ga v slovenskem prostoru opravljamo socialni partnerji.  
Za naše skupno dobro.

Sindikata obrti in podjetništva Slovenije

Malgajeva 5, SI-1000 Ljubljana

tel.: 08/2052683 faks: 08/2052684 e-pošta: [sops@siol.net](mailto:sops@siol.net) [www.sops.si](http://www.sops.si)

# ProZDRAV2

Z OZAVEŠČANJEM, PROMOCIJO IN SODOBNIMI ORODJI  
DO ZDRAVIH IN VARNIH DELOVNIH MEST

Publikacija je pripravljena v okviru projekta ProZDRAV 2 »Z ozaveščanjem, promocijo in sodobnimi orodji do zdravih in varnih delovnih mest«.

Projekt 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.

[www.prozdrav2.si](http://www.prozdrav2.si)

---

## ZBORNİK projekta ProZDRAV 2

Z ozaveščanjem, promocijo in sodobnimi orodji do zdravih in varnih delovnih mest

|   |   |
|---|---|
| Avtoriji                                | Igor Antauer, Tomaž Bernik, Ana Čermelj, Tina Črepnjak,<br>dr. med., dr. Aleš Jug, Nataša Kramar, Eckhard Metze,<br>Martin Muršič, Nataša Terzič, Anka Zajc |
| Prevod                                  | Branka Bogdan   |
| Tisk in prelom                          | Grafika 3000 d.o.o.   |
| Založnik in nosilec<br>avtorskih pravic | Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije<br>Celovška cesta 71, Ljubljana   |
| Naklada                                 | 500 izvodov, brezplačna publikacija   |
| Natis                                   | 2016, 1. izdaja   |

Publikacija je pripravljena v okviru projekta ProZDRAV 2 »Z ozaveščanjem, promocijo in sodobnimi orodji do zdravih in varnih delovnih mest« 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. Vsebina te publikacije ne odraža mnenja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

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

331.45(082)  
331.47(082)

ZBORNİK projekta ProZDRAV 2 : z ozaveščanjem, promocijo in sodobnimi orodji do zdravih in varnih delovnih mest / [avtorji Igor Antauer ... [et al.] ; prevod Branka Bogdan]. - 1. izd. - Ljubljana : Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, 2016

ISBN 978-961-94093-0-5  
1. Antauer, Igor  
286611968