

Na podlagi 24.člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 43/2011) direktor zavoda sprejema naslednje:

Ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih v Osnovnem zdravstvu Gorenjske, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev

1. člen

S tem aktom delodajalec, Osnovno zdravstvo Gorenjske, določa potencialne možne oblike psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v Osnovnem zdravstvu Gorenjske, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev ter ukrepe za njihovo preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje.

Ukrepi za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev, so opredeljena v Navodilih o ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu št. 474/vm z dne 29.11.2010.

Z vzpostavitvijo nabora ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju želimo pripomoči k večji stopnji ozaveščenosti zaposlenih in delodajalca o pomenu promocije zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu.

2. člen

Psihosocialna tveganja so dejavniki v delovnem okolju, ki povzročijo doživetja preobremenjenosti in stresa zaradi socialnih in organizacijskih pogojev dela.

3. člen

Potencialni dejavniki psihosocialnih tveganj so:

- dolg delovnik,
- slaba organizacija dela,
- slabi odnosi,
- slab nadzor nad delom,
- velike delovne zahteve,
- ustrahovanje,
- slabo timsko delo,
- neustrezen delovni čas,
- izolacija,
- slaba delovna podpora,
- slaba informiranost
- drugo.

4. člen

Potencialno možna psihosocialna tveganja pri delodajalcu so naslednja:

- 1. stres na delovnem mestu** (povzročajo fizični, kemični, družbeni ali psihični dejavniki, ki lahko ogrozijo telesno ali psihično integriteto posameznika)
- 2. izgorevanje na delovnem mestu** (stanje skrajne psihofizične in čustvene izčrpanosti)
- 3. izostajanje z delovnega mesta (absentizem)**
- 4. zmanjšanje produktivnosti na delovnem mestu (prezentizem)** (delavec dela manj in manj učinkovito, kakor bi lahko)

5. fluktuacija na delovnem mestu (gibanje kadra zaposlenih, ki se kaže v odhodih iz organizacije in ki jih je potrebno nadomestiti)

6. usklajevanje poklicnega in družbenega življenja

5. člen

Direktor OE mora izvesti oceno, katera psihosocialna tveganja v OE nastopajo, kakšno škodo tveganja povzročajo na delavcih in kakšna je povezava med njimi.

Ob ugotovljenih rezultatih je potrebno izvesti aktivnosti za odpravo psihosocialnih tveganj in ponovno oceniti preostala tveganja ter postopek glede na okoliščine psihosocialnega tveganja po potrebi ponavljati.

6. člen

Nabor ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj:

1. Analiza psihosocialnih tveganj med zaposlenimi.
2. Načrt promocije zdravja na delovnem mestu (pripraviti ustrezne ukrepe za promocijo zdravja in varnosti pri delu),
3. Izvajanje ukrepov za varnost in zdravje pri delu.
4. Izvajanje rednih preventivnih zdravstvenih pregledov zaposlenih,
5. Analiza vzrokov bolniškega staleža
6. Redno izvajanje izobraževanj, usposabljanj in programov iz področja varstva in zdravja pri delu (npr. izobraževanje za prijavo nezgode pri delu za vodje, obveščanje delavcev o nevarnosti, izvajanje občasnih preiskav delovnega okolja in delovne opreme, izdelava in seznanjanje delavcev z navodili za varno delo ipd.),
7. Izvedba interne raziskave o zadovoljstvu zaposlenih – merjenje organizacijske klime pri delodajalcu,
8. Delo v manjših skupinah, kar omogoča boljšo organizacijo dela, večjo transparentnost pri delitvi delovnih zadolžitvev in odgovornosti in večji občutek posameznikove informiranosti, učinkovitosti, samostojnosti in nadzora nad lastnim delom.
9. Vodeni razgovori z delavci, ki se po daljši (bolniški) odsotnosti vračajo na delovno mesto: krajši pogovori z neposrednim vodjo. Delavec je seznanjen s potekom dela v njegovi odsotnosti ter morebitnimi spremembami v delovnem procesu in novimi načrti, obenem pa na ta način dobi potrditev o pomenu njegovega dela za delodajalca.
10. Uvedba prilagodljivega delovnega časa: čas prihoda in odhoda na delo.
11. Spoštovanje delovno pravne zakonodaje in zakonodaje na področju starševskega varstva zaradi družinskih obveznosti delavcev.
12. ustvarjanje prijaznega delovnega okolja in dobrih medosebnih odnosov v kolektivu, saj počutje na delovnem mestu pomembno vpliva na zdravje zaposlenih.
13. Svetovanje v primeru doživljanja stresa in/ali izgorelosti na delovnem mestu.

14. Seznanitev zaposlenih s tem, kako se soočiti s stresom in razviti lastne osebne tehnike upravljanja z njim.
15. Promoviranje pozitivnih zgledov vzpostavljanja medčloveških odnosov, poštenih poslovnih in delovnih praks, pozitivno vrednotenje dobro opravljenega dela.
16. Seznanjanje zaposlenih z novostmi.
17. Letni razgovori na vseh nivojih z vsemi zaposlenimi, kar pripomore k boljši informiranosti, prenašanju ciljev delodajalca na zaposlene, izboljšavi motivacije pri delu, povečanemu občutku pripadnosti delodajalcu, spodbujanju zaposlenih k izražanju mnenj in idej ter pridobivanju povratnih informacij o počutju zaposlenih in učinkovitosti vodenja.
18. Vzpostavljanje internega dialoga in informiranja zaposlenih: oblikovanje spletnih novic in informativnih biltenov, intraneta, ki zaposlene seznanjajo z novostmi pri poslovanju delodajalca.
19. Vpeljava posebnih nabiralnikov, v katere zaposleni lahko (anonimno) oddajajo pritožbe, mnenja, pohvale in predloge za izboljšave dela in počutja na delovnem mestu.
20. Zaposleni se lahko po predhodni najavi individualno sreča z vodstvom delodajalca.
21. Izobraževalne delavnice za vodstveni kader (s poudarkom na izobraževanju vodij manjših delovnih skupin), na katerem pridobijo posebna znanja s področja upravljanja s človeškimi viri: komunikacijske veščine, preprečevanje in reševanje medosebnih konfliktov, organizacija dela in porazdeljevanje odgovornosti, izrekanje formalnih in neformalnih pohval in graj ipd.
22. Drugi ukrepi za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj.

7. člen

Vrste posameznih možnih oblik psihosocialnih tveganj na delovnih mestih so opredeljeni v vsakokrat veljavni Oceni tveganja.

8. člen

Direktor OE na podlagi ocene psihosocialnih tveganj na delovnih mestih izbere in izvede ukrepe, ki so določeni v 6.členu tega Akta.

Direktor OE posreduje direktorju zavoda v mesecu januarju za preteklo koledarsko leto Poročilo o ugotovljenih psihosocialnih tveganjih in izvedenih ukrepih za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj.

9. člen

Akt velja od 09.06.2014 dalje

Spremembe in dopolnitve Ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih v Osnovnem zdravstvu Gorenjske, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev, predlaga lahko vsak zaposlenih v Osnovnem zdravstvu Gorenjske, sprejme pa jih direktor zavoda.

V Kranju, dne 02.06.2014
Številka: 1080-01/2014



Direktor zavoda:
Jože Veternik, univ. dipl. ekon.

Vir: http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_projekti/Studija_MSP.pdf