

SPLOŠNA BOLNIŠNICA IZOLA

Obvladovanje
psihosocialnih
dejavnikov
tveganj



Vse pravice pridržane. Gradiva ni dovoljeno razmnoževati ali razpošiljati v kakršnikoli obliki brez predhodnega pisnega dovoljenja Anice Radovac, promotorke zdravja in vodja enote za kadrovske in socialne zadeve.

ZELENA DELOVNA MESTA



Izola, april 2015

UVODNO VPRAŠANJE

Kako prepoznavati, obvladovati in upravljati psihosocialna tveganja?



ZDRAVJE KOT VREDNOTA

**Zdravje je vrednota,
potrebno ga je nenehno negovati,
krepite in se mu posvečati.**



STRATEŠKA MAPA SPLOŠNE BOLNIŠNICE IZOLA

STRATEŠKI CILJI



Slika 1 (Vir: Radovac, Kralj, 2014)

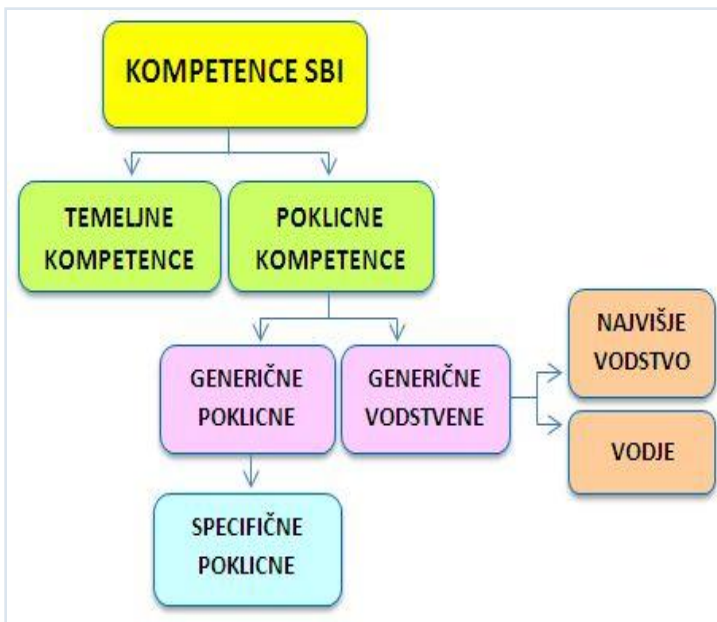
Cilje in strategije lahko uresničijo le ljudje, odnosi med njimi in vrednote, ki ljudi pri tem usmerjajo.

PROMOCIJA ZDRAVJA

1. Promocija zdravja zajema ukrepe za spodbujanje zdravja:
 - pacientov,
 - zaposlenih in
 - prebivalstva v lokalni skupnosti.
2. Promocija zdravja za zaposlene:
 - predstavlja ciljne aktivnosti in ukrepe,
 - izvaja se z **namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja** zaposlenih.
 - s skupnimi prizadevanji izboljšujemo delovne razmere dobro počutje zaposlenih, izboljšujemo komunikacijo, medosebne odnose, voditeljstvo, navajamo na zdrav življenjskega slog.
 - **rezultati so povezani s spremembami vedenj zaposlenih.**

VPLIV KOMPETENC NA OBVLADOVANJE PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ

DELITEV KOMPETENC V SB IZOLA



Slika 2: Vir: Kralj, Radovac, Renner, 2014

KOMPETENCE

- **Kompetence** ostajajo eno izmed najmočnejših orodij za utrditev vedenj, ki peljejo k večji učinkovitosti in uspešnosti posameznika.
- So tudi nepogrešljivo orodje za spreminjanje organizacijske kulture in organizacijske energije.
- Zaposlenim ponujajo odgovor, kako doseči delovno uspešnost, **kakšno vedenje je primerno** oz. se od zaposlenega pričakuje, katera znanja, veščine, vrednote in osebnostne značilnosti omogočajo dobre medsebojne odnose in uspeh.

RAZLOGI ZA IZVAJANJE PROMOCIJE ZDRAVJA

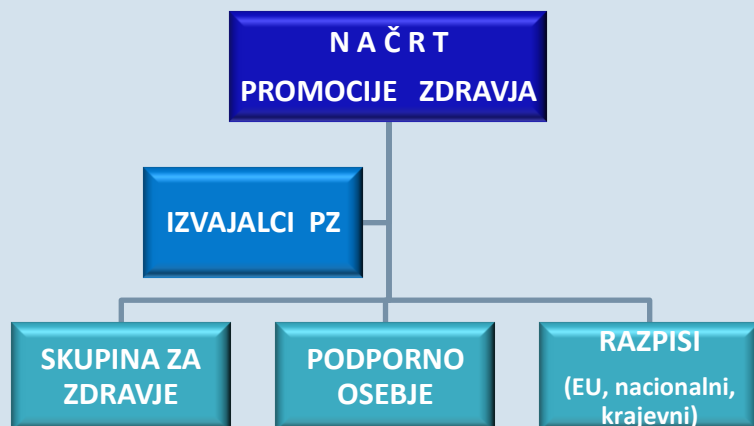
- ❑ Tradicionalni pristopi na področju zdravja in varnosti pri delu, **niso** prinesli želenih rezultatov.
- ❑ Visok delež kazalnikov negativnega zdravja.
- ❑ Zakon o varnosti in zdravju pri delu določa, da delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja.



- ❑ Kaj narediti?
- ❑ Imenovanje Skupine za zdravje.



PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU



Upoštevajoč izkušnje pri izvajanju PZ v bolnišnici, je vodstvu bolnišnice ponovno predlagano:

1. **sprejetje »politike zdravja in varnosti pri delu«** (krovni dokument);
2. imenovati **«skrbnika»** za PZ;
3. **revizija OT**; upoštevati tveganja, zapisati ukrepe za izvajanje PZ na delovnem mestu.

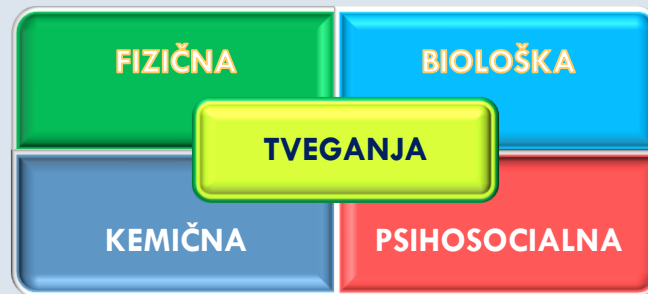
Letni načrt aktivnosti PZ upošteva tveganja, katerim so:

1. zaposleni izpostavljeni pri delu,
2. podatke iz analize zdrav. stanja zaposlenih in
3. zadovoljstva zaposlenih pri delu.

- **Izvajalci promocije** zdravja promovirajo zdravje, izvajajo dogovorjene aktivnosti, navdušujejo, povezujejo, prepoznavajo tveganja in iščejo skupne rešitve.
- Želimo **odpravljati negativne dejavnike zdravja** in **vpeljati »nove« načine dela in razmišljanja.**

OBVLADOVANJE TVEGANJ

- Zavedamo se, da je **produktivnost zaposlenih močno povezana z zdravjem in dobrim počutjem** na delu.
- V organizacijskih enotah se srečujemo s tveganji in obremenitvami, katerim so zaposleni izpostavljeni .



- **Psihosocialna tveganja** so realnost sedanjih delovnih okolij, pojavljajo se na vseh delovnih mestih.



ZAKAJ OBVLADOVATI IN UPRAVLJATI TVEGANJA?

NOVODOBNA PSIHOSOCIALNA TVEGANJA



- **zdravje** je podlaga za dobro, uspešno življenje **in delo** - tako za posameznika kot za bolnišnico,
- **sodobni načini dela**, nenehne spremembe in novosti, zahtevajo od zaposlenih **dobro mero prilagajanja spremembam in** vzdržljivost,
- zaposleni jih pogosto **doživljajo kot preobremenjenost** (prepoznavamo slabo počutje, stres, utrujenost, izgorelost, slabšo koncentracijo in delovna storilnost, razdražljivost, absentizem, slabšo kakovost, motiviranost in učinkovit na delovnem mestu).

- **povzročitelji** - najpogostejši primeri: slaba organ. dela, intenzivnost in nove vsebine dela, časovni pritiski, slaba komunikacija in vodenje, fleksibilnost, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ipd.
- **posledice neobvladovanja** tveganj **vplivajo na bolnišnico in zaposlene** (motnje v org. dela, del. procesih, slabo sodelovanje, povečan BS in št. nezgod pri delu, psihične težave, stres,..)
- z celostnim pristopom **želimo vplivati na grajenje zdrave kulture.**



ZELENO DELOVNO MESTO

KLJUČNI ELEMENTI

Urejeno delovno okolje ima pomembno vlogo v življenju zaposlenih.



- **Delovno okolje:** mora biti varno in ne sme škoditi zdravju zaposlenih.
- **Delitev nalog, delovni ritem, obremenjenost, pomoč, sodelovanje:** naloge dodeljevati glede na usposobljenost, plačilo in kompetentnost zaposlenih in zagotoviti razvoj kadrov.
- **Ustrezno vodenje:** usmerjanje in vodenje ljudi v smeri ciljev (prepričevanje, navduševanje, komuniciranje vizije, motiviranje, reševanje konfliktnih situacij, premagovanje stresnih situacij, uvedba zdravju prijaznih politik in ukrepov).
- **Zdrava komunikacija in kakovost odnosov:** učinkovito komuniciranje je predpogoj z dobro delo, produktivnost in uspeh. Ključ do dobrih odnosov je dobra komunikacija.
- **Zdravje in dobro počutje:** osveščanje zaposlenih o zdravju in zdravem življenjskem slogu, nudenje pomoči in podpore pri sprejemanju zdravih navad.

ZELENA DELOVNA MESTA

Kaj želim, hočem, zmorem spremeniti?

AKTIVNOSTI ZAJEMAJO 3 VEČJA PODROČJA:



STRATEGIJA OBVLADOVANJA TVEGANJ

- **Maksimum** lahko zaposleni dajo le, če so pri delu sproščeni, motivirani in predvsem zdravi.
- Zaposleni zelo dobro prepoznajo tveganja.
- Zapisali

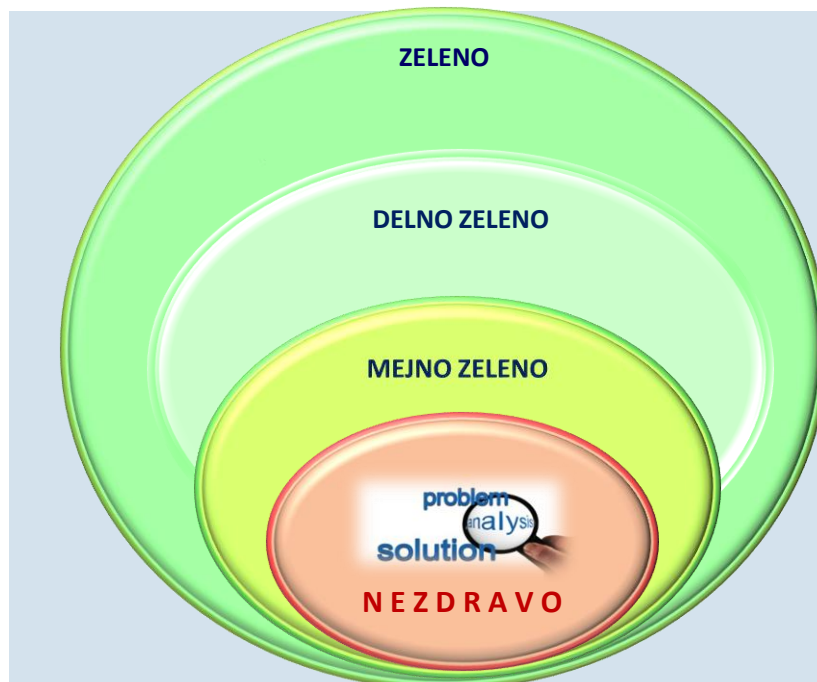


- **Po organizacijskih enotah izvajamo dogovorjene aktivnosti.**
- Z aktivnostmi smo pričeli v delovnih sredinah, kjer so prisotne velike težave in večplastni problemi.

KRITERIJI ZELENIH DELOVNIH MEST



ZDRAVO DELOVNO OKOLJE



ZELENO DELOVNO MESTO

od 90 možnih točk mora zbrati najmanj 80% možnih točk

najmanj
80 %točk

ZELENO DELOVNO MESTO
pridobi od 72 do 90 točk

najmanj
61% točk

DELNO ZELENO DELOVNO MESTO
pridobi od 55 do 71 točk

med
40-60% točk

MEJNO ZELENO DELNO MESTO
pridobi od 37 do 54 točk

manj
kot 40% točk

NEZDRAVO DELOVNO MESTO
od 0 do 36 točk

Slika 5: Kriteriji zelenega del. mesta (vir: Radovac, Kocjančič, Vručinić, 2014)

ZELENA DELOVNA MESTA

- **Zelena delovna mesta** (predstavljajo sistematičen, poglobljen začetek načrtnega prepoznavanja, obvladovanja in upravljanja psihosocialnih tveganj).
- **S podporo najvišjega vodstva** so v **aktivnosti vključeni** zaposleni, vodje, predstavniki sindikatov, pooblaščen zdravniki DMDPŠ, strokovni delavec za VPD, psiholog, fizioterapevt.



- Aktivnosti vplivajo na **ozaveščanje vodij in zaposlenih** - prepoznajo psihosocialna tveganja, svojo vlogo in posledice neobvladovanja tveganj.



- Prepoznan je **večji korak** (v miselnosti in počasi tudi v dejanjih) **k odpravljanju vzrokov, ki povzročajo tveganja.**
- Načrtno se poudarja **odgovornost do lastnega zdravja.**

ZELENA DELOVNA MESTA

USMERITVE PRI NAČRTOVANJU AKTIVNOSTI:

1. sodelovanje (vsi zaposleni v OE se morajo vključevati),
2. vključevanje promocije zdravja v procese dela,
3. ukrepi usmerjeni k reševanju problemov,
4. prepletene aktivnosti, usmerjena v posameznika in okolje,
5. zmanjševanje BS, večanje zadovoljstva,
6. večja **urejenost delovnih mest**,
7. navajanje na **zdrav življenjski slog**.

- **Poudarek** je na **ohranjanju in izboljšanju zdravja** in **dobrega počutja** na delovnem mestu.
- **Spodbuja odgovornost** za varno in zdravo delo.
- **Delavci prevzemajo skrb za zdravje**, ki postopoma postaja tudi način življenja.
- **Govorimo** o družbeno-odgovornem ravnanju bolnišnice.



POTEK AKTIVNOSTI ZELENA DELOVNA MESTA



POTEK AKTIVNOSTI ZELENA DELOVNA MESTA

1. **Identifikacija in ovrednotenje psihosocialnih tveganj:**

- uporabljamo »**obrazec**« (pripomoček) s pomočjo katerega **zbiramo informacije** po organizacijskih enotah (slika Model stresa na delovnem mestu).

2. **Zaposleni težave izpostavijo** ustno ali pisno, individualno ali skupinsko in podajo tudi predloge rešitev.



3. **Informiranje in izvedba aktivnosti:**

- s pomočjo pooblaščenega zdravnika (je obenem tudi kognitivno vedenjski terapevt), **pripravimo** posamezne **akcijske ukrepe in aktivnosti**;
- informiramo zaposlene z rezultati zbranih problemov in predlaganih rešitev;
- izvedba delavnice/predavanja.

4. **Ključno** je, da izvedbi delavnice sledi **zapis** **„standarda sprememb“**- **ukrep**, ki ga je potrebno izpeljati, da dosežemo želene cilje in rezultate.

Istočasno potekajo aktivnosti, ki so vezane na „razvoj voditeljstva“, letni razgovori, razvoj kompetenc, zdrav življenjski slog ipd.

MOTIVACIJA IN SAMOMOTIVACIJA

„Za dolgotrajno motivacijo, razen človeka samega, ne more poskrbeti nihče“.

- mesečni sestanki - odkrito spregovoriti o tem, kaj nas za delo v bolnišnici motivira, kaj destimulira (kakšne so posledice na delu), narediti načrt za ustvarjanje bolj motivirajočega okolja, kako povečati samomotivacijo za delo,
- jasni cilji (naloge so jasne vsem, z njimi soglašajo, navodila za delo so jasna),
- cilje oblikovati na način, da postanejo izziv,
- sprostivne metode, urejenost DM, uporaba osebnih predmetov na DM,
- spodbujanje, sodelovanje in pomoč, priznavanje dobrega dela, primeren sistem nagrajevanja,
- občutek vplivanja,
- izdelava osebnega načrta,
- obvladovanje (odsotnost) časovnih pritiskov.

- učinkovito sporočanje in sprejemanje sporočil (delavnica, gradivo, ipd),
- vsposodbujanje dobrega vzdušja, učinkovito sodelovanje med zaposlenimi,
- spontana- sproščena komunikacija z vodjo in sodelavci,
- odstranjevanje ovir, ki lahko spremenijo vsebino sporočila,
- druženje izven bolnišnice kot dejavnik učinkovitejših medosebnih odnosov in dobre komunikacije,
- spodbujanje timskega dela, timi sprejemajo razlike,
- učinkovito upravljanje s konflikti, konflikti se rešujejo (so spodbuda za razvoj in reševanje težav)
- prenos informacij, ki izboljšajo uspešnost posameznika in skupine.

UČINKOVITA KOMUNIKACIJA

„Nemogoče je nekomunicirati“.

VEŠČINE VODENJA

„Upravljanje je ko delamo stvari prav; vodenja pa, ko delamo prave stvari“.

Peter F. Drucker

- zaupanje, empatija do sodelavcev,
- postavljanje jasnih ciljev in njihovo doseganje,
- komuniciranje (delegiranje, pohvala, kritika),
- informiranje zaposlenih,
- povečanje samozavesti, lojalnosti in zavzetosti sodelavcev,
- jasni cilji , približati jih zaposlenim,
- ustvariti ugodno delovno okolje in omogočiti priložnosti za visoke dosežke,
- naklonjenost spremembam,
- podjetniško zavedanje,
- obvladovanje čustvene inteligence,
- poznavanje dela in področij dela svojih podrejenih, delitev nalog,
- učinkovita navodila za delo.

ODPRTI ZA NOVE IDEJE

- Zadane in dosežene cilje na koncu **evalviramo** in skupaj z zaposlenimi preverimo v kolikšni meri je vpeljana sprememba (aktivnost) prinesla pričakovane rezultate.
- V primeru nezadovoljivih rezultatov **pripravimo nov ukrep** in sledimo cilju.
- Uspešnost izpeljanih aktivnosti je odvisna od sodelovanja zaposlenih in vodij.

Sodelovanje in iskanje skupnih rešitev je ključ do uspeha.



ZELENA DELOVNA MESTA

KAJ ŽELIMO DOSEČI?

- Vključiti promocijo zdravja v organizacijske procese in kulturo delovanja kot trajen element.
- “Promocija zdravja na delovnem mestu” mora temeljiti na kulturi zdravja in dobrega počutja.
- Ohraniti zdravstveno stanje zaposlenih, da bodo lahko delo opravljali celotno delovno dobo.



CILJ

- **Zmanjšati** negativne dejavnike zdravja.
- Imeti **zdrave zaposlene**, ki bodo dovolj motivirani, da **dajo svoj maksimum**.
- Postati “**zdrava bolnišnica**”.

VLOGA VODSTVA

Vloga vodstva bolnišnice je, da proces prepoznavanja, obvladovanja in upravljanja psihosocialnih dejavnikov tveganj razume, ga podpira in na nivoju bolnišnice omogoča takšne razmere, da se ta proces lahko celovito izvaja in razvija.



ZAKLJUČEK

Zdrava in urejena delovna okolja vplivajo na zdravje in dobro počutje zaposlenih, uspešnost, konkurenčnost in ugled bolnišnice.

Spreminjanje vedenja, je ključ za obvladovanje **psihosocialnih tveganj**; ne zahteva velikih materialnih sredstev, zahteva pa čas, znanje, voljo in pripravljenost za spremembe.

Psihosocialnih tveganj v delovnih okoljih ne moremo v celoti odpraviti, lahko pa se **naučimo**, **kako jih uspešno obvladujemo** in kako lahko **z njimi tudi živimo**.

Pomembno je, da **se zavemo**, kaj lahko vsak izmed nas naredi, da **ne povzroča psihosocialnih tveganj** (ne glede na svoj položaj v bolnišnici).



HEALTHY BODY
HEALTHY MIND

HVALA ZA POZORNOST

