

Zdrava delovna mesta za vse generacije

Prizadevanje za vzdržno delovno življenje

Vodnik po kampanji



#EUhealthyworkplaces

www.healthy-workplaces.eu



Evropska agencija
za varnost in zdravje
pri delu



Zdravo delovno okolje



Uvod	4
V čem je težava?	4
Zakaj je prizadevanje za vzdržno delovno življenje pomembno?	7
Zakaj EU-OSHA izvaja to kampanjo?	9
Upravljanje varnosti in zdravja pri delu ob upoštevanju staranja delovne sile	12
Pomen preventive skozi celotno delovno življenje in uporabe celostnega pristopa	12
Koncept delovne sposobnosti in spodbujanje te sposobnosti	12
Ocenjevanje tveganja, pri katerem se upošteva raznolikost delovne sile	14
Prilagajanje delovnega mesta	16
Ukrepi in politike za preprečevanje invalidnosti, rehabilitacijo ter vrnitev na delo	18
Upravljanje človeških virov ter varnosti in zdravja pri delu	18
Promocija zdravja na delovnem mestu	20
Vseživljenjsko učenje	20
Kakšne so koristi?	22
Kampanja Zdravo delovno okolje 2016–2017: Zdrava delovna mesta za vse generacije	24
O kampanji	24
Pomembni datumi	25
Praktična orodja in podpora	26
Kdo lahko sodeluje v kampanji?	28
Kako lahko sodelujete?	29
Priznanja za dobro prakso Zdravo delovno okolje	29
Naša mreža partnerjev	30
Uspeh prejšnjih kampanj	32
Dodatne informacije in viri	34

Uvod

Učinkovito upravljanje varnosti in zdravja na delovnem mestu je dobro za delavce, posel in družbo kot celoto. Glede na pritiske in zahteve v sodobnem delovnem okolju se lahko pomen varnosti in zdravja pri delu hitro prezre ter obravnava kot »upravno breme«. Kot pa je poudarjeno v strategiji Evropa 2020 ⁽¹⁾, je varno in zdravo delovno okolje ključno za povečevanje motiviranosti delavcev ter konkurenčnosti podjetja.

Ta brošura je vodnik po kampanji **Zdravo delovno okolje 2016–2017: »Zdrava delovna mesta za vse generacije«**, ki jo organizira Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Njen splošni namen je pomagati delavcem, vodstvu in delodajalcem prepoznovati in reševati težave, povezane s starajočo se delovno silo, pri čemer se kampanja osredotoča na delavce vseh starosti in ne na posamezno starostno skupino. Poudarja tudi pomen uporabe vseživljenjskega pristopa. Spodbujanje zdravih delovnih praks pri mladih delavcih in ustvarjanje dobrih delovnih pogojev zagotavljata, da ti lahko delajo celotno delovno dobo in zdravi dočakajo starost.

V čem je težava?

Delovna sila v Evropi se stara. Ocenjuje se, da bodo do leta 2030 v številnih državah delavci, stari 55–64 let, tvorili 30 % ali več aktivne delovne sile ⁽²⁾. Uradna upokojitvena starost se v mnogih državah članicah povišuje, zato se bodo številni delavci verjetno srečevali z daljšo poklicno potjo, daljšo izpostavljenostjo nevarnostim pri delu ter s spreminjajočim se delovnim okoljem (npr. prožnimi ureditvami delovnega časa, prilagodljivim delovnim okoljem). Da bi preprečili povečanje števila poklicnih bolezni, **si je treba prizadevati za varne in zdrave delovne razmere skozi celotno poklicno življenje.**

Politika Evropske unije zagotavlja okvir za reševanje te težave. V strategiji Evropa 2020 so demografske spremembe opredeljene kot eden od glavnih izzivov za Evropo. Za njegovo obvladovanje je bil določen merljiv cilj stopnje zaposlenosti: do leta 2020 mora 75 % prebivalstva EU v starosti od 20 do 64 let imeti zaposlitev. Iskanje rešitev za staranje delovne sile je tudi eden izmed ciljev Strateškega okvira EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020. V njem so navedeni tudi ukrepi za spodbujanje prepoznavanja in izmenjave dobrih praks za izboljšanje razmer na področju varnosti in zdravja pri delu.



Trenutne spremembe v Evropi so postale različni izzivi za zaposlene, delodajalce in organizacije:

- daljše poklicno življenje lahko pomeni daljšo izpostavljenost delavcev posameznim tveganjem;
- večji delež starejših delavcev pomeni, da je v delovnem okolju prisotno več ljudi s kroničnimi zdravstvenimi težavami in zato posebnimi potrebami;
- starejši delavci so lahko bolj izpostavljeni določenim nevarnostim;
- vse večji pomen imajo preprečevanje nezmožnosti za delo, rehabilitacija in vrnitev na delo;
- na ravni družbe je treba obravnavati diskriminacijo na podlagi starosti (2).



Pilotni projekt Evropskega parlamenta »Varnejše in bolj zdravo delovno okolje za vse starosti« 2013–2015

Kampanja Zdrava delovna mesta za vse generacije temelji na ugotovitvah pilotnega projekta, ki ga je v imenu Evropske komisije in Evropskega parlamenta vodila EU-OSHA. Cilj tega projekta je bil raziskati obstoječe politike in strategije ter izboljšati njihovo izvajanje, okrepiti izmenjavo dobrih praks in pomagati pri načrtovanju politik, upoštevaje staranje delovne sile.

Projekt je pokazal, kako pomemben je celosten vseživljenjski pristop, tj. **boljša preventiva, ki vsem zagotavlja zdravo staranje in vzdržno delovno življenje**. Poudaril je tudi pomen **ocenjevanja tveganja, pri katerem se upošteva raznolikost delavcev**, kar je podlaga za prilagajanje delovnega mesta potrebam posameznika. Poleg tega je bilo ugotovljeno, da je treba zagotoviti podporo malim in srednjim podjetjem, če želimo doseči izboljšanje varnosti in zdravja pri delu za starajočo se delovno silo.

(1) Program za nova znanja in spretnosti ter nova delovna mesta: evropski prispevek k polni zaposlenosti, Evropska komisija, 2010 (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=sl>).

(2) Ilmarinen, J., Spodbujanje aktivnega staranja na delovnem mestu, EU-OSHA (<https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/view>).

(3) Več informacij o vprašanju diskriminacije na podlagi starosti na ravni delovnega mesta bo na voljo v skupnem poročilu EU-OSHA, Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound), Agencije za temeljne pravice (FRA), Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE) in Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop), ki bo objavljeno leta 2017.

Delo krepi vaše zdravje

Obstajajo trdni dokazi, da je delo dobro za telesno in duševno zdravje ter dobro počutje posameznika ⁽⁴⁾. Na zdrave, delovno sposobne ljudi ima delo lahko terapevtski učinek, saj lahko, na primer, prepreči zdravju škodljive posledice brezposelnosti ⁽⁵⁾. Potrebne so le ustrezne delovne razmere: zagotoviti je treba boljše kakovost poklicnega življenja in dobro počutje pri delu. Delovna mesta bi morala biti varna in prilagojena posamezniku.

Zakaj je prizadevanje za vzdržno delovno življenje pomembno?

Prizadevanje za vzdržno delovno življenje prinaša znatne koristi za zdravje delavcev. Iz rezultatov najnovejše evropske raziskave o delovnih razmerah iz leta 2015 ⁽⁶⁾ izhaja, da **25 % delavcev meni, da delo vpliva na njihovo zdravje (predvsem negativno)**, enak delež pa jih meni, da istega dela ne bodo sposobni opravljati, ko bodo stari 60 let. To je zlasti pogosto v gospodarskih panogah, v katerih je delo fizično zahtevno. Vendar pa je iz vseevropske javnomnenjske ankete, ki jo je EU-OSHA izvedla leta 2012 ⁽⁷⁾, razvidno, da med državljani EU obstaja splošno soglasje (87 %), da **lahko dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu prispevajo k izboljšanju zdravja in poklicnega življenja**.

Izzivi, ki so posledica demografskih sprememb, lahko podjetjem in organizacijam povzročijo težave, kot so splošno pomanjkanje delovne sile, pomanjkanje kvalificiranih delavcev ter skrbi v zvezi s produktivnostjo in odsotnostjo z dela.

Delodajalci v Evropi imajo pravno obveznost, da ocenjujejo tveganje in prilagodijo delo posamezniku ⁽⁸⁾, diskriminacija na podlagi starosti pa je izrecno prepovedana ⁽⁹⁾. Večina delodajalcev si želi zaposlenim zagotoviti dobra in zdrava delovna mesta. Verjetno je, da bodo delodajalci z izpolnjevanjem pravnih obveznosti ter ustvarjanjem varnih in zdravih delovnih mest za vse generacije zmanjšali fluktuacijo zaposlenih ter povečali produktivnost.

Z uporabo vseživljenjskega pristopa je mogoče zajeti raznolikost delovne sile. Niso vsi delavci izpostavljeni enakim tveganjem. Posebej je treba obravnavati skupine delavcev, ki so izpostavljene večjim tveganjem. Tveganja se lahko povečajo zaradi dejavnikov, kot so spol, zdravstveno stanje, status ali izvor in starost. S prilagajanjem dela potrebam posameznika skozi celotno poklicno življenje je mogoče ta tveganja obvladovati, s čimer se zagotovi varno in zdravo delovno okolje za vse.



Zdrava in produktivna delovna mesta rešujejo težave, povezane s starajočo se delovno silo.

- (4) *Healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices* (Okvir in model za zdravo delovno mesto: osnovna in dodatna literatura ter prakse), Svetovna zdravstvena organizacija, 2010 (http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf).
- (5) Waddell, G., in Burton, A. K., *Is work good for your health and well-being?* (Ali delo koristi vašemu zdravju in dobremu počutju?), Ministrstvo za delo in pokojnine, TSO, London, 2006 (https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hwwb-is-work-good-for-you.pdf).
- (6) Glej rezultate 6. evropske raziskave o delovnih razmerah (Eurofound, 2015) (<http://www.eurofound.europa.eu/sl/surveys/ewcs>).
- (7) Vseevropska javnomnenjska anketa o varnosti in zdravju pri delu, EU-OSHA, 10. maj 2012 (<https://osha.europa.eu/sl/node/6768/view>).
- (8) Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu, *Uradni list Evropske unije* L 183, 29.6.1989, str. 1–8.
- (9) Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, *Uradni list Evropske unije* L 303, 2.12.2000, str. 16–22.

Študija primera:

Lokalna uprava mesta Naantali, Finska

Približno četrtnina od 1 200 zaposlenih v upravi mesta Naantali je starejša od 55 let. Lokalna uprava je na podlagi starostne sestave in pomanjkanja mlajših delavcev ugotovila, da se bo soočala s pomanjkanjem delavcev, če zaposlenim ne bo zagotovila bolj strukturirane pomoči.

Uvedla je program obvladovanja staranja, da bi zmanjšala pogostost odsotnosti z dela zaradi bolezni in povečala povprečno upokojitveno starost. Program upošteva ocene preteklega dela, da bi opredelil potrebe oseb, starejših od 55 let, in zanje uvedel spremembe. Vključuje tudi programe za pretok znanja med mlajšimi in starejšimi delavci ter posebne storitve zdravstvenega varstva pri delu za starejše delavce. Ključni vidik programa je usposabljanje vodstva.

Dosežki

Na podlagi programa se je zmanjšala pogostost odsotnosti z dela zaradi bolezni med starejšimi zaposlenimi, postopno pa se je povečala upokojitvena starost. Poleg tega je storitev zdravstvenega varstva pri delu koristilo približno 50 % starejših zaposlenih.

Dejavniki uspeha

- Usposabljanje vodstvenih delavcev.
- Motivacija in predanost zaposlenih.
- Podpora zunanjega ponudnika storitev zdravstvenega varstva pri delu.
- Raznolikost sprejetih ukrepov.

Tudi v drugih delovnih okoljih je mogoče na preprost način oceniti preteklo delo, usposobiti vodstvo in zagotoviti zdravstveno varstvo pri delu.



Zakaj EU-OSHA izvaja to kampanjo?

V Evropi je treba izboljšati ozaveščenost in razumevanje pomena zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu za vse generacije. Javnomenjske raziskave kažejo, da je samo 12 % delavcev v vsej Evropi seznanjenih z obstoječimi politikami ali programi na delovnem mestu, ki starejšim delavcem olajšajo nadaljevanje dela do upokojitvene starosti ali po njej ⁽¹⁰⁾. Vendar je bil v okviru pilotnega projekta Evropskega parlamenta »Varnejše in bolj zdravo delovno okolje za vse starosti« opravljn pregled politik, strategij, programov in ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu v vsej EU, pri čemer je bilo ugotovljeno, da številne politike in programi na tem področju že obstajajo.

Evropsko leto aktivnega staranja in solidarnosti med generacijami 2012, ki ga je razglasila Evropska komisija, je pomenilo prvi korak v podpori ozaveščanju in spodbujanju oblikovalcev politik k zagotovitvi boljših priložnosti za aktivno staranje.


Namen trenutne kampanje Zdravo delovno okolje je nadgraditi uspeh evropskega leta. Cilj je ozaveščati o tem, kako lahko različne generacije z medsebojnim sodelovanjem doprinesejo k boljšemu delovnemu okolju, pri čemer se delavce, njihove predstavnike, delodajalce in vodstvene delavce spodbuja, da **sodelujejo pri oblikovanju zdravega in produktivnega dela na glede na starost**.

V okviru kampanje bodo delodajalcem ponujene smernice. Objavljeni bodo dejavniki uspeha, na katerih temeljijo obstoječe politike in ukrepi na področju varnosti in zdravja pri delu. Tudi študije

primerov, predstavljene v tej brošuri, govorijo o dosežkih organizacij različnih velikosti iz različnih gospodarskih panog. Dejavniki uspeha, ki smo jih doslej opredelili, so:

- uporaba celostnega vseživljenjskega pristopa;
- zagotovitev dostopa do zunanjih storitev;
- zagotovitev podpore in orodij, namenjenih malim in srednjim podjetjem;
- vključevanje varnosti in zdravja pri delu v politike aktivnega staranja;
- boljše sodelovanje med kadrovskimi oddelki ter oddelki za varnost in zdravje pri delu;
- zagotovitev učinkovitih sistemov za rehabilitacijo in vrnitev na delo.

Cilj vseh prizadevanj je izboljšanje zdravja delavcev pri delu, ne glede na to, ali so šele na začetku ali na koncu svoje poklicne poti. Delavci bi morali vedeti, na koga se lahko v primeru težav na delovnem mestu obrnejo, ter razviti dobre delovne prakse, ki jih bodo uporabljali na celotni poklicni poti in ki jim bodo omogočile, da se upokojijo zdravi.



Zdravo delovno okolje omogoča vzdržno delo na celotni poklicni poti.

(10) Vseevropska javnomenjska anketa o varnosti in zdravju pri delu, EU-OSHA, 21. marec 2013 (<https://osha.europa.eu/sl/node/1486>).

Evropsko leto aktivnega staranja in solidarnosti med generacijami 2012

Leto 2012, ki pomeni deseto obletnico akcijskega načrta Združenih narodov o staranju ⁽¹⁾, je bilo razglašeno za evropsko leto aktivnega staranja in solidarnosti med generacijami. Cilj je bil ozaveščati o aktivnem staranju ter oblikovalce politik in zainteresirane strani spodbuditi k iskanju boljših rešitev za aktivno staranje.

V letu 2012 je bilo organiziranih veliko dogodkov za spodbujanje aktivnega staranja na delovnem mestu, samostojnega življenja in udeležbe starejših v družbi, vključno s:

- konferencami, ki jih je organizirala Evropska komisija;

- projektom in priznanjem »Generations@ school« (generacije v šoli);
- priznanji EU, med drugim za socialne podjetnike, novinarje in starejšim prijazna okolja;
- usposabljanji in seminarji za ozaveščanje;
- publikacijami, namenjenimi zainteresiranim stranem, vključno s posebno raziskavo Eurobarometra.

Pomembni pridobitvi sta bili indeks aktivnega staranja ⁽²⁾, ki je namenjen oblikovalcem politik in pomeni okvir za dosledno zavezanost in ukrepanje na tem področju, ter vodilna načela za aktivno staranje in solidarnost med generacijami ⁽³⁾ za države članice, ki jih je potrdil Svet Evropske unije. Še vedno poteka priprava Pakta o demografskih spremembah, ki bo povezal zainteresirane strani v podporo aktivnemu staranju.

Dejavnosti v tem letu so bile le prvi korak, cilj trenutne kampanje Zdrava delovna mesta za vse generacije pa je ohraniti zagon iz evropskega leta 2012.

(1) <http://undesadspd.org/Ageing/Resources/MadridInternationalPlanofActiononAgeing.aspx>

(2) <http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>

(3) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sl&catId=89&newsId=1743&furtherNews=yes>

Študija primera:

Učenje skozi prakso ter mentorstvo v dejavnosti zdravstvene nege in oskrbe, Nemčija

Podjetje St. Gereon Seniorenendienste opravlja storitve oskrbe starejših. Pri podjetju menijo, da je usposabljanje ključno za dosledno in kakovostno oskrbo, pri čemer uporabljajo strategijo učenja skozi prakso. Pripravniki spremljajo starejše in izkušenejše zaposlene pri njihovem vsakdanjem delu, individualno mentorstvo pa je združeno s teoretičnim učenjem. Primeri dobrih praks se dokumentirajo, da jih je mogoče uporabiti kot pomoč pri usposabljanju in da se omogoči razširjanje strokovnega znanja v podjetju.

Pri podjetju St. Gereon uporabljajo tudi inovativno metodo za zaposlovanje pripravnikov. Namesto tradicionalnih razgovorov so študentom na voljo tridnevna poskusna pripravništva. Pripravništva omogočajo študentom verodostojen vpogled v delo na področju nege, podjetju pa vpogled v osebnost kandidata ter njegovo ustreznost za delovno mesto.

Poleg tega želi podjetje z različnimi programi promocije zdravja na delovnem mestu ustvariti pozitivno delovno okolje. Ti programi vključujejo preventivne tečaje, osredotočene na telesno in duševno zdravje, gibljiv delovni čas, ki omogoča boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih, ter nagrade za tiste zaposlene, ki so samoiniciativni in prispevajo k promociji zdravja na delovnem mestu.

Dosežki

Pobuda podjetja St. Gereon na področju usposabljanja je naložba za prihodnost. Njen cilj je, da bi vsi zaposleni omogočali strankam visok standard oskrbe. 60 % zaposlenih je pripravnikov. Osredotočenost na posameznikovo ustreznost za delovno mesto, ne pa na njegovo ustreznost na papirju, je prispevalo k temu, da je leta 2012 usposabljanje uspešno zaključilo 43 od 45 pripravnikov.

Dejavniki uspeha

- Usposabljanje in izobraževanje, ki ju zagotavljajo starejši in izkušenejši zaposleni, sta zelo spodbudno vplivala na delavce ter povečala število tistih, ki so želeli ostati zaposleni v podjetju.
- Upoštevanje osebnih interesov ter znanja in spretnosti posameznikov je pomembno vplivalo na uspešnost usposabljanja pri podjetju St. Gereon.



Upravljanje varnosti in zdravja pri delu ob upoštevanju staranja delovne sile

Pomen preventive skozi celotno delovno življenje in uporabe celostnega pristopa

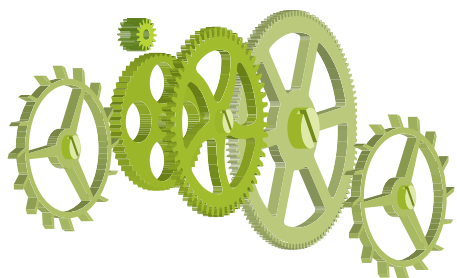
Preprečevanje nezgod pri delu in zdravstvenih težav, povezanih z delom, ter poklicnih bolezni mora biti glavni cilj vsakega načrta upravljanja varnosti in zdravja pri delu. Glede na staranje delovne sile je **preventiva skozi celotno delovno življenje ključna**, saj na zdravje ljudi v poznejšem obdobju življenja med drugim vplivajo delovni pogoji v zgodnejših letih. Današnji mladi delavci so prihodnji starejši delavci.

Bistvena je tudi uporaba **celostnega pristopa pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu**, pri čemer je treba delovno okolje obravnavati kot celoto ter upoštevati in obravnavati vse dejavnike, ki bi lahko vplivali na varnost in zdravje na delovnem mestu. Ti vključujejo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, usposabljanje in vseživljenjsko učenje, poklicni razvoj, motivacijo in vodstvo. Primer celostnega pristopa k upravljanju varnosti in zdravja pri delu je koncept delovne sposobnosti, ki ga je razvil Finski inštitut za zdravje pri delu (FIOH).

Koncept delovne sposobnosti in spodbujanje te sposobnosti

Delovna sposobnost je ravnovesje med delovnimi zahtevami in individualnimi zmožnostmi, pri čemer se upošteva tudi okolje izven delovnega mesta, vključno z družino in družbo. Delovna vsebina, delovna obremenitev in organizacija dela ter delovno okolje in tim vplivajo na zahteve na delovnem mestu, individualne zmožnosti pa so odvisne od zdravja in funkcionalnih zmožnosti, usposobljenosti, vrednot, vedenja in motivacije. Vodstvo lahko vpliva na delovne zahteve in individualne zmožnosti, tj. z motivacijo ter spodbujanjem pozitivnega odnosa in trdnih vrednot. Zato je **vodstvo pomembno pri iskanju ravnovesja med delovnimi zahtevami in individualnimi zmožnostmi**.

Koncept delovne sposobnosti vključuje celosten pristop k upravljanju varnosti in zdravja pri delu tako, da upošteva vse dejavnike, ki vplivajo na delovno sposobnost. Za izboljšanje delovne sposobnosti je potrebno dobro vodenje, sodelovanje delavcev pri upravljanju, sodelovanje med delodajalcem ali vodstvom podjetja ter delavci in njihovimi predstavniki. Delovna sposobnost je mogoče meriti z indeksom delovne sposobnosti, ki se skupaj s konceptom delovne sposobnosti uporablja v nekaterih državah članicah, med katerimi sta Avstrija in Finska. Na podlagi prej omenjenega indeksa je mogoče sklepati o tem, kako posameznik zaznava lastno delovno sposobnost, temelji pa na vprašalniku in opravljenem razgovoru; kaže lahko tudi morebitno nezmožnost za delo ali napoveduje zgodnjo upokojitev.



Dobro vodenje in sodelovanje delavcev sta ključna za reševanje težav, povezanih s starajočo se delovno silo.

Študija primera:

Obvladovanje staranja v podjetju Berner Ltd na Finskem

Od 380 zaposlenih v podjetju Berner Ltd, ki je proizvajalec kemičnih snovi, jih je 20 % starejših od 55 let. Kot odgovor na to starostno sestavo je podjetje uvedlo strukturiran program za starejše, namenjen obvladovanju težav, povezanih s staranjem. Cilj programa je boljše predvidevanje in načrtovanje sprememb v kadrovski sestavi.

Program vključuje štiri pristope: usposabljanje vodstva, izboljšanje delovnega tima in delovnega okolja, vzdrževanje in izboljšanje delovnih sposobnosti posameznika ter oblikovanje skupine rezervnih delavcev.

Dosežki

Ne prihaja več do upokojitev zaradi nezmožnosti za delo, povprečna upokojitvena starost pa se je povečala. Poleg tega več kot 90 % upravičencev uporablja ponujene individualne programe za telesno vadbo, rezultati vprašalnika pa kažejo visoko stopnjo zadovoljstva med zaposlenimi. Na podlagi tega uspeha je bil uveden tudi program za mlajše delavce – to so tisti, ki so stari 36 let ali manj.

Dejavniki uspeha

- Sodelovanje med vodstvenimi delavci in zaposlenimi.
- Finska zakonodaja in politika.
- Podpora zunanjega ponudnika storitev zdravstvenega varstva pri delu in pokojninske zavarovalnice.
- Spodbujanje enakosti.
- Individualno načrtovanje poklicne poti in ocene preteklega dela.

Številne elemente tega pristopa je mogoče preprosto uporabiti v drugih organizacijah različnih velikosti in iz različnih gospodarskih panog, čeprav individualni programi za telesno vadbo morda niso možni v malih in srednjih podjetjih.



Ocenjevanje tveganja, pri katerem se upošteva raznolikost delovne sile

Ocena tveganja je temelj evropskega pristopa k preprečevanju nezgod pri delu in poklicnih bolezni. Zakonodaja na področju varnosti in zdravja pri delu ⁽¹⁴⁾ od delodajalcev zahteva ocenjevanje tveganja ter poudarja potrebo po »prilagajanju dela posamezniku«, obveznost delodajalca, da mora »oceniti tveganja za varnost in zdravje pri delu, tudi tista, s katerimi se soočajo skupine delavcev, izpostavljene posebnim tveganjem«, in da je treba »občutljive skupine [...] varovati pred nevarnostmi, ki jih specifično prizadevajo«.

Raznolikost in njeno upravljanje na delovnem mestu sta danes pomembni vprašanji na področju varnosti in zdravja pri delu.

Ocenjevanje tveganja, ki upošteva starost zaposlenih, mora upoštevati razlike med posamezniki, vključno z morebitnimi razlikami v funkcionalnih zmožnostih in zdravstvenem

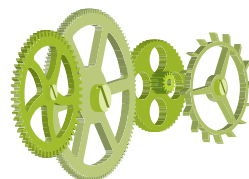
stanju, nezmožnost za delo in razlike med spoloma. Pri mladih delavcih je treba upoštevati njihov fizični in intelektualni razvoj, nezrelost ter pomanjkanje izkušenj. Pri starejših delavcih je treba več pozornosti nameniti razmeram, ki bi lahko zanje pomenile večje tveganje, kot so izmensko delo in delovna mesta z velikimi fizičnimi obremenitvami ter delo v vročini ali mrazu.

Vendar starejši delavci niso homogena skupina, razlike v funkcionalnih zmožnostih in zdravstvenem stanju med posamezniki se z leti povečujejo. V **postopku ocenjevanja tveganja** je treba upoštevati raznolikost in se osredotočiti na delovne zahteve v povezavi s posameznikovimi zmožnostmi in njegovim zdravjem. S tem se poudarek s specifičnih (starostnih) skupin znotraj delovnega okolja preusmeri na izboljšanje delovnih razmer za vse.



© EU-OSHA/Michel Wielick

Zdravo staranje na delovnem mestu pomeni, da delavci dobro živijo, dobro delajo in ostanejo zdravi v starosti.



(14) Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu, *Uradni list Evropske unije* L 183, 29.6.1989, str. 1–8.

Študija primera:

Razbremenitev zaposlenih v krovskem mikropodjetju, Nemčija

Anton Plenkers v svojem krovskem podjetju zaposluje štiri delavce, katerih povprečna starost je 40 let. Zaradi težkega dela na prostem so tveganja za zdravje velika, zlasti za kostno-mišična obolenja.

Univerza uporabnih znanosti iz Spodnjega Porenja je skupaj s Fraunhoferjevim inštitutom za organizacijo dela šest mesecev spremljala podjetje g. Plenkersa v okviru projekta, ki je bil namenjen temu, da bi obdržali čim več starejših delavcev. Projekt so izvedli zaradi dviga upokojitvene starosti v Nemčiji.

Dosežki

G. Plenkers, njegovi delavci in projektne raziskovalci so razpravljali o ukrepih, s katerimi bi delavce razbremenili premeščanja težkih bremen. Kot odgovor na to so bila uvedena mobilna dvigala, ročni vozički in ščitniki za kolena. Poleg tega je bila spremenjena organizacija dela: krovci so se usposabljali za pisarniška dela. S tem so pridobili nova znanja in spretnosti ter možnost, da so jih po potrebi premestili na lažje pisarniško delovno mesto, kar je bila dodatna pomoč tudi za g. Plenkersa.

Dejavniki uspeha

Interaktivni pristop je bil ključen za uspeh tega projekta. Ta primer dokazuje, kaj je mogoče doseči v zelo majhni organizaciji, in poudarja pomen zunanje podpore. Pristop bi bilo mogoče uporabiti v vsakem podobnem delovnem okolju, vendar bi bilo delavce v večjih organizacijah morda težje vključiti v pisarniška dela.



Prilagajanje delovnega mesta



© EU-OSHA/Jacec Clisio

Prilagajanje dela posameznikovim sposobnostim, znanju in spretnostim ter njegovemu zdravstvenemu stanju kot tudi drugim vidikom raznolikosti med delavci, kot so npr. **spol, starost, invalidnost, status migranta**, bi moral biti dinamičen in neprekinjen proces, ki temelji na ocenjevanju tveganja in poteka skozi celotno poklicno življenje. To vključuje upoštevanje s starostjo povezanih značilnosti različnih starostnih skupin, vključno z morebitnimi spremembami funkcionalnih zmožnosti in zdravstvenega stanja.

Spremembe funkcionalnih zmožnosti je na primer mogoče obvladovati z:

- uporabo opreme in drugih podpornih tehnologij za zmanjšanje fizičnih obremenitev;
- dobro ergonomsko zasnovanim orodjem, opremo in pohištvom;

- omejitvami pri dvigovanju težkih bremen in fizično zahtevnem delu;
- usposabljanjem o ustreznih tehnikah dvigovanja in premeščanja bremen;
- dobro zasnovanimi delovnimi mesti, ki zmanjšujejo tveganja za padce;
- omogočanjem počitka, na primer s krajšimi in pogostejšimi odmori;
- ponovnim načrtovanjem delovnega mesta;
- kroženjem na delovnih mestih in
- organizacijo izmenskega dela, na primer s »sistemom hitrega kroženja pri izmenskemu delu«.

Dobro **zasnovana delovna mesta** in dobra **organizacija dela** koristijo vsem starostnim skupinam. Glede na staranje delovne sile imajo vse večji pomen tudi rehabilitacija in politike za lažjo **vrnitev na delo po bolezni**.

Študija primera:

Zdravju prijazno delo pri vseh starostih v poljskem šiviljskem obratu Dartex

Dartex je majhno podjetje, ki zaposluje 14 delavk. Delavke večino časa preživijo sede, izvajajo ponavljajoče se gibe, pri čemer morajo naprezati oči, ob tem pa so nenehno izpostavljene hrupu in vibracijam.

Delodajalec je uvedel spremembe, ki temeljijo na opažanjih zaposlenih. Cilj je bil čim bolj izboljšati delovno okolje in zmanjšati pogostost odsotnosti z dela zaradi bolezni. Pobuda je pripeljala do nakupa nove opreme, boljše organizacije dela ter sklenitve pogodbe z zunanjim svetovalcem, ki je pomagal rešiti težave z razsvetljavo, hrupom in vibracijami.

Dosežki

Odsotnost z dela se je zmanjšala, zaposleni pa so pri delu bolj zavzeti. Poleg tega se je zaradi boljše razsvetljave izboljšala natančnost, kar je prispevalo k zmanjšanju števila pritožb strank za 70 %, s čimer se je povečala donosnost podjetja.

Dejavniki uspeha

To je odličen primer majhnega podjetja, ki kaže, kako je s predanostjo delodajalca in dejavnim sodelovanjem delavcev mogoče doseči uspeh. Ključna je bila tudi zunanja podpora. Ukrepi za zmanjšanje ročnega premeščanja bremen, prisilnih drž in ponavljajočih se gibov, ki so pogosti dejavniki tveganja za kostno-mišična obolenja, pa so zlasti pomembni za starejše delavce.



Ukrepi in politike za preprečevanje invalidnosti, rehabilitacijo ter vrnitev na delo

Zdravstvene težave so najpogostejši razlog za predčasno upokožitev, kostno-mišična obolenja in duševne bolezni pa so glavni razlogi za invalidsko upokožitev ⁽¹⁵⁾. Raziskava kaže, da na splošno dolgotrajna odsotnost z dela zaradi bolezni znatno poveča tveganje za to, da se delavec ne vrne na delo.

Obstajajo dokazi, da lahko delo ugodno vpliva na okrevanje ljudi, ki se vračajo na delo po odsotnosti zaradi bolezni. Vendar lahko odsotnost z dela zaradi dolgotrajne bolezni pripelje do težav z duševnim zdravjem, osamljenosti, socialne izključenosti in predčasnega odhoda s trga dela ter posledično revščine v starosti. Glede na staranje delovne sile je bolj kot kdaj prej pomembno, da se ljudem z zdravstvenimi težavami pomaga, da ostanejo na trgu dela. Vse pomembnejše so **poklicna rehabilitacija in politike** za olajšanje vrnitve na delo po odsotnosti, ki je posledica bolezni ali poškodbe.

V številnih evropskih državah so bile sprejete pobude za olajšanje vrnitve na delo. V Združenem kraljestvu je bilo leta 2010 za preprečevanje dolgotrajne odsotnosti z dela zaradi bolezni »obvestilo o bolniškem dopustu« nadomeščeno z »obvestilom o okrevanju«. Na Danskem je bil uveden projekt »Vrnitev na delovno mesto«, namenjen ljudem, ki so dolgotrajno odsotni z dela zaradi bolezni. Vlada v Avstriji pa je začela program »Fit2work«, namenjen preprečevanju invalidnosti in predčasnega upokoževanja ter ohranjanju zaposljivosti delavcev.



Upravljanje človeških virov ter varnosti in zdravja pri delu

Sodelovanje med različnimi zainteresiranimi stranmi, kot so službe medicine dela, zavarovalnice za zdravstveno in nezgodno zavarovanje, predstavniki delavcev ter vodstvo, je ključno za reševanje težav, povezanih s starajočo se delovno silo. Zlasti je pomembno sodelovanje med oddelki za upravljanje varnosti in zdravja pri delu ter kadrovskimi oddelki. Kadrovske politike, kot so politike, povezane z **ravnovesjem med poklicnim in zasebnim življenjem, delovnim časom, vseživljenjskim učenjem ter poklicnim razvojem**, vplivajo na varnost in zdravje pri delu, zlasti na **psihosocialno delovno okolje**. Zato je bistveno, da kadrovske politike podpirajo upravljanje varnosti in zdravja pri delu za vse starostne skupine, pri čemer je treba upoštevati značilnosti, potrebe in interese vsake od teh skupin.

(15) *Sickness, disability and work: Breaking the barriers – a synthesis of findings across OECD countries* (Bolezni, invalidnost in delo: premagovanje ovir – povzetek ugotovitev v državah OECD), OECD, Pariz 2010 (http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf).

Študija primera:

Mentorski program v trgovini na drobno, Avstrija

Trgovec na drobno Sonnentor ima 220 zaposlenih na štirih lokacijah v Avstriji. Povprečna starost zaposlenih je 42 let.

Da bi podjetje čim bolj zmanjšalo predčasen odhod delavcev s trga dela ter ohranilo kompetence in izkušnje v podjetju, je uvedlo nove dejavnosti in organizacijske ukrepe.

Dosežki

Na podlagi ukrepov podjetja je bilo doseženo naslednje:

- gibljiv delovni čas;
- delo s krajšim delovnim časom za upokoјence;

- boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih;
- ergonomske izboljšave;
- povečanje notranje mobilnosti (tj. spremembe delovnih mest in opisov delovnih mest);
- program »Generacijski mentorji«, namenjen prenosu znanja in izkušenj, in
- program za zdrav način življenja.

Dejavniki uspeha

V tem primeru so bili dejavniki uspeha redna komunikacija med delavci, vodstvom in kadrovsko službo, izmenjava izkušenj med delavci ter imenovanje osebe, odgovorne za starejše delavce.





© SHUTTERSTOCK/Monkey Business Images

Promocija zdravja na delovnem mestu

Promocijo zdravja na delovnem mestu sestavljajo skupna prizadevanja delodajalcev, zaposlenih in družbe, ki so usmerjena v izboljšanje zdravja in **dobrega počutja ljudi pri delu**. Obsega različna področja, vključno s prehrano, uživanjem alkohola, opuščanjem kajenja, telesno vadbo, počitkom in spancem. Delovno mesto ima pomembno vlogo pri **spodbujanju zdravega načina življenja** in podpornih dejavnosti, ki preprečujejo zmanjševanje funkcionalnih zmožnosti.

Vendar je lahko promocija zdravja na delovnem mestu, ki je v večini evropskih držav prostovoljna dejavnost, uspešna samo v povezavi z obravnavo širših vprašanj delovnega okolja in organizacije dela. Zato danes koncept »delovnih mest, ki promovirajo zdravje«, ki vključuje **obvladovanje tveganja** in promocijo zdravja na delovnem mestu, pomeni bolj celosten in enoten pristop, ki obravnava **posamezne dejavnike tveganja** in odnos do zdravja ter **fizične in psihosocialne dejavnike tveganja** na delovnem mestu.

Vseživljenjsko učenje

K delovni sposobnosti prispeva tudi vseživljenjsko učenje. Vseživljenjsko učenje delavcem vseh starosti omogoča vključevanje v **izobraževanje in usposabljanje** ter jih pri tem spodbuja. Eden glavnih ciljev je preprečiti upadanje znanja in spretnosti ter usposobljenosti med delovno aktivnim prebivalstvom. Za **zaposljivost** delavcev so ključnega pomena posodabljanje ter razvoj znanj in spretnosti.

Študija primera:

Usposabljanje za mentorja za osebno rast v dejavnosti socialnega varstva, Belgija

Podjetje Service d'aide aux familles bruxelloises asbl pomaga ljudem in družinam, ki potrebujejo pomoč iz zdravstvenih ali socialnih razlogov. V njem je zaposlenih 50 delavk, ki so odgovorne za zelo različne naloge, vključno s čiščenjem, zagotavljanjem zdravstvenih storitev in pomoči pri urejanju upravnih zadev.

Kot del dejavnosti zdravstva in socialnega varstva se lahko zaposleni srečujejo s težavnimi razmerami ter trpijo zaradi stresa in izgorelosti. Postavlja se vprašanje pomanjkanja možnosti za napredovanje na poklicni poti. Kot odgovor na te težave je podjetje razvilo program usposabljanja za mentorja za osebno rast.

Dosežki

- S pomočjo programa zaposleni, ki so starejši od 45 let, izboljšajo svoje veščine sporočanja, da bi lahko lažje obvladovali težavne razmere pri delu s strankami.
- Zaposleni pridobijo tudi uradno priznanje in novo kvalifikacijo.

Dejavniki uspeha

Pomembna vloga vodilnih delavcev na najvišji ravni pri razvoju programa usposabljanja ter spodbujanje zaposlenih in nadgradnja njihovih znanj in spretnosti so bili glavni dejavniki, ki so prispevali k uspehu tega programa.



Kakšne so koristi?

Dokazano je bilo, da delo dobro vpliva na telesno in duševno zdravje. Zato lahko upoštevanje zgoraj navedenih praks na področju upravljanja varnosti in zdravja pri delu prispeva k boljšemu zdravju celotnega aktivnega prebivalstva, od tistih, ki so novi na trgu dela, do tistih, ki se približujejo upokojitvi.

Poleg tega so lahko te prakse na področju upravljanja varnosti in zdravja pri delu zelo koristne na organizacijski ravni.

- Delavci bodo zdravi, produktivni in motivirani, kar organizacijam omogoča, da ostanejo konkurenčne in inovativne.

- Dragoceno znanje in spretnosti ter delovne izkušnje se lahko zahvaljujoč prenosu znanja ter večjemu naboru nadarjenih in sposobnih ljudi ohranijo znotraj organizacije.
- Manjše število odsotnosti z dela zaradi bolezni in izostajanj od dela bo prispevalo k nižjim stroškom zaradi nezmožnosti za delo in večji produktivnosti v organizaciji.
- Manjša bo fluktuacija zaposlenih.
- Delovno okolje bo zaposlenim vseh starosti omogočalo, da uresničijo svoje zmožnosti.
- Izboljšalo se bo dobro počutje pri delu.

Z upravljanjem varnosti in zdravja na delovnem mestu, ki upošteva staranje delovne sile, se ne bosta izboljšala samo zdravje in vsakdanje življenje posameznih delavcev, temveč tudi produktivnost in stroškovna učinkovitost organizacije.



© SHUTTERSTOCK/bikeriderlondon

Študija primera:

Dobro počutje starejših delavcev v poštni dejavnosti, Francija

V podjetju za poštno opremo Solystic je zaposlenih 450 delavcev, katerih delovne naloge se zelo razlikujejo. Več kot polovica jih je starejših od 45 let. V skladu s svetovnimi težnjami se podjetje srečuje s težavami pri zaposlovanju novega osebja, zaradi česar si mora prizadevati, da bi obdržalo starejše delavce. Vendar je delo nameščanja opreme fizično (nerodne telesne drže) in psihično (visoka stopnja stresa) naporno. Delavci se srečujejo tudi s pomanjkanjem možnosti za poklicni razvoj.

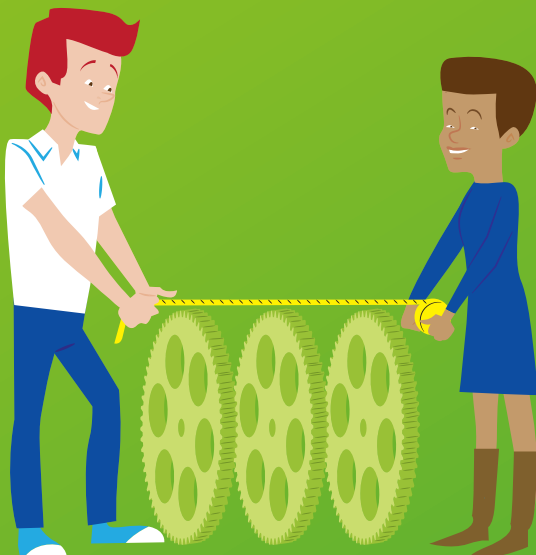
Dosežki

V skladu z zakonodajo je bil za reševanje teh težav dosežen sporazum na ravni podjetja, ki med drugim vključuje:

- zavezanost k celovitemu in celostnemu pristopu;
- ukrepe za izboljšanje zaposlovanja, načrtovanja poklicne poti, delovnih razmer ter razvoja znanj in spretnosti;
- postopek ocenjevanja, v okviru katerega se vsi ti dejavniki lahko ocenijo.

Dejavniki uspeha

Uporabljeni pristop je obravnaval vse vidike staranja delovne sile, ukrepi pa so bili osredotočeni na ustrezno starostno skupino (tj. 45 let in več), kar je omogočilo zgodnje odkrivanje težav in njihovo preprečevanje. Sporazum je zlasti namenjen starejšim delavcem, čeprav imajo koristi vsi zaposleni. Postopek ocenjevanja izvajanja načrta zagotavlja podrobno spremljanje in možnost uvajanja sprememb.



Kampanja Zdravo delovno okolje 2016–2017: Zdrava delovna mesta za vse generacije

O kampanji

Delavci v Evropi se starajo, številne države članice pa zvišujejo uradno upokojitveno starost. S podaljševanjem poklicnega življenja se podaljšuje tudi čas izpostavljenosti nevarnostim pri delu.

Čeprav so politike, programi in strategije za podporo starejšim delavcem na voljo v vseh državah članicah, je treba povečati ozaveščenost o njih ⁽¹⁶⁾. Cilj te kampanje je zbrati **informacije in primere iz držav članic** ter jih razširiti po vsej Evropi. Cilji kampanje Zdravo delovno okolje 2016–2017 so:

- **okrepiti prizadevanje za vzdržno delovno življenje in zdravo staranje** ter poudariti pomen **preventive na celotni poklicni poti**;
- delodajalcem in delavcem zagotoviti **informacije in praktična orodja** za upravljanje varnosti in zdravja pri delu ob upoštevanju staranja delovne sile;
- spodbuditi izmenjavo informacij in **dobrih praks** na tem področju.

V podporo kampanji so bila pripravljena praktična orodja, vključno z e-vodnikom za upravljanje varnosti in zdravja pri delu ob upoštevanju staranja delovne sile. Poleg tega je v okviru spletnega interaktivnega orodja za ocenjevanje tveganja (OiRA) sedaj na voljo modul za ocenjevanje tveganja, upošteva starostno strukturo in raznolikost zaposlenih. Med kampanjo bodo predstavljene ugotovitve pilotnega projekta Evropskega parlamenta »Varnejše in bolj zdravo delo za vse starosti«, ki ga vodi agencija EU-OSHA, za ta namen pa bo razvito posebno spletno orodje za vizualizacijo podatkov.

Natečaj za priznanja za dobro prakso Zdravo delovno okolje bo ključna aktivnost kampanje. Oba evropska tedna varnosti in zdravja pri delu, vključno s konferencami, seminarji in usposabljanji, bosta zaznamovana s tematiko kampanje.

Za zaključek kampanje bo EU-OSHA organizirala srečanje na vrhu, na katerega bo povabila vse, ki so prispevali k uspehu kampanje. Proučila bo vse dosežke in pridobljene izkušnje, da bodo rezultati kampanje postali dobra praksa, ki se bo ohranila skozi čas.



(16) V vseevropski javnomnenjski anketi o varnosti in zdravju pri delu iz leta 2013, ki jo je izvedla EU-OSHA, je bilo ugotovljeno, da je samo 12 % delavcev seznanjenih z obstoječimi politikami in programi.



Pomembni datumi

- Začetek kampanje: april 2016
- Evropska tedna varnosti in zdravja pri delu: oktober 2016 in oktober 2017
- Podelitev priznanj za dobro prakso Zdravo delovno okolje: april 2017
- Vrh kampanje Zdravo delovno okolje: november 2017



Praktična orodja in podpora

Upravljanje varnosti in zdravja pri delu ob upoštevanju staranja delovne sile je enostavnejše z uporabo **orodij za obvladovanje staranja**. Na voljo je več orodij, s katerimi se na organizacijski ravni upošteva dejavniki, povezani s starostjo.

- Oblikovanje profilov starosti/analiza starostne strukture – omogoča oceno sedanje in prihodnje starosti delavcev na ravni organizacije, oddelka ali skupine. Namenjeno je boljšemu predvidevanju gibanj in potreb po delavcih.
- Ocena sposobnosti – omogoča ugotavljanje vrzeli v znanju, spretnostih in sposobnostih delavcev, kar prispeva k boljši storilnosti ali poklicnemu razvoju, ter zagotavlja podlago za ciljno prilagojeno usposabljanje. Pri starejših delavcih to lahko pomeni prilagajanje na nove tehnologije, spodbujanje menjav na delovnih mestih v organizaciji ali zagotavljanje drugih poklicnih priložnosti.
- Indeks delovne sposobnosti – razvil ga je Finski inštitut za zdravje pri delu (FIOH) in je namenjen merjenju delovne sposobnosti posameznega delavca. Vključuje samoocenjevanje v obliki vprašalnika, namenjen pa je opredelitvi ukrepov, potrebnih za preprečevanje zmanjšanja delovne sposobnosti.
- Orodja za prenos znanja, kot so starostno mešane skupine ali programi mentorstva in inštruiranja – organizaciji pomagajo ohraniti dragocene pridobljene izkušnje in strokovno znanje starejših delavcev.
- Kroženje na delovnih mestih in prerazporeditev – uporablja se lahko za zmanjšanje delovnih zahtev in obremenitev, starejšim delavcem pa daje možnost, da ostanejo zaposleni na delovnem mestu, ki bolje ustreza njihovim zmožnostim.
- E-vodnik Zdrava delovna mesta za vse generacije – praktično orodje, ki ga lahko uporabljajo delavci in delodajalci.

Na voljo so številna uporabniku prijazna orodja za upravljanje starajoče se delovne sile, med katerimi so tudi taka, ki so bila razvita po meri malih in srednjih podjetij.



Študija primera:

Kampanja »Age Positive«, Združeno kraljestvo

Kampanja »Age Positive«, ki jo vodi ministrstvo Združenega kraljestva, pristojno za delo in pokojnine, je pobuda, ki je zlasti namenjena delodajalcem. Njen cilj je povečati njihovo ozaveščenost o vprašanih varnosti in zdravja pri delu, povezanih s starostjo. Zagotavlja tudi nasvete in podporo o ukrepih in dejavnostih, ki jih je mogoče sprejeti za ohranitev starejših delavcev na delovnem mestu.

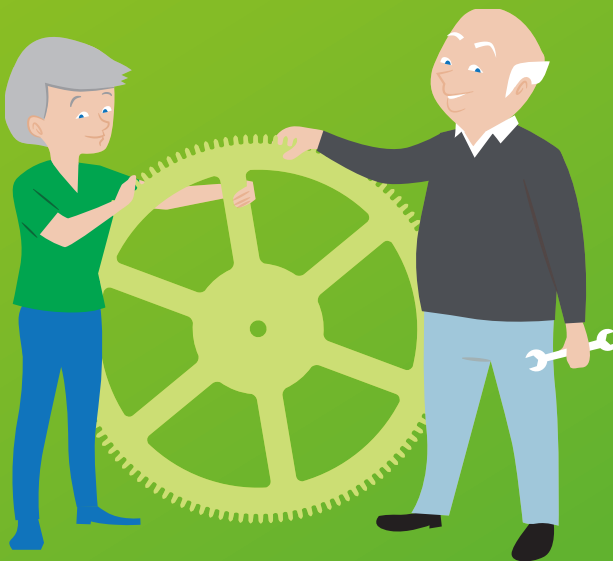
V tej kampanji so bile zbrane raziskave in informacije o ukrepih delodajalcev, namenjenih za vse generacije zaposlenih. V času izvajanja kampanje ministrstvo tako zbrane informacije razširja v različnih oblikah.

V okviru kampanje je bilo leta 2013 objavljenih več dokumentov s smernicami, ki ponujajo odgovore na vprašanja delodajalcev in nebirokratske rešitve. Publikacije vsebujejo

smernice za delodajalce o današnji večgeneracijski delovni sili in zbirko študij primerov o tem, kako delodajalci (ne glede na velikost podjetja) iz različnih gospodarskih panog učinkovito upravljajo starajočo se delovno silo.

V okviru kampanje je bila izdana tudi interaktivna zbirka orodij za delodajalce, ki je na voljo tudi v obliki PDF ter je med drugim osredotočena na ohranjanje, preusposabljanje in zaposlovanje starejših delavcev, pravne zahteve in prilagodljivo delo.

Kampanja »Age Positive« še poteka, načrtuje pa se tudi objava nadaljnjih smernic o izzivih delodajalcev v različnih gospodarskih panogah.

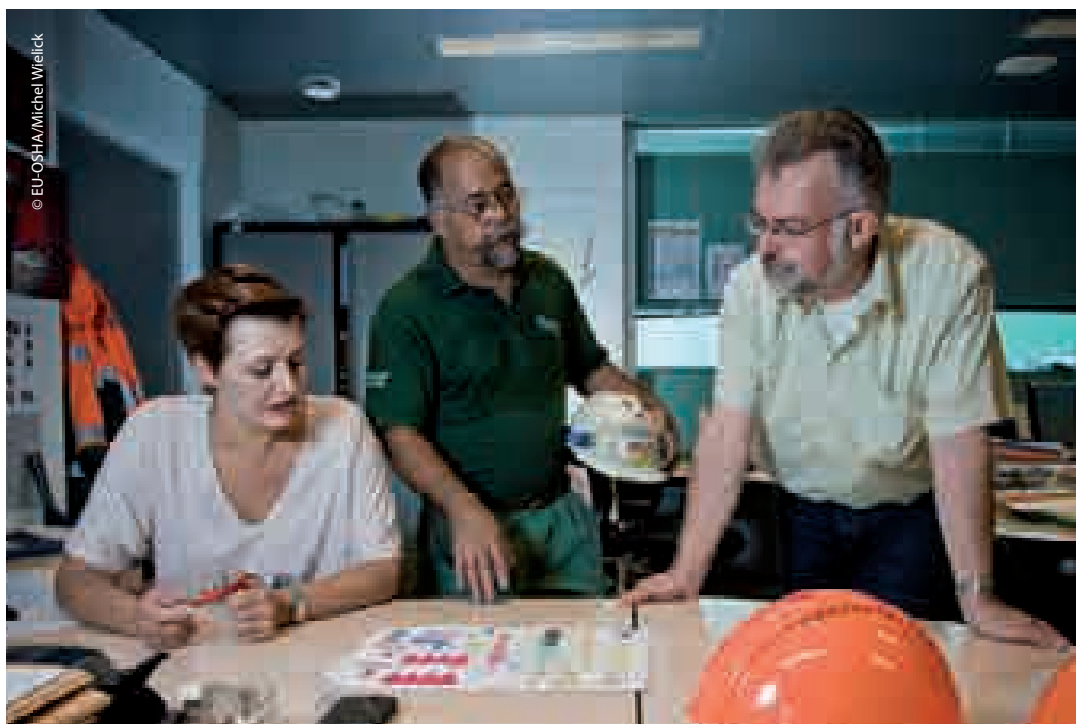




Kdo lahko sodeluje v kampanji?

Pri sodelovanju v tej kampanji so dobrodošli posamezniki ter (javne ali zasebne) organizacije vseh velikosti in iz vseh gospodarskih panog, vključno z:

- delodajalci (ne glede na velikost podjetja) iz javnega in zasebnega sektorja;
- vodilnimi in vodstvenimi delavci, nadzorniki in delavci;
- sindikati ter delavskimi zaupniki za varnost in zdravje pri delu;
- strokovnjaki s področja varnosti in zdravja pri delu ter človeških virov;
- združenji delodajalcev;
- poklicnimi združenji;
- ponudniki usposabljanja in izobraževanja;
- službami za preprečevanje tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu ter zavarovalnicami.



Kako lahko sodelujete?

V tej kampanji lahko sodelujete na različne načine, med drugim tudi tako, da:

- razširjate in objavljate gradivo o kampanji, s čimer pripomorete k ozaveščanju;
- organizirate dejavnosti in dogodke, kot so tečaji usposabljanja, konference in natečaji;
- uporabljate oziroma spodbujate uporabo praktičnih orodij za obvladovanje problemov, povezanih s staranjem zaposlenih;
- sodelujete na natečaju za priznanja za dobro prakso Zdravo delovno okolje, v okviru katerega bodo organizacijam različnih velikosti in iz različnih gospodarskih panog podeljena priznanja za inovativne prispevke na področju varnosti in zdravja pri delu;
- sodelujete v aktivnostih evropskih tednov varnosti in zdravja pri delu v letih 2016 in 2017, ko se bo zgostilo dogajanje na področju varnosti in zdravja pri delu v Evropi;
- postanete uradni partner kampanje, če ste vseevropska ali mednarodna organizacija;
- postanete nacionalni partner kampanje, če ste dejavni na nacionalni ravni;
- postanete medijski partner kampanje, če ste nacionalna ali evropska medijska hiša;
- spremljate novice na spletnem mestu kampanje (www.healthy-workplaces.eu) in naše aktivnosti na družbenih omrežjih. Najdete nas lahko na Facebooku, Twitterju, LinkedInu itd.

Uradni partnerji kampanje imajo nekatere odgovornosti, vendar partnerstvo v kampanji prinaša tudi številne koristi, vključno s sodelovanjem v primerjalni analizi, ki jo izvaja EU-OSHA. Več informacij o tem, kako postati partner kampanje, je na voljo na spletnem mestu kampanje.

Priznanja za dobro prakso Zdravo delovno okolje

Cilj priznanj za dobro prakso Zdravo delovno okolje je predstaviti vodilne primere organizacij, ki so uvedle **inovativne prakse na področju varnosti in zdravja** na delovnem mestu. Podjetja so nagrajena za izjemne prispevke, hkrati pa se koristi uvedbe dobrih praks na področju varnosti in zdravja pri delu predstavijo drugim. Na natečaj se lahko prijavijo vse organizacije v državah članicah, državah kandidatkah, potencialnih državah kandidatkah in Evropskem združenju za prosto trgovino (Efta).

Iz prijavnice na natečaj mora biti razvidno naslednje:

- zavezanost vodstva in sodelovanje delavcev na področju zagotavljanja zdravih delovnih mest za vse generacije zaposlenih;
- upoštevanje raznolikosti delovne sile;
- uspešno izvajanje ukrepov na delovnem mestu;
- dokazljive izboljšave na področju varnosti in zdravja pri delu;
- trajnost izboljšave v daljšem časovnem obdobju in
- prenosljivost rešitve v druge organizacije različnih velikosti in iz različnih gospodarskih panog.

Mreža informacijskih točk EU-OSHA zbira prijave in razglasi zmagovalce na nacionalni ravni, ti pa nato sodelujejo na vseevropskem natečaju. Uradni partnerji kampanje svoje prijave pošljejo neposredno EU-OSHA. Natečaj za priznanja za dobro prakso se začne skupaj z začetkom kampanje, zmagovalci pa so razglašeni na slovesnosti, ki bo potekala v drugem letu kampanje in na kateri bodo proslavili dosežke vseh sodelujočih.

Naša mreža partnerjev

Dobro partnersko sodelovanje med EU-OSHA in ključnimi zainteresiranimi stranmi je bistvenega pomena za uspeh kampanje. Agencija računa na pomoč številnih partnerskih mrež, med katerimi so:

- **nacionalne informacijske točke:** na nacionalni ravni vse kampanje za zdravo delovno okolje vodi mreža informacijskih točk EU-OSHA. Če želite izvedeti več o informacijskih točkah ali stopiti v stik neposredno z njimi, obiščite spletno mesto kampanje (www.healthy-workplaces.eu), na katerem so na voljo kontaktni podatki;
- **evropski socialni partnerji:** ti zastopajo interese delavcev in delodajalcev na evropski ravni;
- **uradni partnerji kampanje:** kampanjo za zdravo delovno okolje dejavno podpira več kot 100 vseevropskih in mednarodnih organizacij, ki so uradni partnerji kampanje. Več informacij o tem, kako postati uradni partner kampanje, je na voljo na spletnem mestu kampanje (www.healthy-workplaces.eu);
- **medijski partnerji:** skupino medijskih partnerjev sestavljajo zavzeti novinarji in uredniki iz vse Evrope, ki so predani promociji varnosti in zdravja na delovnem mestu. Vodilne evropske publikacije o varnosti in zdravju pri delu so koristne pri promociji in ozaveščanju o kampanji, partnerstvo pa novinarjem in urednikom omogoča, da okrepijo prepoznavnost svojih publikacij ter se povežejo z mrežami in zainteresiranimi stranmi EU-OSHA v Evropi in zunaj nje;
- **Evropska podjetniška mreža (EEN):** ta mreža, ki jo vodi Evropska komisija, malim in srednjim podjetjem po vsej Evropi zagotavlja podporo ter svetuje glede različnih vprašanj, povezanih s poslovanjem in organizacijo. Mreža ima pomembno vlogo v kampanji Zdravo delovno okolje;
- **institucije Evropske unije in njihove mreže:** zlasti predsedstva Evropskega sveta v času kampanje;
- **druge agencije EU, za katere je tema kampanje pomembna:** zlasti Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound), Agencija za temeljne pravice (FRA) in Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE).





Uspeh prejšnjih kampanj

Uspeh lanske kampanje

Kampanja »Obvladajmo stres za zdrava delovna mesta!«, ki je potekala v letih 2014–2015, je ozaveščala o tem, kako pomembno je, da delavci, vodstveni delavci in delodajalci prepoznajo ter obvladujejo stres in psihosocialna tveganja na delovnem mestu. V okviru kampanje je bil izdan brezplačen praktični e-vodnik za obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, ki je na voljo v 34 različicah za posamezne države. To orodje je namenjeno delodajalcem in zaposlenim v malih podjetjih, ki se prvič srečujejo z vprašanjem psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Poleg tega je v kampanji sodelovalo več kot 100 uradnih partnerjev kampanje iz različnih gospodarskih panog, kar je največ, odkar potekajo kampanje EU-OSHA.

Uradni partnerji kampanje, kot so Toyota, LEGO, Heineken, Siemens AG in SEAT, so organizirali različne dogodke, na katerih so primerjali in si izmenjali dobre prakse na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj.

Na podelitvi priznanj za dobro prakso Zdravo delovno okolje, ki je potekalo marca 2015, so bili nagrajeni izjemni in inovativni primeri obvladovanja stresa. Multinacionalna tehnološka družba Siemens je na podlagi svojega celostnega pristopa k zmanjševanju psihosocialnih tveganj s svojim raznovrstnim programom »Življenje v ravnovesju« prejela priznanje v novi kategoriji »partnerji kampanje«. Med nacionalnimi zmagovalci so bila tudi mala podjetja z manj kot 100 zaposlenimi, vključno s hotelom Colón



(Španija), v katerem so uvedli postopek za preprečevanje psihosocialnih tveganj, pri katerem so sodelovali vodstvo in delavci.

Med uspehe prejšnje kampanje uvrščamo tudi spletni seminar z naslovom »Zdrav način življenja – duševno zdravje na delovnem mestu: ali ste kos izzivu?«, ki ga je februarja 2015 gostila evropska poslovna mreža za družbeno odgovornost gospodarskih družb (CSR Europe). Namen tega spletnega dogodka je bil povezati konkurente iz industrije ter tako poiskati načine za izboljšanje zdravja in dobrega počutja pri delu. Združenje evropskih javnih poštних operaterjev (PostEurop) je zaključilo dvoletni projekt, s katerim so želeli poiskati načine, kako bi lahko zaposleni obvladovali stres, ki je posledica hitrih sprememb, preobrazbe in razvoja v poštne sektorju.

Filmsko nagrado Zdravo delovno okolje je novembra 2014 prejel film Trgatev (*Vendanges*), ki ga je režiral Paul Lacoste in ki prikazuje razmere, v katerih delajo sezonski vinogradniški delavci v Franciji. Zmagovalni film prispeva k ozaveščanju o pomenu dobrih delovnih razmer. Redno ga predvajajo na dogodkih kampanje po Evropi.

Nekatere druge prejšnje kampanje

Omeniti velja kampanjo »Partnerstvo za preprečevanje tveganj«, ki je v letih 2012–2013 ozaveščala o pomenu sodelovanja delavcev in vodstva pri preprečevanju tveganj. V letih 2010–2011 je potekala kampanja »Varnost pri vzdrževalnih delih«, ki je poudarila pomen varnosti pri vzdrževanju za varnost in zdravje na delovnem mestu. Kampanja »Ocenjevanje tveganja« je potekala v letih 2008–2009 in je bila namenjena spodbujanju sistematičnega in celostnega pristopa k obvladovanju in ocenjevanju tveganja v organizacijah.





Dodatne informacije in viri

Na spletnem mestu kampanje si je mogoče ogledati ali z njega prenesti veliko različnega gradiva o kampanji, vključno z:

- brošuro, ki vključuje informacije o kampanji, in letakom za priznanja za dobro prakso Zdravo delovno okolje;
- glasilom o kampanji;
- predstavitevami v obliki PowerPoint, plakati in drugim gradivom;
- animiranimi filmi, v katerih Napo in prijatelji predstavljajo različne teme s področja varnosti in zdravja pri delu;
- praktičnim e-vodnikom o upravljanju varnosti in zdravja pri delu ob upoštevanju staranja delovne sile;
- gradivom iz pilotnega projekta Evropskega parlamenta »Varnejše in bolj zdravo delovno okolje za vse starosti«;
- povezavami do koristnih spletnih mest.

Vse informacije so na voljo v 25 jezikih na naslovu: www.healthy-workplaces.eu.

Novosti o naših dejavnostih in dogodkih lahko spremljate tudi prek družabnih omrežij. Najdete nas lahko na Facebooku, Twitterju, LinkedInu itd.



Europe Direct je služba za pomoč pri iskanju odgovorov na vprašanja v zvezi z Evropsko unijo.

Brezplačna telefonska številka (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Informacije so brezplačne, kakor tudi večina klicev (nekateri operaterji, telefonske govorilnice ali hoteli lahko klic zaračunajo).

Fotografije, uporabljene v tej publikaciji, ponazarjajo različne dejavnosti pri delu. Ne prikazujejo nujno dobrih praks ali upoštevanja zakonskih zahtev.

Veliko dodatnih informacij o Evropski uniji je na voljo na internetu (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2016

ISBN 978-92-9240-736-0

doi:10.2802/75510

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2016

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

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

si prizadeva za varnejša, bolj zdrava in produktivnejša delovna mesta v Evropi. Agencija, ki jo je Evropska unija ustanovila leta 1994 in ima sedež v španskem mestu Bilbao, proučuje, pripravlja in širi zanesljive, uravnotežene in nepristranske informacije o varnosti in zdravju pri delu ter se za izboljšanje delovnih pogojev povezuje z organizacijami iz vse Evrope.

Agencija pripravlja tudi dvoletne **kampanje Zdravo delovno okolje**, ki jih podpirajo institucije EU in evropski socialni partnerji. Na nacionalni ravni jih vodi njena mreža informacijskih točk. Cilj kampanje **Zdrava delovna mesta za vse generacije**, ki bo potekala v letih 2016–2017, je pomagati delodajalcem reševati težave, povezane s staranjem zaposlenih, ter ozaveščati o pomenu vzdržnega delovnega življenja zaposlenih.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, ŠPANIJA
E-naslov: information@osha.europa.eu

www.healthy-workplaces.eu

