

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Vita Matjac

**Promocija zdravja na delovnem mestu**  
**v podjetju X**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Vita Matjac

Mentorica: red. prof. dr. Zinka Kolarič

**Promocija zdravja na delovnem mestu**

**v podjetju X**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

## **Promocija zdravja na delovnem mestu v podjetju X**

Diplomska naloga obravnava promocijo zdravja na delovnem mestu v podjetju X, kjer je izpostavljena skrb zaposlenih za zdravje, njihovo zadovoljstvo z ukrepi podjetja X glede promocije zdravja na delovnem mestu ter pripravljenost zaposlenih za izobraževanje na temo zdravja. Z intervjuvanjem zaposlenih v podjetju X je bilo ugotovljeno, da je večina intervjuvancev na splošno zadovoljna s skrbjo in ozaveščanjem o skrbi za zdravje. Z ukrepi podjetja X glede promocije zdravja na delovnem mestu zaposleni niso popolnoma zadovoljni. Čeprav so zadovoljni z ukrepi glede preprečevanja poškodb, z obdobjimi predavanji o varnosti in zdravju pri delu, s preventivnimi zdravniškimi pregledi ter s prehrano v menzi, menijo, da mora podjetje X najprej poskrbeti za ergonomsko ureditev delovnih mest, izboljšati osebno varovalno opremo ter zmanjšati stres in psihične napore. Zaposleni so odprti za spremembe in izboljšanje delovnih razmer, pripravljeni so se naučiti drugačnega načina dela, ki bi jim delo olajšalo, pripravljeni so se tudi dodatno izobraževati na temo zdravja. Na podlagi pridobljenih podatkov so bili podjetju X podani predlogi za izboljšanje izvajanja programa promocije zdravja na delovnem mestu.

**Ključne besede:** zdravje, skrb za zdravje, promocija zdravja, dejavniki zdravja, izobraževanje na temo zdravja.

## **Health promotion at the workplace in the company X**

This dissertation deals with workplace health promotion in the company X, highlighting the employees' health care, their satisfaction with the measures of the company for workplace health promotion, as well as their willingness for health education. By interviewing the employees of the company X, it was found out that most of them are generally satisfied with the health care and the health care awareness. Moreover, they are not completely satisfied with the company's measures for workplace health promotion. Even if they are satisfied with the injury prevention measures, the periodic work health and safety trainings, the preventive medical examinations and the healthy eating policy of the canteen, they think that the company must first think of the ergonomics in the workplace, the improvement of the personal protective equipment, as well as the reduction of stress and psychological effort. The employees are open for changes and the improvement of working conditions, they are also willing to learn a different way of working, in order to facilitate their work, as well as to improve their health knowledge. On the basis of the obtained data, recommendations for improving health promotion were given to the company.

**Key words:** health, health care, health promotion, factors of health, health knowledge.

## VSEBINA

UVOD.....	6
TEORETIČNI DEL.....	9
1 Zdravje kot pomemben element v teoriji človeškega kapitala.....	10
1.1 Dejavniki zdravja na delovnem mestu.....	10
1.1.1 Dejavniki notranjega okolja.....	10
1.1.2 Dejavniki naravnega okolja.....	11
1.1.3 Dejavniki družbenega okolja.....	11
1.1.4 Dedni dejavniki.....	12
1.1.5 Prehranjevanje.....	12
1.1.6 Gibanje.....	13
1.1.7 Varnost in zdravje pri delu.....	14
2 Promocija zdravja na delovnem mestu.....	15
2.1 Program promocije zdravja v strateškem načrtu podjetja.....	15
2.2 Kadrovska funkcija in njena vloga pri promociji zdravja.....	16
EMPIRIČNI DEL.....	18
3 Študija primera: analiza promocije zdravja na delovnem mestu v podjetju X.....	19
3.1 Predstavitev podjetja X.....	19
3.2 Opredelitev problema/področja analize.....	21
3.3 Hipoteze.....	22
3.4 Metodološki pristop.....	22
3.5 Predstavitev in analiza pridobljenih podatkov.....	23
3.6 Povzetek najpomembnejših ugotovitev in predlogi za izboljšanje izvajanja promocije zdravja.....	31
ZAKLJUČEK.....	33
LITERATURA.....	34

PRILOGI.....	37
Priloga A: Lastni vprašalnik .....	37
Priloga B: Intervjuji.....	38

## UVOD

Podlaga za uspešno življenje in delo posameznika ter organizacije je zdravje, predvsem skrb za ohranjanje in izboljševanje zdravja. Produktivnejši, srečnejši in ustvarjalnejši so le zdravi delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju, saj redkeje odhajajo v bolniški staž, ostajajo zvesti organizaciji oz. delodajalcu (Ministrstvo za zdravje RS 2014).

Dejavniki, ki vplivajo na zdravje posameznika, so razvrščeni na: individualne dejavnike življenjskega sloga, socialne mreže, življenjske in delovne pogoje, splošne socialno-ekonomske, kulturne in okoljske pogoje. Če podrobneje pogledamo delovne pogoje, lahko potrdimo, da je za ureditev varnega in zdravega delovnega okolja najbolj odgovoren delodajalec, s čimer pa ne izključujemo delavčeve odgovornosti. Zatorej si za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu prizadevajo delodajalci, delavci in organizacije (European Network Work Health Promotion; Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2010).

Dessler v *Human resource management* (2003, str. 427–463) opisuje ameriško pravno podlago varnosti in zdravja pri delu (*Occupational safety and health act*). V Sloveniji to področje ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki določa obveznosti delodajalca, da mora izpolnjevati obveznosti do organov nadzora, izdelati in sprejeti Izjavo o varnosti z oceno tveganja, določiti strokovnega delavca in pooblaščenega zdravnika, izdati navodila za varno delo in sprejeti ukrepe prve pomoči in evakuacije, obveščati delavce o varnem delu ter novih tehnologijah, zagotavljati periodične preiskave delovnega okolja/opreme ter zdravstvenih pregledov delavcev, voditi predpisane evidence itd. (ZVZD-1, Ur. list RS 42/2011). Še posebej bi izpostavili 6. člen ZVZD-1: »Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu,« ter 32. člen: »Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.« (ZVZD-1, Ur. list RS 42/2011).

Po Evropski agenciji za varnost in zdravje pri delu (2010a) pa so za promocijo zdravja na delovnem mestu nujna »skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu«. Skupna prizadevanja vodijo k boljšemu

počutju in zdravju delavcev, delavci v podjetju so bolj produktivni, bolj so motivirani za delo, manjše je izostajanje z dela, zaposlovanje je lažje, fluktuacija zaposlenih manjša, javna podoba podjetja je pozitivna (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2010a).

Delodajalci, ki investirajo v zdravje svojih zaposlenih, posredno vplivajo na uspešnost podjetja, višino stroškov zaradi odsotnosti z dela zaradi poškodb ali bolezni, na motiviranost in pripadnost zaposlenih podjetju, odnose med zaposlenimi ter na celotno družbo, pričakujemo lahko zmanjšanje stroškov za javno zdravstvo ter daljšo aktivnost delavcev glede na starajočo se populacijo (Dashöfer 2012).

V diplomski nalogi je bil moj predmet analize promocija zdravja na delovnem mestu v podjetju X. Zanimala me je skrb zaposlenih za zdravje, njihovo zadovoljstvo z ukrepi podjetja X glede promocije zdravja na delovnem mestu ter njihova pripravljenost za dodatno izobraževanje na temo zdravja. Na podlagi tega sem postavila tri hipoteze. Uporabila sem metodo intervjuja. Intervjuvala sem enaindvajset zaposlenih iz različnih območno poslovnih enot podjetja X. Vprašanja so zajemala teme s področja promocije zdravja in mi omogočila širši vpogled v dejansko stanje glede skrbi in promocije zdravja v podjetju X.

V intervjujih sem zajela vprašanja o skrbi za zdravje in stopnji ozaveščenosti zaposlenih na to temo, seznanjenosti zaposlenih s promocijo zdravja, njihovi osebni skrbi za zdravje, zanimalo me je, kaj je pri delu zanje najbolj naporno in utrudljivo, njihovo poznavanje ergonomije in pripravljenost na učenje drugačnega načina dela, kaj predlagajo za izboljšanje specifičnih delovnih mest, njihovo mnenje glede možnosti telovadbe med odmori ter teme s področja zdravja, ki jih najbolj zanimajo in bi se bili pripravljeni naučiti več o njih. Dotaknila sem se tudi ustreznosti osebne varovalne opreme in zadovoljstva z ukrepi na področju preprečevanja poškodb, zadovoljstva z obdobjimi usposabljanji o varnosti in zdravju pri delu, obdobjimi preventivnimi zdravstvenimi pregledi in programom aktivnosti za leto 2014, kamor spadajo tudi zadovoljstvo z menzo in ukinitvev delitve sladkih pijač. Zanimalo pa me je tudi zadovoljstvo z medosebnimi odnosi, ki prav tako vplivajo na zdravje in sposobnost za delo posameznika. Cilj je bil ponuditi ustrezne rešitve za izboljšanje zdravja zaposlenih in delovnih pogojev v podjetju X.

Nalogo sem razdelila na teoretični in empirični del. V teoretičnem delu sem izpostavila zdravje in dejavnike zdravja, opredelila sem promocijo zdravja in njen program ter predstavila kadrovske funkcije skozi njeno vlogo pri promociji zdravja v podjetju X. V empiričnem delu sem najprej opredelila problem oziroma področje analize, sledila je študija primera in sicer analiza promocije zdravja na delovnem mestu v podjetju X. Postavila sem hipoteze. Nato sem predstavila metodologijo, s katero sem prišla do želenih informacij. Pridobljene podatke se predstavila in analizirala. Na podlagi analize sem pripravila povzetek najpomembnejših ugotovitev in predloge za izboljšanje izvajanja promocije zdravja v podjetju X.



## **TEORETIČNI DEL**

# 1 Zdravje kot pomemben element v teoriji človeškega kapitala

Zdravje, po definiciji Svetovne zdravstvene organizacije iz leta 1948, ni le stanje brez bolezni, je popolno socialno, psihično in fizično blagostanje, odvisno od prepletenosti različnih dejavnikov, s katerimi se posameznik sooča vsak dan (Toth 2003). Kaj je zdravje in kako ga opredeliti predstavljata biopsihosocialni in biomedicinski model zdravja. Prvi se bolj posveča ohranjanju in krepitvi zdravja, drugi poudarja povrnitev zdravja in zmanjševanje posledic bolezni (Zaletel-Kragelj in drugi 2007).

V nalogi se bomo posvetili prvemu pristopu. Z zdravjem posameznika je pogojena njegova produktivnost in sposobnost za delo, s tem pa pomembno prispeva k premoženju podjetja saj, kot pravi Daum (2003), ljudje ustvarjajo premoženje podjetja s svojimi inovacijami in izboljšavami. Človeški kapital je zato pomemben za podjetje tudi v ekonomskem smislu (Daum 2003). Schultz poudarja pomen izobraževanja in izobrazbe zaposlenih, saj je uspeh podjetja, izhajajoč iz pozitivnih poslovnih rezultatov, zelo povezan z investiranjem v ljudi (Schultz 1971). Človeški kapital vključuje tudi zdravje, katerega vrednost je pogojena s kvaliteto zdravstvenih storitev. Zdravje obravnava kot lastnino (Schultz 1982). Človeški kapital je v posamezniku, z ekonomskega vidika so to: znanje, kompetence, veščine... (Schultz 1994). Človeški kapital je lastnina posameznika, katero le-ta nosi s seboj in jo ob odhodu iz podjetja tudi odnese (Ivanuša-Bezjak 2006). Iz tega lahko sklepamo, da je za podjetje pomembno, da skrbi za zdravje zaposlenih, saj s tem skrbi tudi za svojo dobrobit.

## 1.1 Dejavniki zdravja na delovnem mestu

Veliko med seboj povezanih dejavnikov vpliva na zdravje posameznika. Fizična in psihična delovna klima sta primer področij, ki neposredno vplivajo na zdravje zaposlenih na delovnem mestu, nekatera področja pa na zdravje vplivajo posredno, preko življenjskega sloga, mehanizmov navad in prioritet. Izpostavili bomo dejavnike zdravja na delovnem mestu, ugotavljali, kako si lahko podjetje prizadeva za izboljšanje le-teh.

### 1.1.1 Dejavniki notranjega okolja

Organizacija najtežje vpliva na *dejavnike notranjega okolja*. Na starost, dedno zasnovo, spol ter druge telesne značilnosti običajno posameznik nima vpliva. Glede na njegove osebne

značilnosti, kot so sposobnost obvladovanja stresa, občutek lastne vrednosti, smisel življenja ter samospoštovanje pa organizacija lahko vpliva in s tem vpliva tudi na njegovo zdravje (Zaletel-Kragelj in drugi 2007).

### **1.1.2 Dejavniki naravnega okolja**

Na nekatere *dejavnike naravnega okolja*: zunanje kemične, biološke, biomehanične, in fizikalne, kot so na primer bolezni, do katerih pride zaradi izpostavljenosti strupom ali sevanju ali zaradi stikov posameznika z virusi in bakterijami, organizacija ne more vplivati. Organizacija lahko vpliva na zdravje zaposlenega le v primeru, ko je le-ta na delovnem mestu izpostavljen tovrstnim nevarnostim (Zaletel-Kragelj in drugi 2007).

### **1.1.3 Dejavniki družbenega okolja**

Okolje in posamezniki najlaže vplivajo na *dejavnike družbenega okolja*. Socio-ekonomski položaj posameznika v družbenem okolju se lahko izrazi z dohodkom, zaposlenostjo, družbenim statusom in izobrazbo. Z dodatnim izpopolnjevanjem in izobraževanjem delavcev na področjih zdravja, čeprav izobraževanje ni namenjeno opravljanju delovnih nalog oziroma ni povezano z le-temi, lahko podjetje neposredno vpliva na zdravje svojih zaposlenih. Družbeni status, posameznikov dohodek in izobrazba so medsebojno povezani, z izobrazbo pa je še posebej neposredno povezana zaposlitev (Zaletel-Kragelj in drugi 2007).

Zdravje posameznika lahko ogrožajo: veroizpoved, moralne in etične ter družbene vrednote in prepričanja, družbene vloge, kulturne značilnosti ter vrednote sodobne družbe. Izhajajo iz posameznikovega širšega družbenega okolja, lahko ogrožajo posameznikovo zdravje (Zaletel-Kragelj in drugi 2007). Nanje organizacija lahko poskusi vplivati na mikro ravni, saj se tudi znotraj manjših družbenih skupin, na primer v kadrovske skupini, pojavljajo modifikacije določenih vedenjskih in vrednostnih vzorcev. Podjetje lahko organizirajo skupne športne aktivnosti, zdravo prehrano, promovira in spodbuja k zdravemu načinu življenja. Na ta način vzpostavlja in ohranja vrednote v skladu z zdravim življenjskim slogom in vpliva neposredno na vedenjske vzorce zaposlenih. Vedenje, ki je z zdravjem povezano, je pomembno pri negativnih in pozitivnih učinkih kulturnih značilnosti na naše zdravje. Moralne in etične vrednote ter veroizpoved imajo na zdravje posreden vpliv. Sodobne družbene vrednote pa na zdravje intenzivno neposredno vplivajo. Skrb za kakovost bivanja v povezavi z

ohranjanjem naravnega okolja, gibanje, duševno zdravje, zdrava prehrana in rekreacija postajajo vedno pomembnejši za zdravje posameznika (Zaletel-Kragelj in drugi 2007).

Vsi opisani dejavniki so med seboj povezani. Determinante družbenega okolja, ki vplivajo na zdravje, so za analiziranje zdravja zaposlenih na delovnem mestu pomembne, še posebej različna okolja in skupnosti, ki v teh okoljih delujejo. Sem spada delovna skupnost z okoljem, kot tudi ožje družinske, interesne in bivalne skupnosti.

#### **1.1.4 Dedni dejavniki**

Velikokrat isti naravni dejavniki okolja, v Sloveniji pa tudi zelo podobni, če ne že isti dejavniki družbenega okolja, obdajajo zaposlene. Dedna zasnova, ki deluje na podlagi potencialov, zapisanih v genetskih programih posameznika, je pri vsakem zaposlenem zelo pomembna. Vzajemni vplivi okolja in samodejavnost pomembno vplivajo na uresničitev le-teh. Dedne zasnove so posledice genskih vplivov, so pomemben dejavnik pri oblikovanju značilnosti posameznika. Čeprav podjetje nanje ne more vplivati, jih lahko pri ugotavljanju učinkov svojih programov upošteva. Kadar organizacija vzpostavlja mehanizme, s katerimi namerava vplivati na zdravje zaposlenih na delovnem mestu, mora že pri načrtovanju upoštevati, da se pri zaposlenih zaradi nekaterih dejavnikov ne bodo učinki enako izražali (Musek v Povše 2010, 5–8).

#### **1.1.5 Prehranjevanje**

Uživanje hrane in izbira le-te sta tesno povezana s tradicijo, kulturo, okoljem ter energijskimi in hranilnimi potrebami glede na življenjski slog, spol in starost. V razvitejšem svetu je prehranjevanje največkrat stvar izbire (Pokorn 2000, 10). Nanj lahko individualno in neposredno vplivamo. Spada med najpomembnejše dejavnike zdravja. S prehrano vplivamo na nastanek bolezni srca in ožilja, sladkorne bolezni tipa 2 in nekaterih rakavih obolenj, nadzorujemo zvišane sladkorje in maščobe v krvi, zvišan krvni tlak, posledično vplivamo na povišano telesno težo in zmanjšamo možnost, da zbolimo za boleznimi sodobnega časa oziroma kroničnimi nenalezljivimi boleznimi (Selič v Povše 2010, 31–34).

Z uživanjem uravnotežene in raznovrstne prehrane vnesemo v organizem hranilne snovi, tako poskrbimo za optimalno prehranjenost ter duševno in telesno zmogljivost, ki vplivata na delovne zmožnosti in rezultat dela. Najpogosteje so prehranska priporočila za uravnoteženo prehrano prikazana s prehranskimi piramidami. V Evropi upoštevamo prehransko piramido, katero je leta 2005 priporočilo Ministrstvo za kmetijstvo ZDA. V njej so priporočene količine in vrste živil iz določene prehranske skupine (Sentočnik 2009). V starejših prehranskih piramidah so prevladovala živila z ogljikovimi hidrati, predvsem polnovredne žitarice, ki so sedaj v enaki poziciji kot zelenjava, sadje, beljakovine rastlinskega in živalskega izvora ipd. Nova priporočila za razliko od prejšnjih ne priporočajo več samih sladkorjev, priporočajo tudi škrobna živila, ne priporočajo več vseh maščob in priporočajo tudi olja (Rotovnik-Kozjek v Povše 2010, 35–36).

Neposreden vpliv podjetja na prehranjevalne navade zaposlenih se kaže v organiziranju ali nudenju možnosti organizirane zdrave prehrane. Zaposlene lahko poleg izobraževanj tudi z nenačrtnimi ali načrtnimi pristopi ozaveščajo o pomenu zdravega prehranjevanja za zdravje (Stergar 2006, 34–37). Zdrave prehranjevalne navade lahko nenačrtno spodbujajo z organiziranjem manjših akcij za promocijo zdrave prehrane in prehranjevanja: z delitvijo informativno-promocijskega gradiva, z razdeljevanjem zdravih hranil na določen dan... Načrtovan pristop z izobraževanjem in ozaveščanjem zaposlenih je učinkovitejši od spontanij akcij, lahko vključuje seminarje, predavanja, »team building« ali delavnice (Novak 2009b).

### **1.1.6 Gibanje**

Telesna aktivnost je po opredelitvi Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) kakršnokoli telesno gibanje, ustvarjeno s skeletnimi mišicami, s katerim porabimo energijo nad ravniro mirovanja. Zmerna intenzivna telesna aktivnost, pri kateri se povečajo zadihanost, srčni utrip in občutek toplote, je za krepitev zdravja najbolj priporočljiva. WHO še več gibanja priporoča pri hujšanju, sicer pa naj bi telesna aktivnost odraslih trajala vsaj pet dni na teden 30 minut dnevno. Socialno, duševno in telesno čilost ohranjamo s stalno zmerno telesno aktivnostjo. Na proces aktivnega staranja, ohranjanje funkcionalne sposobnosti in preprečevanje poškodb pozitivno vplivamo z vzdrževanjem ravnotežja, gibljivosti in mišične moči (Drev v Povše 2010, 65–68).

Z redno telesno aktivnostjo v organizaciji izboljšujemo družabne spretnosti, krepimo mišice in kosti, lažje obvladujemo stres in depresijo, imamo večje samospoštovanje, smo samozavestnejši, ohranjamo funkcionalne in psihofizične sposobnosti organizma, krepimo imunski sistem, boljše spimo, uravnavamo telesno težo, zmanjšamo tveganje za debelost, padce in poškodbe pri padcih, kronične nenalezljive bolezni v odraslosti ter začetek le-teh v obdobju odraščanja. Redna telesna aktivnost zmanjša odsotnost z dela in poveča produktivnost na delovnem mestu, s tem pa pozitivno vpliva na ekonomijo podjetja (Hajdinjak v Povše 2010, 68–73).

Telesna aktivnost pomembno vpliva na zdravstveno stanje posameznika. Maja 2002 je WHO sprejela Resolucijo WHA 55/23 Prehrana, telesna dejavnost in zdravje. S tem je uvrstila spodbujanje telesne aktivnosti med prednostne naloge držav članic. Kot najpomembnejša dejavnika, ki v veliki meri negativno vplivata na civilizacijska obolenja, izpostavlja kajenje, telesno neaktivnost ter nezdravo prehranjevanje. Vsako leto je 10. maj v Sloveniji posvečen določenemu vsebinskemu sklopu, ki se navezuje na gibanje. Tudi druge države, članice WHO, so določile svoje datume, s katerimi obeležijo svoj svetovni dan gibanja (Hajdinjak v Povše 2010, 68–73).

### **1.1.7 Varnost in zdravje pri delu**

Na nezgode pri delu vplivajo sistemski in biološki dejavniki. Med systemske uvrščamo notranje akte delodajalca, podzakonske in zakonske akte itd.. V Sloveniji, kljub sprejetju sodobnih, z zahtevami EU usklajenih zakonskih podlag s področja varnosti in zdravja pri delu, še vedno nimamo ničesar, s čimer bi spodbujal delodajalce, da bi več vlagali v varnost in zdravje pri delu. Če bi vsa podjetja morala sistematično pristopiti k reševanju problematike, bi lahko nezgode pri delu preprečevali. V podjetju je najprej potrebno uspešno izvajati varnostno vzgojo in ustrezne tehnike, kar vključuje kakovostno izvajanje promocije zdravja. Ko bi sistematično ugotavljal oziroma ugotovili dejstva na osnovi statističnih raziskav nezgod, tj. nevarnih pojavov, črnih točk ipd., z opazovanjem delovnih mest, delovnih postopkov, vedenja ljudi, zbiranjem informacij o vzrokih poškodb in učinkovitih ukrepov za njihovo odstranjevanje, bi nezgode zmanjšali. Ugotovljena dejstva za nastale nezgode pri delu podjetje analizira. Neposredne in glavne vzroke, dejavnike nezgod, njihovo lokacijo in obliko

prepoznajo z zbranimi podatki. Prepoznajo lahko tudi udeležence v nezgodi in za varno delo odgovorne osebe (OSHA 2011).

Ugotavljanje vzrokov neprestanega pojavljanja nevarnih delovnih procesov, dejanj ali/in razmer ter vztrajanja zaposlenih pri nevarnih dejanjih, v nevarnih razmerah ali/in delovnih procesih pripomore k spremembi kulturnih navad na področju varnosti in zdravja pri delu. Podjetje izbere sredstva, s katerimi ustrezno odpravi vzroke nezgod, npr. promovira zdravje na delovnem mestu, ustrezno namesti delavce, prepreči nevaren delovni proces, tehnično uredi delovno mesto ipd. Nato podjetje doseženo vzdržuje. S stalno skrbjo za izvajanje varnostnih ukrepov in njihovo kontrolo dolgoročno skrbi za preventivo na področju varnosti in zdravja zaposlenih na delovnem mestu (OSHA 2011).

## **2 Promocija zdravja na delovnem mestu**

Učinkovit program promocije zdravja delavcev vsebuje promocijo dobre organizacije dela in delovne kulture, načrt za izdelavo navodil in metod za ozaveščanje zaposlenih o pomenu zdravja zanje in za delovni uspeh organizacije, spodbuja zavedanje soodgovornosti zaposlenih za lastno zdravje in zdravo delovno okolje, pri čemer morajo tudi zaposleni aktivno sodelovati, kadrovska politika, v okviru politike podjetja, pa jih mora pri tem spodbujati. Pripraviti je treba načela delovnega procesa znotraj organizacije same, v katerih so zapisane zahteve dela in zmogljivosti delavcev v ravnovesju s koordinacijo dela skupin z integracijo zdravja, varnosti in okolja v celoto podjetja, ravno tako mora program vsebovati oceno ekonomskega dobička promocije zdravja in rentabilnosti vlaganja dodatnih sredstev v izboljšanja zdravja zaposlenih preko kazalnikov zdravstvenega stanja delavcev (t.j. bolniški stalež, poškodbe pri delu, poklicne bolezni, invalidske upokojitve, umrljivost...) ter širšo percepcijo vpliva promocije zdravja na socialni kapital in razvoj občine, v kateri podjetje opravlja svojo dejavnost (Teržan in Tratnik 2006, 110–122).

### **2.1 Program promocije zdravja v strateškem načrtu podjetja**

Na zdravje vplivajo tako obremenitve na delovnem mestu kot škodljivosti, ki so posledica slabih medosebnih odnosov v organizaciji na vseh ravneh oziroma pomanjkljive poučenosti delavcev o zdravem in varnem načinu dela. Individualna in kolektivna odgovornost sta danes ključni za ohranjanje zdravja zaposlenih. Kolektivna odgovornost bi morala biti usmerjena na

tista področja in dele skupine, kjer bi vsak projekt promoviral zdravje na način povrnjenih vloženih sredstev. Strategije in program promocije zdravja v podjetju bi morali biti prilagojeni možnostim ter potrebam podjetja, ravno tako pa bi morali upoštevati razlike kadrovske politik (Bilban v Bilban 2006, 1–3).

Ko govorimo o izboljševanju zdravja delavcev, je promocija zdravja v delovnem okolju primarnega pomena (Teržan in Tratnik 2006, 115–116). Z njenim izvajanjem najlažje vplivamo na zdravje zaposlenih. Kjer je skupina ljudi zbrana več ur na dan, lažje izvajamo preventivne ukrepe ter akcije delovne zmožnosti skupine.

## **2.2 Kadrovska funkcija in njena vloga pri promociji zdravja**

Zaposleni so za podjetje zaradi svojega značaja, mišljenja, sposobnosti in znanja izredno pomembni (Schultz 1991, 21). Uspeh podjetja je odvisen od tehnoloških, finančnih in kadrovske vire, a brez slednjih ne bi mogli izpolniti organizacijskih in osebnih ciljev oziroma optimizirati človeških zmogljivosti (Možina 1998, 1–28). Kadrovska funkcija v podjetju igra za zaposlene pomembno vlogo, saj skrbi za razvoj njihovih spretnosti, jih usposablja, izobražuje, skrbi za optimalne delovne pogoje, kamor sodi tudi skrb za zdravje, vse to pa vpliva na ustvarjanje dodane vrednosti podjetju. Zadovoljstvo delavcev je pri upravljanju s kadri zelo pomembno, zato v podjetjih z zagotovitvijo ustreznih delovnih pogojev preprečijo delovne nesreče in druga tveganja v povezavi z zdravjem (Mihalič 2006, 52–61).

Poslovna strategija podjetja mora vključevati tudi upravljanje s človeškimi viri in s človeškim kapitalom (Kovač 2002, 772–820). Čeprav se od podjetja do podjetja razlikuje, mora vključevati skrb za zaposlene tudi na področju zdravja, zaposlenim mora omogočiti prepoznavanje in realizacijo njihovih interesov za delo, jih nagraditi in motivirati (Treven 1998, 11–12).

Po tipologiji Davida Urlicha (Dialogos 2007) je kadrovski delavec funkcionalni strokovnjak, ki skrbi za učinkovitost kadrovskega podsistema in za to, kako zaposleni delajo ter izboljšuje organizacijske sisteme in procese, kot strateški partner managementu s poudarkom na svetovalni vlogi skrbi za audit organizacije, izbiro prioritet, organizacijsko kulturo v podjetju in reinženiring arhitekture v vlogi agenta, upravljavca sprememb in menedžerja poskrbi za



realizacijo vizij, odpravlja nesoglasja in konflikte v organizaciji, upravlja z organizacijsko kulturo in organizira izobraževanja zaposlenih ter prevzema vlogo njihovega zastopnika. (Dialogos 2007).

Poleg osrednje vloge kadrovske službe, ki za zdravje zaposlenih skrbi tudi z motiviranjem delavcev, usposabljanji ter z ugotavljanjem njihovega zadovoljstva, se v sodobnem času uveljavlja na področju zastopanja interesov zaposlenih tudi skrb za kvaliteto življenja in dela v podjetju (Dialogos 2007).

Iz tega lahko razberemo, da postaja kadrovska funkcija v podjetju vedno pomembnejša tudi pri promociji zdravja, saj skrbi tudi za zaposlene, njihovo zadovoljstvo, ki pa ne obsega le plače oziroma nagrade za opravljeno delo, pač pa tudi notranje zadovoljstvo, občutek sprejetosti, da nekdo zanje skrbi v več pogledih.

## **EMPIRIČNI DEL**

### **3 Študija primera: analiza promocije zdravja na delovnem mestu v podjetju X**

#### **3.1 Predstavitev podjetja X**

Podjetje X iz Šempetra pri Gorici že štiriinpetdeset let obvladuje celoten poslovni proces, od raziskav in razvoja do proizvodnje in prodaje. Svoje kakovostne, inovativne in k sodobnim trendom usmerjene izdelke in storitve trži v Sloveniji in tujini. Z 2.485 zaposlenimi stremi k visoki kakovosti in inovativnosti izdelkov, zanje so temelj poslovne odličnosti in trajnostnega razvoja. Usmerja se k zelenim tehnologijam, ponuja izdelke s področja izrabe obnovljivih virov energije ali zmanjševanja škodljivih vplivov na okolje. Glavna dejavnost je proizvodnja električne opreme za vozila in stacionarno uporabo, ki se osredotoča na tri ciljne tržne segmente: motorno elektro opremo (zaganjalniki in alternatorji), pogonske sisteme in mehatroniko. Je nišni specialist, prevladuje prodaja na sektorju kmetijske in gradbene mehanizacije. Podjetje X stremi k večanju deleža v avtomobilskem sektorju in sektorju malih električnih vozil ter izrabe alternativnih virov energije. Sisteme upravljanja stalno izboljšujejo, saj želijo kakovost na vseh nivojih. Po standardih sistema kakovosti je podjetje X pridobilo certifikate ISO 9001 in ISO/TS 16949, sistema upravljanja z okoljem ISO 14001 ter certifikat OHSAS 18001. Usmerjeni v prihodnost »poganjajo inovacije«, kar je tudi moto podjetja (Letrika d.d. 2013).

V podjetju X sprejemajo strateški načrt na vsaki dve leti, poslovni načrt pa letno. V obeh je enakovredno vključena kadrovska funkcija oziroma t.i. dejavnost ravnanja z ljudmi. Nadzorni svet je sprejel strateški načrt za obdobje 2014–2017. Leta 1999 so sprejeli Strategijo ravnanja z ljudmi kot samostojen dokument, katerega usmeritev je spreminjanje organizacijske kulture v smeri ustvarjalnega sodelovanja. Poudarek je na spremembah na področju vodenja in dela ter sodelovanja z ljudmi. Na svetovnem trgu proizvedejo veliko število izdelkov oz. izvedenk izdelkov v manjših količinah, kot jih proizvajajo glavni svetovni proizvajalci komponent za avtomobilsko industrijo in industrijo gospodarskih vozil. Zato so procesi bolj kompleksni in zahtevajo od zaposlenih veliko znanja, tudi od proizvodnih delavcev. Zaradi pogostih motenj v procesih je zelo pomembno tesno sodelovanje med sodelavci znotraj enote in med enotami različnih funkcij.

Znanje in sodelovanje sta nujnost, zato spodbujajo ustvarjalno sodelovanje. S področja medčloveških odnosov so organizirali izobraževanja za vodje, kasneje pa tudi ostale sodelavce. Izhajali so iz Glasserjeve teorije izbire, ki temelji na notranji motivaciji človeka za njegovo vedenje (Glasser 2007). V skladu s smernicami so tudi spremenili sisteme, v katerih delujejo ljudje. Poudarek je na nagrajevanju dosežkov, za katere se vnaprej dogovorijo sodelavci ali posamezniki z vodji. V ospredju je odkrivanje potencialov ljudi, pogovor z njimi in usklajevanje osebnega in poklicnega razvoja (Letrika d.d. 2013).

Strategija ravnanja z ljudmi je vkomponirana v poslovno strategijo kot ena od enajstih funkcijskih strategij, vsebuje smernice, ki so zajete v strateškem načrtu 2014–2017, po katerih mora podjetje X:

- ravnati z ljudmi in graditi dobre medčloveške odnose z udejanjanjem vrednot in skupnih kompetenc;
- razširjati vodenje na temeljih zaupanja, sodelovanja in vključevanja ljudi, izogibanja pretirani kontroli in spodbujanja samoiniciativnosti sodelavcev. Kompetenčni profil vodje je vodilo za usposabljanje vodij in razširjanje dobrih praks;
- spodbujati delovno uspešnost in osebni razvoj ljudi z upoštevanjem raznolikosti ljudi in razvijanjem njihovih kompetenc;
- povečati izobrazbeno strukturo glede na potrebe (pridobivanje novih ljudi, štipendiranje, izobraževanje ob delu);
- izvajati celovit sistem izobraževanja;
- zagotavljati in izboljševati varnost in zdravje pri delu skladno s standardom OHSAS 18001, Zakonom o varnosti in zdravju pri delu ter izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu;
- izboljševati motiviranje in uvajati stimulatивne načine nagrajevanja (s prilagajanjem družbenim spremembam in spremembam v okolju);
- spodbujati ustvarjalnost, inovativnost, ustvarjalno sodelovanje in timsko delo;
- izboljševati komunikacijo in informiranje;
- izboljševati pogoje dela z usklajevanjem službenega in privatnega življenja;
- standardizirati procese ravnanja z ljudmi v skupini zaradi mednarodnih primerjav, individualnega svetovanja vodjem in usposabljanj za uporabo raznih orodij, katera lahko uporabljajo po lastni presoji;

– spodbujati odprtost do drugih kultur, učenje od njih, pripravljenost za sodelovanje in ustvariti bazen kadrov za vodenje in delo v tujini (Letrika d.d. 2013).

Od leta 1990 se podjetju X področje ravnanja z ljudmi dopolnjuje s strokovnjaki vseh ključnih področij, ki razvijajo lastne sisteme, že razvite sisteme pa prilagodijo lastni željeni organizacijski kulturi, na primer model kompetenc in kompetenčni razgovor, da bi dosegli čim višjo raven vključenosti ljudi, kar je tudi eden od ciljev EFQM modela, ki ga uporabljajo za ocenjevanje. Kadrovske funkcije so izražene tudi v uporabi sistema uravnoveženih kazalnikov (BSC) (Letrika d.d. 2013). Proces in postopki so v poslovniku kakovosti Proces 11 - Ravnati z ljudmi in v podprocesih, s katerim želijo udejanjiti notranjo organizacijo (CQ 18.95.03), pridobiti ljudi z zahtevanimi zmožnostmi (CQ 18.95.04), spodbujati razvoj ljudi in njihovih zmožnosti (CQ 18.95.05), spodbujati izobraževanje in šolanje ob delu (CQ 18.95.06), omogočiti uspešnost in zadovoljstvo človeka (CQ 18.95.07), izboljševati medčloveške odnose in sodelovanje (CQ 18.95.08), zagotavljati varno in zdravo delo (CQ 18.95.09) (Letrika d.d. 2013).

### **3.2 Opredelitev problema/področja analize**

Ob ogledu podjetja X me je zanimalo, kako zaposleni prenašajo hrup, delo v zaprtih prostorih. Želela sem ugotoviti, kakšen je njihov pogled na skrb za zdravje, kolikšna je stopnja ozaveščenosti glede tega v podjetju, ali so zaposleni seznanjeni s promocijo zdravja v podjetju, kako skrbijo za svoje zdravje, kaj jih pri delu najbolj utruja, ali poznajo ergonomijo, ali bi bili pripravljeni kaj narediti na področju zdravja (drugačen način dela, telovadba med odmori), katere teme s področja zdravja jih zanimajo, ali se jim zdi osebna varovalna oprema ustrezna, ali so zadovoljni z ukrepi na področju preprečevanja poškodb pri delu, kaj menijo o pogostosti oziroma koristnosti usposabljanja o varnosti in zdravju pri delu ter o preventivnih zdravniških pregledih, kaj menijo o Programu aktivnosti za leto 2014, kako so zadovoljni s prehrano v menzi, ali se strinjajo z ukinitvijo delitve sladkih pijač ter kako so zadovoljni z medosebnimi odnosi v območnih poslovnih enotah oziroma programu.

Pripravila sem vprašalnik glede promocije zdravja na delovnem mestu v podjetju X, odgovore analizirala ter podala predloge za izboljšanje le-tega.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) namreč pravi, da je delodajalec dolžan izvajati in načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu, za to zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja njenega izvajanja (ZVZD-1, Ur. list RS 43/2011). Promocija zdravja na delovnem mestu je del strategije podjetja X. Pravna podlaga ni edina, ki jih zavezuje k boljši skrbi za zdravje zaposlenih. Vodstvo podjetja X se zaveda, da zaposleni ustvarjajo dobiček, dodano vrednost podjetja. Ker od delavcev pričakujejo veliko, se zavedajo, da morajo tudi veliko ponuditi. Urejenost delovnega okolja po ZVZD-ju je najmanj, kar lahko storijo. Zaposleni delajo v večinoma slabo prezračeni halah in izvajajo enakomerne, ponavljajoče se gibe, kar povzroča tako fizičen kot psihičen napor. Zato so uvedli enkrat tedensko terapevtsko vadbo za hrbtenico, ki jo vodi fizioterapevtka. V podjetju X se zavedajo, da lahko za zdravje svojih zaposlenih naredijo še več. Kaj bi lahko bil ta »več« sem predstavila v predlogih rešitev.

### **3.3 Hipoteze**

Na osnovi znanstvenih izsledkov in primarne izkušnje v podjetju X sem postavila naslednje hipoteze:

HIPOTEZA 1: Zaposleni premalo skrbijo za svoje zdravje.

HIPOTEZA 2: Zaposleni niso zadovoljni z ukrepi podjetja X glede promocije zdravja na delovnem mestu.

HIPOTEZA 3: Zaposleni so se pripravljani dodatno izobraževati na temo zdravja.

### **3.4 Metodološki pristop**

V empiričnem delu naloge sem uporabila metodo intervjuja. Odgovore sem analizirala in interpretirala.

V podjetju X sem intervjuvala enaindvajset zaposlenih, ki so jih določili vodje vsake območne poslovne enote. Pri pisanju diplomske naloge sem uporabila deskriptivno metodo, s katero sem v teoretičnem delu predstavila kvalitativno analizo in sintezo doslej opredeljenih ugotovitev v znanstveni in strokovni literaturi. Predstavljeni so dejavniki zdravja ter sodobni način življenja in dela, ki vplivata na zdravje in učinkovitost zaposlenih.

### 3.5 Predstavitev in analiza pridobljenih podatkov

Podatke sem analizirala tako, da sem najprej pregledala vse odgovore in primerjala rezultate. Nato sem pregledala in primerjala še odgovore po posameznih območno poslovnih enotah (v nadaljevanju OPE) ter jih analizirala glede na to, iz katere enote je zaposleni prišel na intervju.

- *Pogled na skrb za zdravje, ozaveščenost*

Od intervjuvancev sem najprej želela izvedeti, kakšen je njihov pogled na skrb za zdravje v podjetju X, ali je dovolj ozaveščenosti in promocije na temo zdravja in katerim področjem bi se morali bolj posvetiti. Njihova mnenja so bila deljena, saj jih je enajst odgovorilo, da so dovolj, deset pa, da so malo ozaveščeni. Večina je videla največjo potrebo po ergonomski ureditvi delovnih mest (5) in prezračevanju (4). Nekateri so menili, da bi bilo potrebno poskrbeti za medosebne odnose (2) in povečati ozaveščanje zaposlenih o strupenosti snovi (2). Ugotovila sem, da so, glede na analizo, po posameznih OPE-jih večinoma odgovarjali, da skrbi za zdravje ni dovolj (alternatorji, reskalniki, hladno kovanje, pogonski sistemi), da bi bile potrebne dodatne ureditve. V OPE mehatronika so zaposleni večinoma zadovoljni s skrbjo za zdravje, v OPE alternatorji menijo, da je skrbi malo in bi bilo potrebno več pozornosti posvetiti ureditvi prezračevanja, ergonomiji in organizirati predavanja z različnimi temami v povezavi z zdravjem. V OPE reskalniki in hladno kovanje so intervjuvanci menili, da je skrbi za zdravje malo, na prvo mesto so postavili ureditev prezračevanja v halah, pri zaganjalnikih in elektroniki pa menijo, da je skrbi za zdravje dovolj. Prvi potrebujejo ureditev prezračevanja in boljšo organiziranost dela, drugi pa potrebujejo zdravju prijaznejšo ureditev delovnih mest. Intervjuvanci iz OPE pogonski sistemi, pa so, kot večina, mnenja, da je skrbi malo, potrebujejo ergonomsko ureditev delovnih mest in izboljšanje medosebnih odnosov.

Glede ozaveščenosti je 12 intervjuvancev (OPE mehatronika, alternatorji, reskalniki-okrov, hladno kovanje, zaganjalniki, elektronika, pogonski sistemi) mnenja, da je v podjetju dovolj ozaveščenosti in novic na temo zdravja. 9 (OPE hladno kovanje-sestavni deli, alternatorji, elektronika, zaganjalniki, reskalniki, pogonski sistemi) jih je mnenja, da tega ni dovolj, da bi potrebno organizirati dodatna predavanja, delavnice, sestanke, pogovore, ponuditi objave,

zgibanke, plakate in na splošno več obveščati o tem, saj nimajo vsi enakih možnosti dostopanja do novic.

- *Seznanjenost s promocijo zdravja*

V podjetju X izvajajo promocijo zdravja v sklopu strateškega načrta 2014–2017, zato so vodje s tem seznanjeni. Zanimalo me je, kakšen je pretok informacij v podjetju, ali nadrejeni predajo informacije svojim podrejenim, kako so torej zaposleni seznanjeni s promocijo zdravja. Ker je podjetje na tem področju aktivno, se je izkazalo, da so skoraj vsi seznanjeni s to problematiko (17 intervjuvancev), le-ti so o tem slišali na predavanjih, ki jih je podjetje organiziralo ali prebrali v glasilu podjetja. 4 zaposleni so odgovorili, da s promocijo zdravja sploh niso seznanjeni (alternatorji, elektronika, zaganjalniki, reskalniki). Rezultati kažejo, da vodje pretežno predajajo prejete informacije ostalim zaposlenim v svoji OPE.

- *Osebna skrb za zdravje*

Vsak posameznik je v večji meri za svoje zdravje odgovoren sam. Zanimalo me je, kako zaposleni v podjetju X na splošno skrbijo za svoje zdravje. Iz odgovorov je razvidno, da večina intervjuvancev vsaj malo skrbi za svoje zdravje (19): ukvarjajo se s športom ali se sprehajajo, se poskušajo zdravo prehranjevati in nižati nivo stresa. Le 2 intervjuvanca ne skrbita za svoje zdravje, ker za to nimata dovolj časa. Zelo malo se jih udeležuje organizirane terapevtske vadbe za težave s hrbtenico.

- *Najbolj naporno, utrudljivo pri delu*

Želela sem zvedeti, kaj je tisto, kar je za delavce na njihovem specifičnem delovnem mestu v podjetju X najbolj naporno in utrudljivo, da lahko ponudim možne rešitve na tem področju. Intervjuvanci iz večine OPE-jev (reskalniki-okrov, hladno kovanje-sestavni deli, alternatorji, elektronika, mehatronika, zaganjalniki, pogonski sistemi) so mnenja, da so zelo prisotni stres in psihični napori, kar velja tako za vodje, kot za delavce v proizvodnji, saj je to poudarilo 10 intervjuvancev. Poleg tega ugotavljam, da se jim zdijo najbolj naporni ponavljajoči, monotoni gibi (9 intervjuvancev s področja mehatronike, alternatorjev, elektronike, zaganjalnikov, reskalnikov, pogonskih sistemov), ki povzročajo probleme s karpalnimi kanali, 8 intervjuvancev, predvsem iz OPE mehatronike, alternatorjev, reskalnikov, elektronike in pogonskih sistemov je poudarilo prisilno, statično držo. V vseh OPE-jih, razen mehatronike in



elektronike, menijo, da je zdravju škodljiv slab zrak v halah, 9 intervjuvancev je izpostavilo previsoke temperature. 5 intervjuvancev čuti posledice pri dvigovanju in prekladanju materialov (OPE alternatorji, hladno kovanje in pogonski sistemi), za zaposlene v OPE zaganjalniki, mehatronika in elektronika pa je naporna tudi sedeča drža (3 intervjuvanci). Nekateri (5 intervjuvancev) iz OPE zaganjalnikov, elektronike, mehatronike in pogonskih sistemov so mnenja, da so za zdravje in delo naporni tudi slabi odnosi in komunikacija, kar bi bilo potrebno izboljšati. Trije intervjuvanci so izpostavili pritiske nadrejenih (OPE alternatorji, mehatronika, zaganjalniki), prav tako trije čutijo velike obremenitve oči (OPE elektronika, pogonski sistemi). Iz OPE pogonski sistemi dva intervjuvanca utruja vdihovanje strupov. Po en intervjuvanec čuti napor zaradi vsiljenega tempa, ki se ga morajo držati (OPE mehatronika), pri opravljanju obveznosti drugih zaposlenih (OPE zaganjalniki), opravljanju drobnih del (OPE elektronika), stoječi drži (OPE reskalniki), pri opravljanju nočnega dela (OPE hladno kovanje-sestavni deli) ter ropotu v halah (OPE alternator-rotor). Za enega intervjuvanca je naporno prevažanje z viličarjem na prostem v vseh vremenskih razmerah (OPE hladno kovanje-sestavni deli).

- *Poznavanje ergonomije*

Za telesno zdravje je zelo pomembna ergonomija na delovnem mestu. Zanimalo me je, ali zaposleni sploh poznajo ergonomijo, saj lahko vsako znanje pripomore k osebni skrbi za zdravje in posledično k boljšemu delovnemu mestu. Odgovore sem analizirala po posameznih območno poslovnih enotah, intervjuvanci so mi povedali, kaj je na njihovem delovnem mestu naporno v povezavi z ergonomijo. Trije intervjuvanci iz OPE mehatronika poznajo ergonomijo, izogibajo se prekomernemu sedenju ali stanju, težave na tem področju skušajo reševati sproti. Trije intervjuvanci iz OPE alternatorji poznajo ergonomijo, pri njihovem delu je veliko dvigovanja bremen, stroji so na različnih višinah in oddaljenostih, zaradi česar trpi ramenski obroč. Trem intervjuvancem iz OPE reskalniki je o ergonomiji nekaj znano, težave na tem področju rešujejo sproti po najboljših zmožnostih, pri delu se morajo sklanjati in prenašati težo, veliko tudi dvigujejo. Dva intervjuvanca iz OPE hladno kovanje z ergonomijo nista najbolje seznanjena, pri njiju je največja težava slab zrak in vdihovanje hlapov, poleg tega izvajajo določeni gibe, ki se jih ne da spremeniti, menita, da bi jih olajšala edino mehanizacija. Štirje intervjuvanci iz OPE zaganjalniki so z ergonomijo slabo seznanjeni. Dva intervjuvanca iz OPE elektronika slabo poznata ergonomijo, pri njunem delu trpijo

ramenski obroč in pljuča, poleti je v hali prehladno, poleg tega med spajkanjem vdihujeta strupene hlape zaradi slabega prezračevanja. Štirje intervjuvanci iz OPE pogonski sistemi slabo poznajo ergonomijo, njihova delovna mesta niso ergonomsko urejena, kar zmorejo, sami uredijo sproti. Skozi analizo lahko vidimo, da so intervjuvanci večinoma slabo seznanjeni z ergonomijo, tisti, ki so, pa imajo predloge, kako bi lahko delovno mesto ergonomsko izboljšali.

Predloge sem analizirala glede na podobnost potreb v posameznih OPE-jih. V OPE mehatronika, zaganjalniki, alternatorji in elektronika predlagajo pogostejšo rotacijo med delovnimi mesti. Novo tehnologijo oziroma mehanizacijo potrebujejo zaposleni v OPE alternator-stator, hladno kovanje in elektronika. Ergonomsko oblikovane stole potrebujejo na delovnih mestih v OPE mehatronika, alternatorji, zaganjalniki, pogonski sistemi in reskalniki. V OPE hladno kovanje, alternatorji, zaganjalniki in elektronika potrebujejo izboljšanje prezračevanja. Iz OPE alternator-rotor, pogonski sistemi (tuljave) in reskalniki so intervjuvanci izrazili potrebo po pomičnih mizah, pri alternatorjih in zaganjalnikih pa po naslonjalih oziroma podlogah za roke. Intervjuvanci z OPE alternator-stator, mehatronika in elektronika so predlagali vzorčno ergonomsko oblikovanje delovnih mest. Prerazporeditev materialov oziroma postavitve na ustrezne višine so predlagali zaposleni v OPE alternator-rotor in mehatronika, intervjuvanci iz OPE alternator-stator menijo, da bi bila potrebna avtomatizacija, iz OPE hladno kovanje-sestavni deli pa, da bi bila potrebna ukinitvev nočnega dela. Zaposleni se soočajo z zdravstvenimi težavami, ki bi jih lahko preprečili ali zmanjšali z ergonomsko ureditvijo delovnih mest.

- *Pripravljenost za učenje*

Zaposlenim je podjetje X, v skladu s strateškim načrtom 2014–2017, pripravljeno ponuditi in organizirati izobraževanje za drugačen, zdravju bolj primeren način dela (Podatki družbe Letrika). Zanimalo me je, ali bi se bili zaposleni pripravljene naučiti drugačnega načina dela, v kolikor bi bil manj obremenjujoč za njihovo zdravje. Da po tem ni potrebe, menijo Intervjuvanci iz OPE hladno kovanje-sestavni deli, ker je njihovo delo avtomatizirano in iz OPE elektronika, kjer zaradi časovne omejenosti za dosego kvote to ni možno. Iz OPE alternator-stator in OPE zaganjalniki so se pripravljene učiti, a menijo, da se bodo starejši

zaposleni učenju izognili oziroma bo to oteženo. Iz vseh ostalih OPE-jev so mnenja, da so se vsi pripravljene naučiti drugačnega načina dela.

- *Možnost telovadbe med odmori oziroma na delovnem mestu*

Zanimalo me je, kaj intervjuvanci menijo o uvedbi telovadbe med odmori oziroma na delovnem mestu v podjetju X. Ugotovila sem, da je 38 % intervjuvancev mnenja, da bi telovadbo med odmori lahko izvedli vsaj poskusno, 61 % jih meni, da za to med odmorom ni časa, ker ga porabijo za druge stvari, od tega sta dva mnenja, da to sploh ni izvedljivo, 5 pa, da bi bila bolj primerna telovadba na delovnem mestu, med delom. Očitno je delo v osem urnem delovniku za delavce v proizvodnji zelo monotono in zato naporno za zdravje, zato sem predlagala telovadbo med odmori oziroma med samim delom (Petruša, Remec 2010), v kolikor je to izvedljivo.

- *Teme s področja zdravja, ki jih zanimajo*

Podjetje X skrbi za izobraževanje kadra in je pripravljeno organizirati predavanja in delavnice na temo zdravja (Vidrih 2013), zato me je zanimalo, za katere teme bi bili intervjuvanci in njihovi sodelavci zainteresirani. Teme, za katere so bili intervjuvanci zainteresirani, sem razporedila od tistih z največ zanimanja do tistih z najmanj. Največ zanimanja je bilo za predavanja o zdravi prehrani, ergonomiji, medosebnih odnosih in komunikaciji (mobbing), psihični razbremenitvi zaradi stresa, telovadbi in rekreaciji, raztezanju in razgibavanju, telesni teži, vajah za hrbtenico ter samoobrambi, poznavanju pravic in dolžnosti delavcev. Manj interesa je bilo za teme o srcu, hlapih in strupih v tovarni, alkoholu in škodljivosti kajenja. Nekateri za predavanja ali delavnice sploh niso zainteresirani (2 intervjuvanca), nekateri bi se udeležili česarkoli, kar je ponujeno (4 intervjuvanci).

- *Ustreznost osebne varovalne opreme*

Po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu je v sklopu promocije zdravja vključena tudi varnost zaposlenih na delovnem mestu (ZVZD-1). Želela sem zvedeti za njihovo mnenje glede ustreznosti osebne varovalne opreme, ali imajo kakšne predloge za izboljšave le-te. Odgovore intervjuvancev sem razvrstila glede na njihove potrebe za spremembe. Največ intervjuvancev (11 iz OPE alternator-rotor, hladno kovanje, elektronika, mehatronika, zaganjalniki, pogonski sistemi in reskalniki) je mnenja, da prejemajo slaba obuvala. 5

intervjuvancev (OPE hladno kovanje, zaganjalniki in pogonski sistemi) je odgovorilo, da jim ne ustreza material oblačil. Štirje intervjuvanci (OPE reskalniki, hladno kovanje-sestavni deli in elektronika) menijo, da bi morali komplete obvezne varovalne opreme prejemati pogosteje. Šest intervjuvancev (iz OPE hladno kovanje-sestavni deli, zaganjalniki, pogonski sistemi in reskalniki) je izrazilo potrebo po večji količini majic, kot jih vsebuje komplet, 8 intervjuvancev (iz OPE reskalniki, mehatronika, alternatorji, hladno kovanje-sestavni deli in elektronika) pa je z obvezno varovalno opremo zadovoljnih. Intervjuvanka iz OPE reskalniki ima pripombo nad ženskimi hlačami, ki so brez pasu in so zato moteče, intervjuvanec iz OPE mehatronika pa predlaga dodelavo opreme pri čiščenju mask, ker so delavci preleti z oljem.

- *Ukrepi na področju preprečevanja poškodb*

Zanimal me je pogled zaposlenih na ukrepe s področja preprečevanja poškodb v podjetju X in njihovi predlogi za izboljšavo. 15 intervjuvancev je odgovorilo, da so z ukrepi zadovoljni, štirje so odgovorili, da bi bilo potrebno poskrbeti za počasnejšo vožnjo voznikov viličarjev, (iz OPE alternatorji, zaganjalniki, pogonski sistemi). En intervjuvanec je mnenja, da bi lahko bolj obveščali o možnih poškodbah, lahko bi izobesili slike z možnimi poškodbami, kar bi lahko bilo predstavljeno na obdobjnih predavanjih o varstvu in zdravju pri delu. En intervjuvanec pa je mnenja, da bi moral biti nekdo v podjetju pristojen za ukrepanje v primeru nesreč in poškodb.

- *Obdobna predavanja o varnosti in zdravju pri delu*

Od intervjuvancev sem želela izvedeti, če se jim zdijo obdobjna predavanja, organizirana s strani podjetja X, dovolj pogosta, če so z njimi zadovoljni, na kar je 16 intervjuvancev odgovorilo, da so s pogostostjo in kvaliteto predavanj zadovoljni, dva intervjuvanca iz OPE reskalniki-okrov in pogonski sistemi menita, da bi bila potrebna predavanja o varnosti in zdravju pri delu za specifična delovna mesta, en intervjuvanec z obdobjnimi predavanji ni seznanjen. Za večjo učinkovitost bi bila predavanja lahko razdeljena po sklopih, dva-krat letno. Dobila sem tudi nekaj predlogov glede tem, ki bi jih lahko vključili v predavanja in sicer na temo fizične aktivnosti, škodljivosti kajenja, razgibavanja in ergonomije.

- *Obdobni preventivni zdravstveni pregledi*

Podjetje X izvaja v sodelovanju z Zdravstvenim domom Nova Gorica obdodne preventivne zdravstvene preglede (na 5 let) (Podatki družbe Letrika). Zanimalo me je mnenje intervjuvancev o kvaliteti in pogostosti le-teh. 14 intervjuvancev je s pregledi zadovoljnih, štiri menijo, da so preredki (iz OPE mehatronika (linija zalivanja), alternator-stator (za starejše, na specifičnih delovnih mestih) ter alternatorji in elektronika). En intervjuvanec meni, da so pregledi prepogosti.

- *Program aktivnosti za 2014*

Podjetje X ima program za promocijo zdravja za leto 2014, ki so ga predstavili vodjem OPE-jev. Želela sem preveriti pretok informacij v podjetju X, seznanjenost zaposlenih s programom in njihovo zadovoljstvo oziroma pridobiti povratne informacije v zvezi s programom. Zanimali so me tudi njihovi predlogi v zvezi s programom o promociji zdravja. 14 intervjuvancev s programom ni bilo seznanjenih, 7 je bilo z njim zadovoljnih. Trije menijo, da je program dober, da pa je potrebna dejanska izvedba le-tega. 7 intervjuvancev je predlagalo ureditev prezračevanja v halah (OPE alternator-stator, rotor, hladno kovanje, reskalniki, elektronika in pogonski sistemi). 5 intervjuvancev vidi potrebo po izboljšanju medosebnih odnosov, komunikacije in preprečevanju mobbinga (OPE mehatronika, elektronika, zaganjalniki, pogonski sistemi). Trije menijo, da bi bilo potrebno poskrbeti za ustrezno temperaturo in stopnjo vlažnosti v halah (OPE mehatronika, alternator-rotor, stator). 2 intervjuvanca menita, da bi bilo potrebno nekaj ukreniti glede ropota na delovnem mestu (OPE alternator-rotor, pogonski sistemi). En intervjuvanec meni, da bi bilo potrebno pospešiti proces izvajanja ukrepov. Vsi želijo imeti vodo ves čas ob sebi, zato bi se jim lahko na delovnem mestu namestilo držala za steklenice, en intervjuvanec meni, da bi morali prepovedati kajenje na območju tovarne, stalno ozaveščati o pomembnosti in koristnosti sortiranja odpadkov, uvesti mehanizacijo na določenih mestih, nakupiti pripomočke za lajšanje težav pri delu (pomične mize, ergonomsko oblikovane stole...), izvajati predavanja na različne teme o zdravju.

- *Menza - zadovoljstvo, ideje za spremembe*

V podjetju X imajo svojo menzo. Ena izmed zdravstvenih težav zaposlenih je debelost, zato je pomembno, kakšno hrano uživajo, tako za zmanjšanje debelosti kot za večjo produktivnost

in energijo. Zanimalo me je njihovo zadovoljstvo z meniji in kaj menijo, da bi lahko kaj spremenili. 11 intervjuvancev je zadovoljnih z meniji, 2 nista. 5 jih meni, da bi bila hrana lahko bolj raznolika, da bi lahko imeli bolj zdrave in polnovredne obroke. 4-je menijo, da bi lahko imeli vodo ob hrani, 3-je menijo, da bi lahko bila hrana manj mastna, 2 menita, da je v menzi slab zrak, en intervjuvanec meni, da so obroki preveliki. 3-je intervjuvanci ne hodijo na kosila v menzo., 2 menita, da bi menza, ali vsaj solatni bar, morala biti samopostrežna, da je menza preveč oddaljena od delovnih mest.

- *Namestitev vodnih barov*

V podjetju ukinjajo delitev sladkih pijač, namesto tega bodo namestili pet vodnih barov, z možnostjo vrele vode za čaj, s čimer so vsi intervjuvanci zadovoljni.

- *Zadovoljstvo z medosebnimi odnosi v območnih poslovnih enotah ali programu*

Na stres in psihično zdravje vplivajo tudi medosebni odnosi (Černigoj-Sadar 2002, 94). Intervjuvance sem vprašala, kakšne odnose imajo z direktorji, vodji in ostalimi delavci v proizvodnji. Zanimali so me tudi njihovi predlogi, ki bi pripomogli k reševanju morebitnih problemov. Večina intervjuvancev je na splošno zadovoljna z medosebnimi odnosi, med seboj dobro sodelujejo (OPE mehatronika, alternator-stator, rotor, reskalniki-okrov, hladno kovanje, zaganjalniki, pogonski sistemi). Od tega 3-je menijo, da so v medsebojnem obveščanju pomanjkljivosti (OPE mehatronika, alternator-stator), trem se zdijo odnosi s sodelavci dobri, z vodji vodij pa ne (OPE alternatorji, hladno kovanje, pogonski sistemi), 2 menita, da prihaja do šikaniranja in trpinčenja med sodelavci (OPE zaganjalniki, elektronika), 2 menita, da si zaposleni ne upajo povedati, ko jih kaj moti, ker se bojijo izgubiti delo (OPE hladno kovanje, pogonski sistemi), 2 intervjuvanca menita, da se je kvaliteta medosebnih odnosov znižala (OPE alternator-stator, mehatronika), 2 nista izrazila mnenja o medosebnih odnosih. En intervjuvanec meni, da delavci niso dovolj spoštovani (OPE elektronika). 3-je so poudarili, da se spoštujejo med seboj, kar pripomore k dobrim odnosom (OPE mehatronika, pogonski sistemi).

Želijo, naj vsak vestno opravlja svoje delo in dolžnosti, naj se dela, ki ga nekdo ne opravi, ne prenaša na druge, želijo boljšo komunikacijo in povezovanje z ljudmi, s katerimi imajo

opravka in na katere je vezano njihovo delo, izboljšanje pretoka informacij ter pravočasno obveščanje o spremembah, o katerih bi morali biti obveščeni vsi zaposleni.

### **3.6 Povzetek najpomembnejših ugotovitev in predlogi za izboljšanje izvajanja promocije zdravja**

od 6. januarja 2014 do 31. januarja 2014 sem v podjetju X opravila intervjuje z 21-imi zaposlenimi iz vseh območno poslovnih enot (OPE mehatronika, alternator-stator, alternator-rotor, hladno kovanje, hladno kovanje-sestavni deli, reskalnik-okrov, zaganjalniki, elektronika, pogonski sistemi), kateri so bili določeni s strani vodij oddelkov oziroma so bili intervjuvanci vodje osebno. Na podlagi pridobljenih odgovorov ter analize literature sem predstavila svoje predloge/rešitve, kako bi lahko v podjetju X izvajali promocijo zdravja na delovnem mestu. Moje vodilo pri njihovem oblikovanju je bilo povezano z možnostjo izvedbe določenega ukrepa v podjetju X ter s pozitivnim učinkom le-tega na zaposlene.

V okviru promocije gibanja, ki ga izvaja oddelek za kadre v sodelovanju z Zdravstvenim domom Nova Gorica, bi poleg obstoječih športnih dejavnosti več pozornosti posvetili že obstoječim brezplačnim vodenim terapevtskim vajam ob težavah s hrbtenico, ki jih vodi in bi jih tudi v prihodnje vodila fizioterapevtka, saj se zaradi časovne omejitve veliko zaposlenih vaj ne more udeleževati. Predlagala sem vadbo med odmori oziroma občasno krajšo vadbo med samim delom na delovnem mestu (Petruša, Remec 2010), najti bi morali način, da ne bi bilo potrebno ustaviti strojev (plakati s prikazom vaj, usposabljanja pod strokovnim vodstvom, zgibanke...).

Na področju promocije zdravega načina prehranjevanja, za katerega bi bil odgovoren oddelek za kadre, bi v vseh kuhinjah v podjetju zaposlene spodbujali, naj razmislijo (s pomočjo letakov, plakatov), o količini popite kave, katero naj bi po potrebi zmanjšali, spodbujali bi jih k pitju čaja ali vode. Ob namestitvi 5-ih vodnih barov bosta na razpolago hladna in vrela voda. Odstranitev delitve sladkih pijač že poteka. Predlagala sem, naj en vodni bar namestijo tudi v menzo. Večkrat letno bi v sodelovanju s podjetjem LiberEKO d.o.o. pripravili t.i. »EKO dan«, kjer bi izvajalci za zaposlene pripravili predavanje o eko prehranjevanju, ponudili bi sveže ekološke sokove, sadje in zelenjavo od lokalnih pridelovalcev, o čemer si lahko več preberete na [www.ekosara.si](http://www.ekosara.si).

Tretji sklop dejavnosti bi posvetili skrbi za telesno zdravje, v okviru katerega bi zaposlene ozaveščali o preventivni skrbi za zdravje tako, da bi k sodelovanju bi povabili Zdravstveni dom Nova Gorica: v prehodnem spomladanskem (februar, marec) in jesenskem (september, oktober) času bi zaposlene preko zabavnih e-mailov in/ali letakov v kuhinji opozarjali na prihajajoča t.i. »sezonska obolenja« (Dobranovica 2013). Zaradi problemov na ergonomskem področju bi morali poskrbeti za ergonomsko oblikovane stole, izboljšanje prezračevanja z ventilacijo, nabavo pomičnih miz in naslonjal oziroma podlog za roke, postavitve materialov na ustrezno višino ali njihovo prerazporeditev, ukinitve nočne izmene, postavitve miz na ustrezno višino oziroma nabavo stolov, ki se lahko ustrezno regulirajo, pri montaži naštetega bi moral biti prisoten strokovnjak, ki bi že ob začetku montaže preveril vse možnosti glede ustreznosti montiranega elementa. Vsako leto bi lahko k sodelovanju povabili Rdeči križ Nova Gorica ali Zdravstveni dom Nova Gorica, katera bi lahko med zaposlenimi izvedla brezplačno merjenje krvnega tlaka, telesne teže in višine ter kontrolo vida in sluha. V podjetju ne bi prepovedovali ali omejevali kajenja, le kadilce bi z delitvijo brošure o Izzivih opuščanja kajenja skušali pripraviti na opustitev te razvade (Koprivnikar 2008).

V okviru dejavnosti skrb za duševno zdravje bi zaposlene, poleg že obstoječega, ozaveščali o problemu izgorelosti na delovnem mestu (Koprivnikar 2008). Izvedli bi delavnico o obvladovanju stresa na delovnem mestu (Dernovšek in drugi 2006).

Ljudski rek pravi, da je zdravje naše največje bogastvo. Z zgoraj navedenimi predlogi se v podjetju X strinjajo, tudi v prihodnje nameravajo opozarjati na skrb za zdravje, po potrebi pa tudi primerno ukrepati.



## ZAKLJUČEK

V nalogi sem predstavila promocijo zdravja na delovnem mestu v podjetju X. Še posebej me je zanimalo, če zaposleni dovolj skrbijo za svoje zdravje, njihovo zadovoljstvo z ukrepi podjetja X glede promocije zdravja na delovnem mestu ter koliko so se pripravljene izobraževati o zdravju.

Ugotovila sem, da polovica intervjuvanih zaposlenih ustrezno skrbi za svoje zdravje, ostali pa malo oziroma sploh ne. Zato menim, da premalo skrbijo za svoje zdravje. V podjetju X izvajajo promocijo zdravja na delovnem mestu v sklopu strateškega načrta za obdobje 2014–2017. Zaposleni so večinoma zadovoljni z ukrepi podjetja X glede promocije zdravja na delovnem mestu. Vendarle je potrebno, glede na program promocije zdravja podjetja X, upoštevati tudi tiste, ki s tem niso zadovoljni, od njih pridobiti čim več informacij, kaj bi spremenili in zakaj ter pripraviti načrt, kako poskrbeti za zadovoljstvo vseh zaposlenih, saj je s tem povezana tudi uspešnost podjetja in njegov ugled v javnosti. Predlagala sem dodatna predavanja, sestanke, pogovore, objave, zgibanke, plakate, delavnice in na splošno več obveščanja o pomembnosti ohranjanja zdravja, saj nimajo vsi enakih možnosti za dostopanje do novic. Zaposleni se večinoma ne udeležujejo s strani podjetja X organizirane terapevtske vadbe, zato sem predlagala izvajanje le-te npr. med delovnim časom, med odmori. Obdobja predavanja o varnosti in zdravju pri delu bi lahko bila razdeljena po sklopih, dvakrat letno. Ker na stres in psiho vplivajo tudi medosebni odnosi, bi bilo potrebno izboljšati komunikacijo, predvsem medsebojno povezovanje in pretok informacij. Analiza odgovorov je potrdila, da so se zaposleni pripravljene izobraževati o zdravju.

Pogledali smo dejavnike zdravja ter skozi teorijo človeškega kapitala utemeljili pomembnost skrbi za zdravje posameznika. Le zdrav delavec lahko pripomore k vsestranskemu uspehu organizacije (Schultz 1971).

Podjetje X je odprto za inovacije in predloge na vseh področjih, zato so tudi moje pripombe in predloge sprejeli in jih že oziroma jih skušajo realizirati. Skrbijo in bodo skrbeli za ohranjanje človeškega kapitala v njihovi organizaciji in tako zagotovili nadaljnjo uspešnost podjetja.

## LITERATURA

1. Bilban, Marjan. 2002. Promocija zdravja in njene možnosti za zniževanje bolniškega staleža. *Delo in varnost* 47 (6): 308–314.
2. --- 2006. Promocija zdravja v delovnem okolju. V *Zdrava prehrana in javno zdravje: zbornik prispevkov*, ur. C. Hlastan Ribič, 67–123. Ljubljana: Medicinska fakulteta.
3. Collings, G. David in Mellahi Kamel. 2009. Strategic Talent Management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review* 19 (4): 304–313.
4. Černigoj-Sadar, Nevenka. 2002. Stres na delovnem mestu. *Teorija in praksa* 39 (1): 94.
5. Dashöfer, Verlag. 2012. *Zakaj sploh izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu?* Dostopno prek: <http://www.dashofer.si/?cid=30065> (1. februar 2014).
6. Daum, Juergen. 2003. *Intangible assets and value creation*. Chichester: Wiley.
7. Dernovšek Z., Mojca, Mateja Goranc in Helena Jeriček. 2006. *Izgorevanje*. Ljubljana: Birografika Bori. Dostopno prek: <http://img.ivz.si/janez/2031-5455.pdf> (1. februar 2014).
8. Dessler, Gary. 2003. *Human resource management*. New Jersey: Prentice Hall.
9. Dialogos. 2007. *Nove strateške vloge kadrovskih delavcev*. Dostopno prek: <http://www.dialogos.si/slo/objave/clanki/kadrovski-delavci/> (31. avgust 2014).
10. Dobranovica. 2013. *Kako ostati zdrav v zimskih mesecih*. Dostopno prek: [dobranovica.si/kako-ostati-zdrav-v-zimskih-mesecih/](http://dobranovica.si/kako-ostati-zdrav-v-zimskih-mesecih/) (24. februar 2014).
11. Drev, Andreja. 2009. *Telesna dejavnost*. Dostopno prek: <http://ivz.arhiv.over.net/index.php?akcija=novica&n=2021> (25. februar 2014).
12. *Ekošara*. Dostopno prek: <http://www.ekosara.si/> (24. februar 2014).
13. --- 2014. *O eko hrani*. Dostopno prek: [www.ekosara.si/o-eko-hrani/3/](http://www.ekosara.si/o-eko-hrani/3/) (24. februar 2014).
14. Evropska agencija za varnost iz zdravje pri delu. 2010a. *Promocija zdravja na delovnem mestu za delodajalce*. Dostopno prek: [https://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/sl\\_93.pdf](https://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/sl_93.pdf) (24. februar 2014).
15. Glasser, W. 2007. *Nova psihologija osebne svobode: teorija izbire*. Ljubljana: Louisa.
16. Hajdinjak, Robert. 2007. Telesna dejavnost in kronične bolezni. *Polet* 6 (11): 57.

17. IR RS. 2011. *Analiza stanja psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v mikro, malih in srednje velikih podjetjih*. Dostopno prek: [www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni\\_projekti/Studija\\_MSP.pdf](http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_projekti/Studija_MSP.pdf) (23. februar 2014).
18. Ivanuša- Bezjak, Marjana. 2006. *Zaposleni- največji kapital 21. stoletja*. Maribor: Pro-Andy.
19. Koprivnikar, Helena. 2008. *Izzivi opuščanja kajenja*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja RS, Center za promocijo zdravja. Dostopno prek: <http://img.ivz.si/janez/1992-5202.pdf> (24. februar 2014).
20. Kovač, Bogomir. 2002. Novi izzivi managementa in slovenski managerji. V *Management: nova znanja za uspeh*, ur. S Možina, 772–820. Radovljica: Didakta.
21. Mihalič, Renata. 2006. Management človeškega kapitala. *Priročnik za celostno upravljanje človeškega kapitala in človeških virov v praksi sodobnih organizacij znanja*. Škofja Loka: Mihalič in partner.
22. Ministrstvo za zdravje RS. 2014. *Promocija zdravja na delovnem mestu*. Dostopno prek: [http://www.mz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/javno\\_zdravje/promocija\\_zdravja\\_v\\_razlicnih\\_okoljih/promocija\\_zdravja\\_na\\_delovnem\\_mestu/](http://www.mz.gov.si/si/delovna_podrocja/javno_zdravje/promocija_zdravja_v_razlicnih_okoljih/promocija_zdravja_na_delovnem_mestu/) (25. februar 2014).
23. Možina, Stane. 1998. Strateški pomen kadrovskih virov. V *Management kadrovskih virov*, ur. S. Možina, 1–28. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. Musek, Janez. 1997. *Znanstvena podoba osebnosti*. Ljubljana: Educy.
25. Novak, Tina. 2009b. Team building za sodobne vojščake. *Čarovnik za organizacijo dogodkov: revija za kreativna poslovna srečanja* 1 (4): 17–18.
26. Occupation Safety & Health Administration. 2011. *Accident Prevention*. Dostopno prek: [http://osha.europa.eu/en/topics/accident\\_prevention/index\\_html](http://osha.europa.eu/en/topics/accident_prevention/index_html) (26. februar 2014).
27. Letrika d.d. 2013. *Certifikati*. Šempeter pri Gorici. Dostopno prek: <http://letrika.com/sl/skupina-letrika/o-skupini/certifikati/> (30. januar 2014).
28. --- 2013. *Zgodovina*. Dostopno prek: <http://letrika.com/sl/skupina-letrika/o-skupini/zgodovina/> (23. februar 2014).
29. Povše, Maja. 2010. *Delovanje za zdravo življenje*. Ljubljana: Zavod IRC.
30. Petruša, Liljana in Manica Remec. 2010. *Promocija zdravja in telesne dejavnosti na delovnem mestu*. Koper: Zavod za zdravstveno varstvo. Dostopno prek:

- [www.zzv-kp.si/wp-content/uploads/PZDM-GRADIVO.pdf](http://www.zzv-kp.si/wp-content/uploads/PZDM-GRADIVO.pdf) (1. februar 2014).
31. *Rdeči križ Nova Gorica*. Dostopno prek: [www.novagorica.ozrk.si](http://www.novagorica.ozrk.si) (1. februar 2014).
  32. Rotovnik Kozjek, Nada. 2007. *Rak*. Dostopno prek: [http://www.fidimed.si/zdravstvene teme/clanki\\_strokovnjakov/17/rak.html?nsclid=Jr7c5k2YPIfKCVcgkBSALAg.%01%01Salobir](http://www.fidimed.si/zdravstvene teme/clanki_strokovnjakov/17/rak.html?nsclid=Jr7c5k2YPIfKCVcgkBSALAg.%01%01Salobir) (24. februar 2014).
  33. Schultz, Paul. 1994. *Human Capital Investment in Women and Men: Micro and Macro Evidence of Economic Returns*. San Francisco: ICS Press.
  34. Schultz, Theodore William. 1971. *Investment in Human Capital – The Role of Education and of Research*. New York: The Free Press.
  35. --- 1982. *Investing in People – The Economics of Population Quality*. Berkeley: University of California Press.
  36. Selič, Polona. 1999. *Psihologija bolezni našega časa*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
  37. Sentočnik, Tina Jožica. 2009. Proč z odvečnimi kilogrami. *Novice Europa Donna* 35 (9): 12–13.
  38. Stergar, Eva. 2006. *Priročnik za svetovalce za promocijo zdravja pri delu*. Čili za delo. Ljubljana: Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
  39. Teržan, Metka in Etbin Tratnik. 2006. *Varen začetek: priročnik za mlade delavce, dijake in študente*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.
  40. Toth, Martin. 2003. *Zdravje, zdravstveno varstvo, zdravstveno zavarovanje*. Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.
  41. Treven, Sonja. 1998. *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
  42. Vidrih, D. 2013. *Predstavitev Usposabljanje mentorjev v Letriki d.d.* Šempeter pri Gorici: Podatki družbe Letrika d.d.
  43. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*. Ur. list RS 43/2011. (27. januar 2014).
  44. Zaletel-Kragelj, Lijana, Ivan Eržen in Marjan Premik. 2007. *Uvod v javno zdravje*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.

## **PRILOGI**

### **Priloga A: Lastni vprašalnik**

1. Vaš pogled na skrb za zdravje v podjetju, vam kaj manjka (kaj potrebujete za izboljšanje)?  
Je v podjetju dovolj ozaveščenosti, predavanj, novic na temo zdravja (se namenja dovolj pozornosti)? Ne – katerim področjem bi se morali bolj posvetiti?
2. Ali ste seznanjeni s promocijo zdravja v podjetju – (že kaj slišali o tem, kaj konkretno)?
3. Kako skrbite za svoje zdravje vi sami, doma in na delovnem mestu?
4. Kaj pri delu je za vas najbolj naporno, utrudljivo (gledano z vidika zdravja)?
5. Poznate ergonomijo, kaj veste o njej – v povezavi z vašim delovnim mestom?
6. Bi se bili pripravljene naučiti drugačnega načina dela, če bi bil manj obremenjujoč za zdravje (primer – držala – podloge za roke)?
7. Kako vidite možnost telovadbe med odmori, bi se je udeležili, jo izvajali? Veste, da poteka terapevtska vadba ob težavah s hrbtenico pod vodstvom fizioterapevtke izven delovnega časa – možnost prijave.
8. Katere teme s področja zdravja vas zanimajo oz. menite, da bi zanimale vaše sodelavce – katerih predavanj bi se radi udeležili?
9. Osebna varovalna oprema – se vam zdi ustrezna, predlogi?
10. Ali ste zadovoljni z ukrepi na področju preprečevanja poškodb pri delu, predlogi na to temo?
11. Se vam obdobja usposabljanja o Varnosti in zdravju pri delu zdijo koristna, bi dodali še kakšne teme?

12. Vaše mnenje o obdobjih preventivnih zdravniških pregledih – dovolj pogosti, koristni/nepotrebni (Zakaj?)...

13. Program aktivnosti za 2014 – povratne informacije (proti, za, neodločen)? Konkretni predlogi aktivnosti na področju skrbi za zdravje, zdravo DM, okolje?

14. Menza – zadovoljstvo z jedilniki, bi kaj spremenili, uvedli kakšne nove menije?

15. Veste, da bomo namesto delitve sladkih pijač nabavili dodatne vodne bare? Vaše mnenje?

16. Kako ste zadovoljni z medosebnimi odnosi v OPE-ju ali programu- z nadrejenimi, s sodelavci? Kaj cenite, kaj pogrešate, vidite potrebo po spremembi (kakšni)?

## Priloga B: Intervjuji

### 1. Pogled na skrb za zdravje v podjetju, stopnja ozaveščenosti

	<i>1. Pogled na skrb za zdravje</i>	<i>Ozaveščenost</i>
1) MEH	Dovolj; ergonomska ureditev DM	Dovolj; več aktivne promocije za specifična DM
2) ALT- stator	Malo; neznana strupenost snovi, poglobitev v človeka, ne le v izdelek	Dovolj
3) ALT- rotor	Malo; ergonomska ureditev DM	Dovolj
4) RES- okrov	Pretirana skrb, premalo učinka	Dovolj
5) HKO- sestavni deli	Malo; potrebne več skrbi za dejansko zdravje; potrebni so ukrepi za izboljšanje zraku, prezračevanje	Ni dovolj; več sestankov o potrebah delavcev, tudi z vodilnimi, da pridejo potrebne informacije do njih in se nato primerno ukrepa
6) ALT	Malo; potrebni ukrepi glede prezračevanja in čistoče. Bolj bi se lahko posvetili zdravi prehrani, rekreaciji ljudi, preprečevanju prekomerne telesne teže, preprečevanju stresa	Ni dovolj; predavanja, objave na intranetu, v časopisu, plakati
7) HKO	Malo; poskrbi se za minimum, nadstandard pa ne	Dovolj, a je za efekt potrebna večja vključenost ljudi
8) ZAG	Se skrbi; problem je prezračevanje, ureditev mesta za malicanje tistih, ki ne jedo v menzi	Dovolj, ni interesa ljudi; informacije bi morali podajati na več različnih načinov-prospekte, delavnice, pogovore na to temo
9) ELE	Se skrbi; potrebna rednost opravljanja zdravstvenih pregledov in vestna uporaba zaščite. Neznana je strupenost snovi (agresivna zalivalna masa)	Dovolj
10) MEH	Težavam bi se morali prej posvetit, informacije bi morale biti hitreje posredovane vodilnim in finančno podpret	Dovolj, a se ne spremlja
11) MEH	Dovolj	Dovolj
12) ZAG	Skrb se vidno povečuje	Dovolj
13) ELE	Dovolj; so v 3. Nadstropju (možnost dvigala?)	Ni dovolj; do računalnika nimajo dostopa, podjetje bi lahko več informiralo na to temo
14) ZAG	Se izboljšuje; delovni položaji so boljši, čakajo stolice	Dovolj
15) ZAG	Dovolj; vendar naj ena oseba hkrati opravlja samo eno delo, ne več	Ni dovolj; več bi lahko bilo delavnic, predavanj (ljudje dajo temu več pozornosti)

16) POS	Dovolj; lahko bi zmanjšali dvigovanje predmetov	Ni dovolj; lahko bi imeli sestanke, kako se pomaga ljudem in z njimi ravna bolj človeško
17) POS	Po najboljših močeh; komadi so težki, hrupno je	Dovolj
18) RES	Malo; imajo težave s hrbtenico, rokami	Ni dovolj; lahko bi na vsaki liniji obveščali o kakršnihkoli dogodkih, spremembah, novicah, ker ne utegnejo slediti intranetu, bi lahko bilo več plakatov, zgibanke na to temo
19) RES	Malo; potrebna skrb za zrak v halah, uravnavanje toplote, suhosti zraku in vsebnosti prahu	Ni dovolj; kar preberejo v glasilu. Lahko bi bilo več plakatov, novic (do intraneta nimajo dostopa), zgibanke
20) POS	Malo; DM bi bilo potrebno ergonomsko urediti (v proizvodnji nujno), ljudje so preveč obremenjeni. Stroje naj bi priredili delavcem primerno, a se na to čaka že dolgo, nimajo nobenih olajšav pri delu (določena dela so težaška).	Ni dovolj; po linijah bi lahko tako kot sindikati delavcem predstavili novosti, njihove možnosti in jih izobrazili v tej smeri. Potrebna bi bila bolj aktivna, fizična predstavitev ljudem na montažah. Tudi zgibanke.
21) POS	Malo glede na število zaposlenih; lahko bi ozaveščali ljudi o tem, kako delo in medosebni odnosi vplivajo na zdravje	Ni dovolj; predavanja, delavnice, zgibanke

- **Pogled na skrb za zdravje:**

Dovolj: 11

Malo: 10

Ergonomske ureditve DM: 5

Ureditev prezračevanja: 4

Skrb za medosebne odnose: 2

Ozaveščanje o strupenosti snovi: 2

MEH: večinoma zadovoljni

ALT: malo; prezračevanje, ergonomija, predavanja z različnimi temami v povezavi z zdravjem

RES: malo; zrak

HKO: malo; zrak, lahko bi se poskrbelo za nadstandard

ZAG: dovolj; ureditev prezračevanja, ena oseba naj opravlja eno delo, ne več

ELE: dovolj; ideja za ureditev mest, kjer lahko malicajo tisti, ki ne jedo v menzi

POS: Odvisno od DM; malo; ergonomska ureditev, skrb za medosebne odnose

**Ozaveščenost:**

Večina je mnenja, da je v podjetju dovolj ozaveščenosti in novic na temo zdravja. Veliko jih je mnenja, da tega ni dovolj in bi bila za to potrebna dodatna predavanja, sestanki, pogovori, objave, zgibanke, plakati, delavnice in na splošno več obveščanja, saj nimajo vsi enakih možnosti za dostopanje do novic.

**2. Seznanjenost zaposlenih s promocijo zdravja**

### 3. Osebna skrb za zdravje

	<i>2. Seznanjenost s promocijo zdravja</i>	<i>3. Osebna skrb za zdravje</i>
1) MEH	Seznanjen, velik interes; rekreacija, ergonomija, zdrava prehrana	Telovadba, raznolika prehrana
2) ALT- stator	Seznanjen; ergonomija, zdrava prehrana, škodljivost kajenja	Šport, zdrava prehrana, sprehodi
3) ALT- rotor	Seznanjen; glede varstva, zdravja pri delu kar so slišali na predavanjih, dvigovanje bremen	Zvečer ne je, občasno se odpove kruhu, veliko na svežem zraku, obdeluje kmetijo, prideluje svojo hrano
4) RES- okrov	Seznanjen; kar je objavljeno na intranetu	Sprehodi, delo na zraku, kolesarjenje
5) HKO- sestavni deli	Seznanjen; glede kajenja, strupenih snovi, alkohola	Prenehanje kajenja, gibanje, svež zrak (med delom na zraku zaradi slabe prezračivosti), čim manj skrbi, skrb za otroke, uravnotežena prehrana
6) ALT	Ni seznanjena	Ne kadi, ne pije, se ukvarja s športom, zdravo prehranjuje
7) HKO	Seznanjen; sledi intranetu, bere oglasne deske	Kolesari, hodi v hribe, dela na vrtu
8) ZAG	Seznanjena; konkretnega bolj malo	Tenis, raznolika, zdrava prehrana
9) ELE	Ni seznanjena	Zdrava prehrana, gibanje, ne kadi
10) MEH	Seznanjen; s tem, kar je slišal na predavanjih	Ne skrbi- ni časa
11) MEH	Seznanjen; s tem, kar je slišal na predavanjih, o tem obvestil druge	Domača prehrana, nordijska hoja
12) ZAG	Seznanjen; škodljivost kajenja, telovadba	Tek, skrb za mešano prehrano
13) ELE	Seznanjena; slišala za možne spremembe, ki niso vidne	Terapevtska vadba 1x tedensko, sprehodi
14) ZAG	Seznanjen; s tem, kar je javno vidno	Zdrava prehrana, balinanje, veliko stranskih aktivnosti
15) ZAG	Bolj malo	Rekreacija, šport, prehrana
16) POS	Seznanjen; škodljivost kajenja, hrbtenica	Čim manj obremenjevanja, izogibanje stresu
17) POS	Seznanjen; ergonomija	Ne skrbi- ni časa
18) RES	Ni seznanjena	Telovadba, gibanje na splošno, nemastna prehrana
19) RES	Seznanjena; o tem, da so določili vodje, ki bodo skrbeli za to, in, da gre Letrika v smeri urejanja zdravega delovnega mesta	Izogiba se dvigovanju težkih predmetov, teče, hodi, se zdravo prehranjuje. V službi bi se radi sprehodili, a so pod nadzorom šefov, ki jih kontrolirajo s kamerami, ki so na dvorišču
20) POS	Seznanjena; z objavami na intranetu (delavci do njih nimajo dostopa)	Šport, zdrava prehrana
21) POS	Seznanjena; terapevtska telovadba, opuščanje kajenja, o hujšanju, vaje za hrbet	Čim manj skrbi, hoja, tek, v službi sprehod

- **Seznanjenost s promocijo zdravja:**

Seznanjeni: 17 (večinoma kar so slišali na predavanjih/ prebrali v glasilu)

Niso seznanjeni: 4

- **Osebna skrb za zdravje:**

Večina vsaj malo skrbi za svoje zdravje. Ukvarjajo se s športom ali se vsaj sprehajajo, se poskušajo zdravo prehranjevati in nižati nivo stresa. Le dve osebi ne skrbita, ker za to nimata časa.

Zelo malo se jih udeležuje terapevtske vadbe.

### 4. Kaj pri delu je najbolj naporno, utrudljivo

	<i>4. Najbolj naporno pri delu</i>	<i>Predlogi</i>
1) MEH	Ponavljajoči se gibi, prisilna drža, vsiljen tempo(roki za	Bolj pogosta rotacija na vseh enotah, ne samo na



	dokončanje, ki niso odvisni samo od delavcev samih, tudi od dobave, vodilnih).	svoji PE (20- 30% takih DM, da je rotacija možna).
2) ALT- stator	Rutinsko delo vodje V proizvodnji monotoni gibi, statične obremenitve. Pri čiščenju laka z žic trpi ramenski obroč.	Potrebne so nove tehnologije za varjenje. Kjer je delavec, se rabi novo tehnologijo tudi z vidika olajšanja fizičnih naporov dela.
3) ALT- rotor	Dvigovanje, prenašanje bremen s čudnim položajem telesa, izdelki na različnih višinah, položajih (oddaljeni), zato je posluževanje strojev moteče, kosi so težki. Temperatura hale ni primerna, je pretoplo, soparno, torej zrak ni kvaliteten, zato odpirajo vrata, kar ustvarja preprih. Tudi ropot je utrudljiv.	/
4) RES- okrov	Psihično naporno zaradi preveč informacij. Velik problem slabega zraku, ko menjujejo filtre, so črni, premalo prezračevanja.	/
5) HKO- sestavni deli	Nočno delo; utrujenost, psihična izčrpanost na nočnih zaradi pomembnosti točnosti, zmešan bioritem, prehrana. Ponoči ni tople vode, hala je slabo ogrevana pozimi (na nočnih se ne kuri, je mraz). Prevažanje z viličarji v vseh vremenskih razmerah.	Lahko bi ukinili nočno delo.
6) ALT	Stres- monotonost dela, ponavljajoči gibi, pritiski nadrejenih.	/
7) HKO	Dvigovanje težkih bremen- težave s hrbtom, ramenskim obročem, v hali je slab zrak, vročina.	Uvedba mehanizacije, ki bi olajšala dvigovanje.
8) ZAG	Sedenje, monotonost gibov, v hali ni zraku, vročina, slaba komunikacija med sodelavci.	Potrebovali bi ergonomsko oblikovane stole, rotacije DM zaradi monotonosti, lahko bi izboljšali prezračevanje.
9) ELE	Drobno, natančno delo povzroča slabšanje vida, kar je stresno, prisilna drža. Pištrole, katerih vibracije ob strelu potujejo do hrbtenice. Stres zaradi slabih odnosov.	/
10) MEH	Veliko dela z računalniki, sedeče, prisilna drža, stres (zahteve vodstva, naloge se potrjujejo navzdol), veliko birokracije, ki jemlje čas za pomembnejša področja kot je komuniciranje z zaposlenimi.	/
11) MEH	Psihična obremenitev, skrbi za opravljeno delo.	/
12) ZAG	Psihično naporno- različni ljudje, delo z njimi, upoštevanje njih in vodje. Fizično niti ni, je veliko pripomočkov za lajšanje dela.	/
13) ELE	Ponavljajoči gibi, statična drža, sedeči položaj, obremenitve oči (glava), stres za dosego kvote.	/
14) ZAG	Stres- delo z veliko različnimi ljudmi, pri delavcih je monotonost dela.	/
15) ZAG	Prevelike zahteve šefov, neupoštevanje mnenj podrejenih, nalaganje del, ki so v opisu dela drugih.	Vsak bi moral poskrbeti za to, da opravi svojo nalogo, ne pa da se eni osebi nalaga funkcije drugih.
16) POS	Prepakiravanje (stikala)- dvigovanje, prekladanje; Stres- skrb za roke, opravljanje več pozicij, prilagajanje spremembam.	Lahko bi na Kitajskem drugače pakirali, da prepakiravanje nebi bilo potrebno.
17) POS	Težki komadi- dvigovanje, premikanje, ponavljajoči gibi, strupi (spajkanje), vročina (posebno poleti).	/
18) RES	Trpeča drža (glava dol), ponavljajoči gibi.	Lahko bi imeli posebne stole, ki se regulirajo ne glede na višino delavca.
19) RES	Stoječe DM (ni časa, možnosti za sedenje, ponavljajoči gibi, slab zrak (suh, prah, zamaščenost filtrov).	/
20) POS	Računalnik- obremenitev oči, v pisarni ni svežega zraku, delavcem trpijo zapestja zaradi ponavljajočih gibov, veliko dvigovanja (bolijo roke, hrbet, noge), zelo slab zrak (hlapi iz lakirnice žgejo nos).	/
21) POS	Ista drža, monotonost (sedeči položaj), slab zrak (vdihavanje hlapov, prahu), odnosi nadrejenih (razlike med delitvijo dela).	Lahko bi imeli ergonomsko oblikovane stolice, mizo na ustrezni višini.

- **Najbolj naporno, utrudljivo pri delu:**

*Ponavljajoči, monotoni gibi: 9 (MEH, ALT- stator), ALT, ELE, ZAG, RES, POS)*

Prisilna (neprijetna), statična drža: 8 (MEH, ALT- stator, rotor, ELE, RES, POS)

Dvigovanje, prekladanje: 5 (ALT- rotor, HKO, POS)

Sedeča drža: 3 (ZAG, MEH, ELE)

Zrak, temperatura: 9 (ALT- rotor, RES- okrov, HKO- s.d., HKO, ZAG, POS, RES)

Stres, psihični napori: 10 (RES- okrov, HKO- s.d., ALT, ELE, MEH, ZAG, POS)

Slaba komunikacija, odnosi: 5 (ZAG, ELE, MEH, POS)

Pritiski nadrejenih: 3(ALT, MEH, ZAG)

Vsiljen tempo: 1 (MEH)

Opravljanje obveznosti drugih: 1 (ZAG)

Obremenitve oči: 3 (ELE, POS)

Drobna dela: 1 (ELE)

Vdihavanje strupov: 2 (POS)

Stoječa drža: 1 (RES)

Nočno delo: 1 (HKO- s.d.)

Ropot: 1 (ALT- rotor)

Naporno je tudi prevažanje z viličarji v vseh vremenskih razmerah (HKO- sestavni deli).

## 5. Poznavanje ergonomije

## 6. Pripravljenost učenja drugačnega načina dela

	5. Ergonomija	Predlogi, potrebe	6. Pripravljenost učenja
1) MEH	Poznajo ergonomijo, v zvezi z njegovim DM je v redu, sedaj imajo na izbiro stol ali stoječi položaj. Sledijo bolečine v križu, hrbtenici, kar bi stoli lahko olajšali.	Novi ergonomski stoli, - montaža A80, A90 - S210 (natikanje požirk, potrebujejo že naročene pnevmatske škarje) - spihavanje, mazanje mask, tamponov - delovni čas (12 h; bolečine v hrbtenici).	Ja.
2) ALT-stator	Pozna ergonomijo. Na DM bi bile potrebne določene spremembe in izboljšave.	Potrebujejo ergonomske stole, pri aboliziranju bi potrebovali najboljši način za izvedbo. Pri spajanju bi se stvari lahko avtomatizirale. Predlaga sistemski pregled DM, vzorčno ergonomsko oblikovanje mesta.	Ja, starejši verjetno ne.
3) ALT-rotor	Osnovno znanje ergonomije. Dvigovanje bremen bi lahko omilili s premičnimi mizami, stroji so na višinah, ki ne ustreza višini posameznika, v sklopu dela so različni stroji na različnih višinah, kar otežuje delo, tudi različno so oddaljeni, kjer trpi ramenski obroč, hrbet,...	Materiale bi lahko postavili na ustrezno višino, potrebujejo ergonomsko oblikovane stole, pomične mize.	Zaradi povezanosti strojev je to oteženo, v kolikor je možno, ja.
4) RES-	Nekaj ve, karkoli v zvezi z ergonomijo se rešuje sproti in je urejeno po najboljših	/	Ja.

okrov	zmožnostih.		
5) HKO-sestavni deli	Ni najboljše seznanjen z ergonomijo, ni monotonih gibov, zato ni večjih težav. Problem je zrak in slabo prezračevanje. Emulzije hlapijo, kar škodi dihalom. Pozimi je premalo ogrevanja.	Potrebno bi bilo izboljšati prezračevanje, potrebujejo nekakšne filtre, ki bi vlekli slab zrak.	Delo je avtomatizirano, ni potrebe po tem.
6) ALT	Nekaj ve, a ni zelo seznanjena z ergonomijo. Slab zrak, trpi ramenski obroč.	Potrebujejo ergonomsko oblikovane stole zaradi sedečega DM, več rotacije med DM, da se menjajo gibi, izboljšano prezračevanje, naslonjala za roke.	Ja.
7) HKO	Pozna ergonomijo. So premiki na katere se ne da vplivati, situacijo bi rešili samo mehanski pripomočki. V halah je slab zrak, vročina, veliko je umazanije.	Uvedba mehanizacije, izboljšanje prezračevanja, poleti izdatno hlajenje.	Ja.
8) ZAG	Ni seznanjena.	Potrebovali bi ergonomsko oblikovane stole, podstavke za roke in organizirano rotacijo DM.	Ja, starejši verjetno ne/ s težavo.
9) ELE	Malo pozna, vendar se za DM, za katera se ne ve, ali bodo obstala ne izplača menjava in nadgradnja strojev. Stiskanje kablov, kjer trpi ramenski obroč, pljuča- lahko bi se več rotiralo med DM. Poleti je prehladno v hali.	Uvedba mehanizacije (dvojni vklop), lahko bi se več rotiralo med DM.	Ja.
10) MEH	Malo se upošteva ergonomijo, potreben bi bil strokoven vpogled. Veliko je delavcev z omejitvami, ki potrebujejo dodatne prilagoditve in olajšave.	Tehnologi bi lahko vključili inženirje, ki se s tem ukvarjajo v nabavo novih strojev (že na začetku). Pri spremembah bi lahko strokovnjak pregledal celotno linijo, da vidi, kaj je potrebno uvesti, dodelati in prilagoditi. Delavce bi lahko premeščali med linijami.	Ja, vsaj poskusno.
11) MEH	Ni težav, izogibanje prekomernemu sedenju, sodelavci so seznanjeni, z Modrimi idejami sproti rešujejo težave.	/	Ja.
12) ZAG	Malo seznanjena, po potrebi poskrbijo za to (naslonjala za roke).	Lahko bi imeli ergonomsko oblikovane stole.	Ja.
13) ELE	Ne pozna- DM ni ergonomsko urejeno, so tudi določene operacije, ki se jih ne da prilagoditi. Med spajkanjem se vdihuje hlape, ker ni dobre ventilacije.	Vsak bi lahko imel ergonomsko urejeno DM, potrebna bi bila izboljšava ventilacije.	Ne, ker skrbijo za dosego določene kvote, so časovno omejeni.
14) ZAG	Ne veliko. Čakajo stole, ki jih potrebujejo.	/	Ja (večinoma).
15) ZAG	Kar se lahko uredi, poskušajo urejati sproti.	Lahko bi prerazporedili material, da se izognejo dviganju in dobili ergonomsko oblikovane stole.	Ja. Ob prejšnjem poskusu tega se ni obneslo.
16) POS	Niti ne. Delo je razgibano.	Ergonomsko oblikovani stoli, dvižna miza pri tuljavah.	Ja.
17) POS	Pozna, kar se je dalo urediti, so uredili (star program).	/	Ja.
18) RES	Ni zelo seznanjena; za razbremenitev telesa so montirali drče.	/	Ja.
19) RES	Malo so prilagodili DM, a o tem niso vprašali delavcev, kaj bi njim ustrezalo, ali če jim uvedene spremembe ustrezajo. Sodelavci si med sabo poskušajo pomagati (raziglatvanje-prilagodili ročko na njeno višino, da lahko lažje opravlja delo). Ko zlagajo komade, se morajo sklanjati in prenašati težo. Kar pozna, vidi po tem, kar je oteženo njej in sodelavcem. Pri brusilnih strojih so težki koluti, ki jih dvigujejo.	Lahko bi imeli pomične mize za zlaganje komadov (sklanjanje, prenašanje) in dvigovanje kolutov.	Ja.
20) POS	Določena DM so zasilno urejena, določena ne (podloge po tleh, da lažje stojijo).	Lahko bi imeli strokovnjaka pri montaži, ki bi pogledal, kaj bi se lahko uredilo.	Ja.
21) POS	Ne, vejo premalo o tem, za to se ne skrbi. DM ni ergonomsko urejeno.	Lahko bi imeli ergonomsko oblikovane stolice, mizo na ustrezni višini.	Ja.

- **Poznavanje ergonomije:**

*-MEH: poznajo ergonomijo, izogibajo se prekomernemu sedenju/ stanju, težave poskušajo*

sproti reševati.

-ALT: poznajo, veliko je dvigovanja bremen, stroji so na različnih višinah in oddaljenostih, kjer trpi ramenski obroč.

-RES: nekaj jim je znano, poskušajo reševati sproti po najboljših zmožnostih. Morajo se sklanjati in prenašati težo, pri brusilnih strojih je veliko dvigovanja.

-HKO (+sestavni deli): Niso najboljše seznanjeni, največji problem je slab zrak in vdihavanje hlapov, so določeni premiki, ki se jih ne da spremeniti (pomagala bi mehanizacija).

-ZAG: Slabo seznanjeni.

-ELE: Malo poznavanja, pri stiskanju kablov trpi ramenski obroč in pljuča, poleti je prehladno v hali, med spajkanjem vdihujejo hlape zaradi slabe ventilacije.

-POS: Malo poznavanja, DM niso ergonomsko urejena, kar lahko, uredijo.

#### **Predlogi za ureditev DM:**

-Rotacije: MEH, ZAG, ALT, ELE. (Predlog vodje MEH: Bolj pogosta rotacija na vseh enotah, ne samo na svoji PE (20- 30% takih DM, da je rotacija možna).

-Nova tehnologija (mehanizacija): ALT- stator, HKO, ELE.

-Ergonomsko oblikovani stoli: MEH, ALT- stator, rotor, ZAG, POS, RES.

-Izboljšanje prezračevanja, ventilacije: HKO, ALT, ZAG, ELE.

-Nabava pomičnih miz: ALT- rotor, POS (tuljave), RES

-Naslonjala (podloge) za roke: ALT, ZAG

-Vzorčno oblikovanje DM: ALT- stator, MEH, ELE

-Materiali na ustrezni višini/ prerazporeditev: ALT- rotor, MEH

-Avtomatizacija: ALT- stator

-Ukinitev nočne izmene: HKO sestavni deli

-Pri POS predlagajo tudi mize na ustrezni višini (oz stole, ki se lahko ustrezno regulirajo) in strokovnjaka pri montaži, ki bi preveril možne ukrepe že ob začetku montaže.

- **Pripravljenost za učenje:**

Iz vseh OPE-jev so mnenja, da so se oni in sodelavci pripravljene naučiti drugačnega načina dela, razen pri HKO - sestavni deli, kjer je delo avtomatizirano in po tem ni potrebe, pri ELE, kjer zaradi časovne omejenosti za doseg kvote to ni možno ter pri ALT- stator in ZAG, kjer so se pripravljene učiti, menijo le, da se starejši zaposleni ne bodo pripravljene, ali da bo to oteženo.

#### **7. Možnost telovadbe med odmori**

#### **8. Teme s področja zdravja, ki vas zanimajo**

	7. Telovadba med odmori	8. Teme s področja zdravja
--	-------------------------	----------------------------

1) MEH	Koristna, vsaj poskusno.	Telovadba, zdrava prehrana, raztezanje hrbta, ramenskega obroča, ergonomija, škodljivost kajenja.
2) ALT- stator	Poskusno.	Razgibavanje, čemu naj posvečajo pozornost med samim delom, zdrava prehrana.
3) ALT- rotor	Telovadbo, ki naj bi se izvajalo med odmori, naj se pokaže na izobraževanju. Na oglasni deski vse narisano, predstavljeno kot reklama, vidno.	Vsako predavanje, delavnica je koristno; ergonomija, rekreacija, zdrava prehrana. Lahko bi se izvedlo po programih, da se udeležijo večina, v sklopu izobraževanja, kot je Varstvo in zdravje pri delu.
4) RES- okrov	Ni potrebe, delo je dovolj razgibano, nebi izvajali.	Ni velikega interesa po obiskovanju predavanj, med DČ bi se pač udeležili, mogoče le o zdravi prehrani.
5) HKO- sestavni deli	Med odmori ne vidijo potrebe po telovadbi, saj so kratki. Po želji se lahko razgibavajo na DM.	Zaradi različnih smen je otežen način dela in usklajevanja. Ljudje nimajo časa za predavanja.
6) ALT	Je že predlagala, zainteresirana, vredno poskusiti.	Zanima jo vse- lahko bi imeli predavanja, delavnice na temo prehrane, športa, razgibavanja, razbremenilnih vaj, depresije (stres), telesne teže, alkohola,...
7) HKO	Ni interesa za rekreacijo, verjetno bi se zainteresiranim posmehovali, zato bi še aktivni obupali.	Glede ergonomije.
8) ZAG	Zainteresirani, vprašanje izvedljivosti med 10 min odmorom.	Zdrava prehrana, ergonomija, delavnice za boljše medosebne odnose.
9) ELE	10 min je premalo za telovadbo, odmore potrebujejo za druge stvari (wc, telefon,...). Vsaj poskusno.	Delavnice o medosebnih odnosih, trpinčenjih na DM (mobbing, odnos do sočloveka).
10) MEH	10 min odmora je premalo, udeležba bi bila slaba. Voditi bi moral nekdo, ki ve točno, kaj dela, da bi ga jemali resno.	Priložnostno, kar je ponujeno, ni izraženih želj po določenih tematikah.
11) MEH	Mogoče, pri njih sicer ni potrebe po tem.	Vse dobrodošlo, pri ostalih je odvisno od interesa. Delavnice na temo medosebnih odnosov vodja- delavec in obratno.
12) ZAG	Vsaj poskusno.	Srce, zdrava prehrana, stres, delavnice za medosebne odnose med delavci, med vodjami in delavci in obratno.
13) ELE	Verjetno ne, čas porabijo za druge stvari.	O medosebnih odnosih.
14) ZAG	Premalo časa, drugače bi bilo koristno.	Ergonomija- da strokovnjak razloži, čemu se izognemo s pomočjo ergonomije.
15) ZAG	Ne, ker je premalo časa.	Proti stresu, predavanja na bazi psihe- da bi naučili delavce, kako se razbremeniti.
16) POS	Ni interesa, ni časa. Mogoče poskusno.	Ne marajo predavanj, mogoče o telesni teži (kako shujšati) in zdravi prehrani.
17) POS	Ne- ni časa.	Ni interesa.
18) RES	Ne- med odmori ni časa (mogoče bi jih lahko naučili vaje, da jih izvajajo med delom).	Ni interesa.
19) RES	Ni dovolj časa- lahko bi imeli vaje, ki se jih lahko izvaja med delom.	Zainteresirana, glede hrbtenice (vaje), kako sprostiti stres oz se mu izogniti, zdrava prehrana, raztezalne vaje (razbremenilne).
20) POS	Ne, ker je premalo časa. Mogoče preden vžgejo montaže oziroma vaje med delom.	Zdrava prehrana, vaje za hrbet, ergonomija, enostavna telovadba (tudi specifična za specifična DM), komunikacija, samoobramba delavcev (pred verbalnimi napadi), predstavitev dolžnosti in pravic.
21) POS	Ni časa, mogoče vaje med delom.	Hlapi, strupi ki so prisotni, da se pred njimi zavarujejo, odnosi (vzajemni), gibanje, ergonomija na splošno, razbremenitev stresa, delavnice kako naj se ljudje postavijo zase, predstavitev njihovih pravic in dolžnosti.

- **Telovadba med odmori:**

38% intervjuvancev je mnenja, da bi telovadbo med odmori lahko izvedli vsaj poskusno, 61% jih meni, da za to med odmorom ni časa, ker ga porabijo za druge stvari, od tega sta dva mnenja, da to sploh ni izvedljivo, 5 pa, da bi bila bolj primerna *telovadba na DM (med delom)*.

Predlog predavitve telovadbe, ki naj bi se izvajala, kot izobraževanje in reklamiranje, vidno očem.

- **Teme s področja zdravja:**

Največ interesa je bilo za predavanja o: Zdravi prehrani, Ergonomiji, Medosebnih odnosih, komunikaciji (mobbing), Razbremenitvi stresa, na bazi psihe, Telovadbi, rekreaciji, Raztezanju, razgibavanju, Telesni teži, Vajah za hrbtenico, Samoobrambi, poznavanju pravic in dolžnosti delavcev.

Manj interesa je bilo na teme o srcu, hlapih in strupih v tovarni, alkoholu in škodljivosti kajenja.

Nekateri za predavanja ali delavnice sploh niso zainteresirani, nekateri bi se pa udeležili česar koli, kar je ponujeno.

## 9. Ustreznost osebne varovalne opreme

## 10. Zadovoljstvo z ukrepi na področju preprečevanja poškodb

## 11. Obdobja usposabljanja o Varnosti in zdravju pri delu

	<i>9. Osebna varovalna oprema, predlogi</i>	<i>10. Preprečevanje poškodb</i>	<i>11. Varnost in zdravje pri delu</i>
1) MEH	Uporabljajo. Dodelati bi morali opremo pri čiščenju, mazanju mask, ker so delavci prekriti z oljem.	Zadovoljni.	Zelo koristna, lahko bi dodali kaj glede fizične aktivnosti (plakati, letaki poleg zgibanke), telovadbe. Mogoče bi lahko sem vključili kaj glede kajenja.
2) ALT-stator	Ustrezna, večina jo uporablja.	Zadovoljni.	Zadovoljni.
3) ALT-rotor	Se uporablja. Slaba obutev- neudobni, pretopli čevlji (si kupujejo svoje).	V redu, stvar posameznika, koliko skrbi (nošenje rokavic,...).	Zadovoljni, mogoče bi lahko vključili še par besed o razgibavanju, ergonomiji.
4) RES-okrov	Oprema je v redu, predolga čakalna doba za pridobitev novega kompleta oblačil.	Obvestila za preprečevanje poškodb so, gre za specifiko vsake linije (lahko bi predstavili na Varnosti pri delu). Mogoče bi morali s slikami prikazati do kakšnih poškodb lahko pride, da vsak posameznik zase pazi.	Dovolj pogosta, koristna, Vsako DM ima svojo specifiko, če bi se dalo kaj urediti glede tega.
5) HKO-sestavni deli	Zadovoljni, predolga čakalna doba za pridobitev novega kompleta oblačil (majice bi lahko vsaj 2x letno).	Urejeno, vsak posameznik mora poskrbeti za svojo varnost, z ukrepi so seznanjeni.	Če je kaj novega, bi lahko bila dodatna predavanja, drugače zadovoljni.
6) ALT	Zadovoljna.	Vse urejeno, razen prehitrih in nepredvidnih viličaristov.	Dovolj pogosta, koristna.
7) HKO	Potrebovali bi bolj kvalitetne čevlje, ti se hitro obrabijo od olja, slabo diha. Material oblek jim ne odgovarja.	Za preprečevanje poškodb je poskrbljeno, stvar vsakega posameznika, koliko upošteva.	Niso dovolj učinkovita, ljudje ne vzamejo zares.
8) ZAG	Nove hlače so iz slabega materiala, ki ne diha, ena majica v kompletu ne zadošča potrebam.	Dobro poskrbljeno.	Koristna, dovolj obsežna.
9) ELE	Zadovoljni- čevlji poleti pretopli, pečejo stopala.	Dobro poskrbljeno.	Koristna, osnovno povedano.
10) MEH	Na splošno zadovoljni, s haljami se nekaj ureja. Potrebovali bi bolj pogosto menjavo čevljev.	Glede preprečevanja zadovoljni, ob nesrečah ni hitre pomoči, primerne reakcije in ukrepov, lahko bi bil kdo pristojen za to.	Dovolj obsežna, preveč informacij, da bi si ljudje zapomnili; lahko bi imeli predavanja 2x letno, razdeljena po sklopih.
11) MEH	Zadovoljni, skrbijo za uporabo.	Postopek dela je obrazložen takoj, delajo po navodilih, pri čemer koli se raje ustavijo in pokličejo vodjo, da pogleda	Zadovoljni.

		kaj je narobe. To vsi upoštevajo, zato ne prihaja do poškodb.	
12) ZAG	Čevlji bi lahko bili zimski in poletni, obleke iz boljših materialov, ločena zimska in poletna garderoba.	Vedno bolj poskrbljeno, glasnost strojev (čepki?). Lahko bi imeli obešene slike z možnimi poškodbami, da bi bili ljudje bolj pazljivi.	Zadovoljni.
13) ELE	Dobijo (lahko bi imeli kaj na zalogi, ker ko nekaj potrebujejo, čakajo dolgo, da to dobijo).	Zadovoljni	Zadovoljni.
14) ZAG	Čevlji so pretopli, žulijo, ne dihajo, z drugim zadovoljni.	Viličarji so prehitri, nimajo veliko prostora.	Zadovoljni.
15) ZAG	Obutev občutno izboljšana, slab material oblačil, lahko bi dobivali več majic (1x letno po 3).	Zadovoljni.	Zadovoljni.
16) POS	Slab material novih oblek, slabi čevlji (bolijo noge, ne diha,...).	Zadovoljni, edino viličarji so prehitri (znaki za njih).	Zadovoljni.
17) POS	Menjava čevljev bolj pogosto (najmanj 1x letno), potrebujejo več majic, bolj pogosto.	Ni najboljše poskrbljeno, kar se je dalo so uredili.	Zadovoljni
18) RES	Zadovoljni.	Zadovoljni.	Zadovoljni.
19) RES	Čevlji so slabi (pretežki, poleti pretopli, povzročajo kurja očesa, morali bi jih menjati bolj pogosto), cel komplet bi lahko dobivali bolj pogosto (1x letno vsaj hlače, čevlje, tudi majice, saj sedaj nosijo svoje). Ženske hlače so brez pasu (lezejo gor).	Zadovoljni, ni poškodb.	Zadovoljni.
20) POS	Čevlji (noga ne diha), potrebujejo več majic (posebno poleti).	Viličarji se vozijo tudi, če ljudje nimajo izpita, zato pogosteje prihaja do nesreč.	Ni seznanjena.
21) POS	Čevlji (poleti pretopli, pretežki, nerodni).	Bolj ozavestit ljudi o možnih poškodbah.	Lahko bi bila bolj pogosta, bolj konkretna za določena DM.

- **Obvezna varovalna oprema:**

Slabi čevlji: 11 (ALT- rotor, HKO, ELE, MEH, ZAG, POS, RES)

Slab material: 5 (HKO, ZAG (tudi predlog ločene zimske in poletne garderobe), POS)

Čakalna doba na komplete: 4 (RES- okrov, HKO- sestavni deli, ELE (da bi imeli zalogo), RES)

Potreba po majicah: 6 (HKO- sestavni deli, ZAG, POS, RES)

Zadovoljni: 8 (MEH, ALT, RES- okrov, HKO sestavni deli, ELE, RES)

RES: ženske hlače so brez pasu, lezejo gor.

MEH: dodelati opremo pri čiščenju in mazanju mask, ker so delavci prekriti z oljem.

- **Ukrepi na področju preprečevanja poškodb:**

Zadovoljni: 15

Viličarji (prehitri, brez izpita): 4 (ALT, ZAG, POS)

Ozavestit o možnih poškodbah, lahko bi poskrbeli za glasnost strojev (čepki), slike z možnimi poškodbami (tudi predstavljeno na VzD), pristojna oseba za ukrepanje v primeru nesreč, poškodb.

- **Obdobja predavanja o Varnosti in zdravju pri delu:**

Zadovoljni: 16

Specifika za DM: 2 (RES- okrov, POS)

Ena oseba z obdobjimi predavanji o Varnosti in zdravju pri delu ni seznanjena (POS).

Dodatne teme: fizične aktivnosti, škodljivost kajenja, razgibavanje, ergonomija

Za večjo učinkovitost bi lahko bila predavanja razdeljena po sklopih, 2x letno.

## 12. Obdobni preventivni zdravstveni pregledi

## 13. Program aktivnosti 2014, predlogi

	<i>12. Zdravstveni pregledi</i>	<i>13. Program aktivnosti</i>
1) MEH	Na preglede bi lahko hodili bolj pogosto na liniji zalivanja (2-3 leta). Pregledi so nujno potrebni, mogoče preredki; bili bi lahko bolj pogosti, z oceno tveganja bi ocenili, za katera DM in postavili novo oceno tveganja.	Zadovoljni s programom, mogoče bi lahko pospešili proces izvedbe. Spremembe na okolje- sortiranje odpadkov, prepoved kajenja na območju tovarne. Strinja se z osebnim svetovanjem 1x tedensko za vodje in predelavce za osvežitev, tudi delavnice (za predelavce), predavanja na to temo.
2) ALT- stator	Pri starejših, ljudeh na specifičnih DM bi morali biti bolj pogosti.	Dober program, plan bi bilo potrebno realizirati, če se ga ne da, pa zmanjšat število ciljev, ne planirati in se osredotočit na tiste, ki se jih lahko doseže. Za boljše delovno okolje bi morali poskrbeti za zrak v hali, kjer je pretoplo, klima v hali ni dobra, ni uravnavanja temperatur, vlažnosti.
3) ALT- rotor	Dovolj pogosti, koristni.	Dober program. Lahko bi se uredilo še zrak, temperaturo in glede ropota za celo linijo, celo halo. Čudne tipke na strojih, naj bi imeli tipke, s katerimi si ne ustvarjaš napora, potrebujejo premično mizo.
4) RES- okrov	Pregled bi lahko bil bolj obsežen, več stvari pregledanih.	Ni seznanjen s programom, kar naj bi se izvajalo se mu zdi v redu, vendar ne vidi učinka, dejanskih akcij.
5) HKO- sestavni deli	Zadovoljen, sodelavci jamrajo da so prepogosti.	S programom se strinja, zadovoljen.
6) ALT	Bolj pogosta- na 3 leta.	Ni seznanjena, a je za spremembe.
7) HKO	Neodločen, so pa načeloma dovolj temeljiti.	Zadovoljen, seznanjen s programom, potrebovali bi dodatne mehanske pripomočke za dvigovanje, poskrbeti za izboljšano prezračevanje.
8) ZAG	Zadovoljni.	Ni seznanjena s programom, a se strinja s tem, da se izvaja ukrepe za izboljšanje. Predlaga prostor, kjer se lahko malica izven hale (da niso v prahu, smradu,...), Se strinja z merilniki hitrosti zaradi prehitrih viličarjev.
9) ELE	Lahko bi bili bolj pogosti oz. bi se vsaj redno opravljalo tiste na 5 let.	Ni seznanjena s programom, za delavnice in ukrepe za izboljšanje je zainteresirana. Za zdravo DM- delavnice mobbing, medosebni odnosi.
10) MEH	Zadovoljni.	Dober program, premalo izvedeno- vlažnost, ki vpliva na bolezn (dejanske reakcije na pobude!).
11) MEH	Zadovoljni s pregledi na 3 leta.	Zadovoljen, zainteresiran za spremembe s ciljem izboljšanja razmer.
12) ZAG	Zadovoljni.	Ni seznanjena, je pa za spremembe v smeri izboljšanja delovnih razmer.
13) ELE	Zadovoljni.	Ni seznanjena- predlog za izboljšanje ventilacije, možnost dvigala?.
14) ZAG	Zadovoljni.	Ni seznanjen, predlaga da bi imeli na DM prostor, kamor bi lahko odlagali plastenke z vodo.
15) ZAG	Zadovoljni (zdravnica hitro sklepa, da si alkoholik, mogoče bi lahko imela drugačno testiranje tega).	Ni seznanjen. Lahko bi se izboljšalo komunikacijo med nadrejenimi in podrejenimi.
16) POS	Zadovoljni.	Ni seznanjen. Na nek način bi lahko poskušali preprečit izvajanje mobbinga.
17) POS	Zadovoljni	Ni seznanjen. Ureditev ventilacije zaradi hrupa.
18) RES	Zadovoljni.	Ni seznanjena, jo zanima.
19) RES	So dovolj pogosti. Moti jih, ker morajo podpisat, da	Ni seznanjena. Potrebno bi bilo izboljšati zrak v hali,



	prostovoljno dajo urin, kar je ponižujoče, ker morajo to opraviti v ambulanti za odvisnike, pred kamerami- lahko bi to opravili pri dr. Šadlavi. Ne upošteva bolezni, ki se razvijajo na delu (zaradi ponavljajočih gibov, vdihovanja hlapov,... Delavcu, ki ima slaba jetra zaradi dolgoletnega vdihovanja hlapov brušenja je določila, da je alkoholik).	ergonomsko urediti DM, izobraziti ljudi v tej smeri, da lahko sami ukrepajo.
20) POS	Se ne držijo rednosti pregledov (niso na 5 let).	Ni seznanjena. Potrebno bi bilo izboljšati zrak v hali, ergonomsko urediti DM, izobraziti ljudi v tej smeri, da lahko sami ukrepajo.
21) POS	Zadovoljni.	Ni seznanjena. Prej omenjena predavanja, vodje in nadrejeni bi lahko bolj poskrbeli, imeli več posluha za podrejene (in njihove potrebe).

- **Obdobni preventivni zdravstveni pregledi:**

*Zadovoljni: 14*

*Preredki: 4 (MEH (linija zalivanja), ALT- stator (za starejše, na specifičnih DM), ALT, ELE)*

*Potrebno redno izvajanje: 2 (ELE, POS)*

Ena oseba meni, da so pregledi prepogosti.

- **Program aktivnosti za 2014:**

*Ni seznanjen s programom: 14*

*Zadovoljen: 7*

*Dejanska izvedba programa: 3*

*Ureditev prezračevanja (zraku): 7 (ALT- stator, rotor, HKO, RES, ELE, POS)*

*Temperatura, vlažnost: 3 (MEH, ALT- stator, rotor)*

*Medosebni odnosi, komunikacija, mobbing: 5*

*Ropot: 2 (ALT- rotor, POS)*

Ena oseba meni, da bi bilo potrebno pospešiti proces izvajanja ukrepov.

Predlagajo tudi namestitve držal za steklenice z vodo na DM, prepoved kajenja na območju tovarne, sortiranje odpadkov, mehanizacija na določenih mestih, nakup pripomočkov za lažanje dela, izvajanje predavanj na različne teme.

#### **14. Menza- zadovoljstvo, ideje za spremembe**

#### **15. Ukinitev delitve sladkih pijač, nabava dodatnih vodnih barov**

	<i>14. Menza</i>	<i>15. Vodni bari</i>
1) MEH	Lahko bi prilagodili jedilnike, manj cvrtja, čim več zdrave prehrane, bolj raznoliko, manj mastno.	Zadovoljen, oddelek veliko pije vodo zaradi suhega zraka.
2) ALT- stator	Preveliki obroki, premastna hrana, drugače zadovoljen. Ljudje ne hodijo jest malice, ker skušajo prihraniti na ta način (8 ur brez obroka).	Zadovoljni.
3) ALT- rotor	Solidna prehrana.	Zadovoljni.

4) RES- okrov	Zadovoljni.	On se strinja, verjetno bodo pritožbe od sodelavcev.
5) HKO- sestavni deli	Dober jedilnik, slab zrak v menzi, smrad, zadimljeno od kuhe.	Zadovoljni.
6) ALT	Prezračevanje menze, v hrano bi lahko dajali manj aditivov, arom za bolj zdravo prehrano, uvedli bolj raznolike menije, imeli pijačo ob hrani (vodni bar).	Zadovoljni.
7) HKO	Zelo zadovoljen, voda poleg obroka (vodni bar v menzi).	Zadovoljen, za okus vode si lahko prinesejo sokove za mešanje od doma.
8) ZAG	Ne hodi v menzo- baje so zadovoljni.	Zadovoljni.
9) ELE	Zadovoljni.	Zadovoljni.
10) MEH	Razdalja- zmanjkuje časa.	Zadovoljni.
11) MEH	Ne hodi, problem razdalje, zmanjkuje časa delavcem.	Zadovoljni.
12) ZAG	Voda poleg hrane, drugače zadovoljni.	Zadovoljni.
13) ELE	Tisti ki hodijo, so zadovoljni.	Niso dobivali.
14) ZAG	Ne hodi, drugi zadovoljni.	Zadovoljni.
15) ZAG	Bolj zdravi obroki (manj industrijske hrane), bolj raznoliko.	Zadovoljni.
16) POS	Ne hodi, drugi zadovoljni.	Zadovoljni.
17) POS	Zadovoljni. Mogoče vodni bar.	Zadovoljni.
18) RES	Zadovoljna, a v popoldanski malici ni zelenjavnega obroka	Zadovoljni.
19) RES	Katastrofa- popoldanske malice so pretežno pogrete dopoldanske malice. Ni polnozrnatega, vse iz bele moke, ki bolj redi, ni hranilnih (polnovrednih) obrokov, hrana je mastna, pogrešajo svežo zelenjavo, na splošno svežo hrano, velikokrat prekuhano, pripravljeno iz konzerv. Želijo si več menijev, nekateri samopostrežno menzo.	Zadovoljna, filtre za vodo bi lahko menjali bolj pogosto (tudi filtre do avtomata za kavo).
20) POS	Hrana je težka, težko prebavljiva in ljudi uspava. Obroki bi lahko bili polnovredni, da napolnijo z energijo. Ne vsebujejo beljakovin- lahko bi upoštevali prehransko piramido in zajeli več hranilnih snovi, ki jih ljudje potrebujejo, drugače jih samo napihne. Lahko bi ločili jedilnike, da bi bili navadni in striktno vegetarianski (brez pretiranih maščob, rib, ...). Samopostrežni bar za solato (lahko se jo stehta).	Zadovoljni.
21) POS	Lahko bi bilo več jedi na žlico.	Zadovoljni.

- **Menza:**

Zadovoljni: 11

Nezadovoljni: 2

Bolj raznoliko: 5

Bolj zdravo, polnovredno: 5

Voda ob hrani: 4

Manj mastno: 3

Slab zrak: 2

Preveliki obroki: 1

Oddaljenost od menze: 2

Ne hodi: 3

Samopostrežna (zelenjava): 2

- **Namestitev vodnih barov:**

Vsi so zadovoljni z namestitvijo vodnih barov.

## 16. Zadovoljstvo z medosebnimi odnosi v OPE-ju ali programu

	<i>16. Medosebni odnosi</i>	<i>Predlogi</i>
1) MEH	Z medosebnimi odnosi na splošno zadovoljen, kot povsod pride do kratkega stika, a se vse reši. Stvari je potrebno končat do roka, prihaja do podaljškov, kar privede do nezadovoljstva delavcev in konfliktov. Če bi material prihajal redno in točno, bi se lahko natančno držali planov in bi vse potekalo gladko, brez zapletov. Ni mu znano, da bi prihajalo do trpinčenja v oddelku, stresu se izogne s pravočasnim informiranjem, obveščanjem o spremembah.	Točen, reden prihod materiala. Tudi nadrejeni bi morali poskrbeti za zaloge (dobavitelji), da lahko delo teče dalje, v nasprotnem primeru je treba podaljševati urnike, da se projekt izpelje pravočasno. Zadolžitev nadrejenih, da poskrbijo za to.
2) ALT- stator	Dobri odnosi med delavci in vodjo, med sodelavci prihaja do razhajanj mnenj, zato se delijo po skupinah. Rešijo tako, da dajo konfliktne osebe v skupino, kjer jim bolj ustreza okolje. Med ljudmi ni več povezanosti. V primeru napake se njim (vodji in delavcem) nižajo plače, kljub temu, da ni vse odvisno od njih. Pri podpornih službah ni nikoli nihče kriv, krivdo se zvrča na podrejene, vodje in delavce, tudi če npr. naročilo ni bilo točno in zato delo ni bilo pravočasno opravljeno. Posledično morajo delavci opravljati nadure zaradi, ker stvari niso bile pravočasno obveščene, kar jim večinoma ne ustreza. Poskušajo biti čim bolj fleksibilni, medtem ko drugi niso. Med njim in delavci je dobra komunikacija, mogoče bi se morala izboljšati še na drugih, z njimi povezanih nivojih. Za vsako spremembo, ki jo sporočijo nadrejenim, so problem finance.	V primeru napake, naj se poišče izvor le- te in nižja plačo tistim, ki so za to zaslužni. Odgovorni naj prevzamejo krivdo za svoja dejanja. Več obveščanja delavcev, večja fleksibilnost nadrejenih.
3) ALT- rotor	So trenja, ki se jih sprti rešuje, trenutno ne prihaja do sporov, nesoglasij. Zadovoljen s komunikacijo. Delavci poročajo o vseh težavah.	/
4) RES- okrov	Vsak pozna svoje dolžnosti, če jih ne opravi> sankcija (opomini,...) Za neopravljeno delo imajo polno izgovorov. Prihaja do konfliktov med sodelavci, ki preživijo preveč časa skupaj. Vse se reši.	Lahko bi uvedli sankcije.
5) HKO- sestavni deli	Dobro sodelujejo, so v dobrih odnosih.	/
6) ALT	Med sodelavci dobro sodelujejo, slabši so odnosi z nadrejenimi (lahko bi na lepši način posredovali informacije).	Nadrejeni bi lahko na lepši način posredovali informacije. Potrebno je več sodelovanja, več obveščanja zaposlenih o novostih in stvareh, ki se dogajajo v podjetju.
7) HKO	S sodelavci dobro sodelujejo, držijo skupaj, težave so s posredovanjem informacij šefu, saj se ljudje bojijo izgube DM, zato ne povejo problemov, ki nastanejo. O vsem obvestijo vodjo, a nočejo da bi se njihovo ime predajalo nadrejenim.	Svoboda govora zaposlenih.
8) ZAG	Slabi so pogovori med sodelavci, medsebojno obveščanje o čemerkoli (spremembah, napakah strojev, ... kar bi lahko kdaj olajšalo delo), medsebojno sodelovanje, so tudi taki ki šikanirajo, potem pride do zamer, ljudje ne govorijo med sabo.	Predavanja, delavnice na temo komunikacije, medosebnih odnosov.
9) ELE	Z nadrejenimi zadovoljna, med sodelavci prihaja do šikaniranja, trpinčenja, opravljanja, kar povzroča stres in psihično trpljenje.	/
10) MEH	Ni odziva od podporniških služb, zato ima dodatne obremenitve, saj mora opraviti delo drugih, ne samo svoje. Delavci so obremenjeni s kazalniki produktivnosti, da dobijo stimulacijo (ki je ne, če se pokvari kakšen stroj, kar pa ni pogojeno z njihovo produktivnostjo). S posploševanjem zadev na celotno tovarno je nastal pavšal,	Vsak bi moral opraviti svoje delo, da se ga ne preklada na druge. Tudi delavnice v zvezi z odnosi do ljudi, saj se samo koplje delo, birokracija, za komuniciranje in skrb za odnose zmanjkuje časa.

	ni več take kvalitete dela in medosebnih odnosov.	
11) MEH	Spoštuje delavce, kar mu oni vračajo, redna komunikacija, pogovori, sodelovanje, vključeni so v proces organizacije, postopkov dela, urejanja DM, zato so bolj produktivni in zadovoljni.	Vsi bi morali spoštovati svoje porejene in nadrejene.
12) ZAG	Težave se rešuje sproti.	Pomanjkanje spoštovanja med ljudmi, delavnice na to temo, temo komunikacije.
13) ELE	Stresno- Pomanjkanje spoštovanja. Med sodelavci dobro sodelujejo.	Potrebno bi bilo več komuniciranja, tudi vodje z delavci.
14) ZAG	Zadovoljni, dobri odnosi.	/
15) ZAG	/	Boljša komunikacija, upoštevanje podrejenih.
16) POS	Na njegovi liniji super- medsebojno spoštovanje.	Šefi bi lahko imeli več posluha za podrejene, morali bi biti nepristranski.
17) POS	Dobri odnosi, medsebojno spoštovanje. Ljudi prizadene, ko vidijo očitne razlike med njimi in nadrejenimi (oni morajo nujno nositi čevlje, nadrejeni ne.)	/
18) RES	Zadovoljni z odnosi glede dela, prihaja le do osebnih konfliktov med sodelavkami.	/
19) RES	Med sabo se lahko pogovorijo, so fer, upoštevajo delavce, med sabo se razumejo.	/
20) POS	Šefi imajo slab odnos do delavcev, jih trpinčijo. Posledično se delavcem zmanjša motivacija, kvaliteta (več napak), produktivnost, odnosi so slabši, ljudje delajo v strahu in se ne znajo postaviti zase. Ljudje se bojijo, da bodo izgubili delo, zato so tiho, a imajo zato hude psihične težave. Izvaja se mobbing. Tudi nekateri podrejeni nimajo pravega odnosa do nadrejenih.	Stvari bi morale biti jasno povedane, kar bi zmanjšalo obremenitve delavcev. Lahko bi izbirali vodje, ki so sposobni za to delo (tudi psihično vzdržljivi, da znajo komunicirati z ljudmi), motivirati delavce, ne samo grajati, saj bi se s tem zvišala kvaliteta dela, odnosov in produktivnost. Delavce bi bilo potrebno izobraziti o njihovih pravicah.
21) POS	/	Več timskega dela, medosebnega spoštovanja (posebno nadrejenih do podrejenih) in manj razlik med spoloma.

Večina intervjuvanih je na splošno zadovoljna z medosebnimi odnosi. Med seboj dobro sodelujejo. Do težav prihaja: kjer so *luknje v obveščanju, sporazumevanju med nadrejenimi in podrejenimi in pomanjkanje komunikacije*. Težave so tudi, kjer je *pomanjkanje medosebnega spoštovanja*, tako podrejenih do nadrejenih in obratno. Ko določene naloge niso popolnoma opravljene, se to *prenaša* na vodje, z vodij na sodelavce, delo ni dovolj dobro opravljeno in prihaja do konfliktov. Nekateri delavci čutijo zaradi tega povečan stres, nekateri zaradi tega izdatno psihično trpijo.

Zaželena je vestnost opravljanja dela, da vsak opravi svoj del obveznosti, se povezuje in komunicira z ljudmi, s katerimi ima opravka in na katere je vezano njihovo delo, le tej pa morajo nadalje komunicirati in pravočasno obveščati podrejene, ki opravljajo naloge, ki so jim dane. V kolikor na vrhu komunikacijskega sistema pride do sprememb, je potrebno, da te informacije pridejo tudi do delavcev, ki fizično opravljajo naloge, ki so zadane za določeno OPE.