

aluminija prevlečena tkanina za pokritje opeklin. Po pokritju rane moramo narediti obvezo (razen, če imamo rano pokrito z obližem). Za to imamo v kompletu za prvo pomoč na voljo različne povoje. Lahko uporabimo tudi prvi povoj. Ta je sterilen in je sestavljen iz ene blazinice gaze, pritrjene na povoj, ki je zvit v dve glavi (svitka), eno kratko in drugo dolgo. Primeren je zlasti za oskrbo krvavečih ran in za kompresijsko obvezo pri nevarnih krvavitvah. Za obvezo lahko uporabimo tudi trikotno ruto, ki je sicer vsestransko uporabna (npr. za pritrjevanje opornic pri imobilizaciji uda zaradi zlomov, zvinov ali izpahov). Pri dajanju prve pomoči, posebno takrat, ko poškodovancu teče kri, moramo nositi zaščitne rokavice. Rokavice so uporabne kot zaščitni pripomoček za reševalca in za zaščito poškodovanca. Preprečujejo stik reševalca s krvjo in telesnimi tekočinami poškodovanca ali bolnika ter s tem možnost okužb.

V Sloveniji so delovne organizacije dobro opremljene s kompleti za prvo pomoč. Na komplet ne smejo pozabiti tudi delavci, ki odhajajo v naravo ali drugam »na teren« (npr. gozdarji, šoferji, učiteljice na izletih z otroki v naravo). Velika pozornost kompletu za prvo pomoč je posvečena povsod v razvitejših državah sveta, le vsebina kompleta se nekoliko razlikuje. Stanje je drugačno v revnih državah ali državah v razvoju, kjer primanjkuje osnovnih življenjskih dobrin. Za te v veliki meri poskušajo poskrbeti različne dobrodelne organizacije. Tako lahko znanje delavcev o dajanju prve pomoči in prisotnost kompleta za prvo pomoč v delovni organizaciji označimo za **privilegij** in ne le kot zakonsko predpisano obveznost.

*Eva Dolenc, dipl. m. s.
in viš. pred. mag. Damjan Slabe, prof. zdr. vzg.*

1 Viri:

- 1) Kern T (1999). Nove smeri projektnega projektnega načina dela s poudarkom na pripravi projektov prenove sistemov s procesnega vidika. *Sodobne oblike in pristopi pri organiziranju podjetij in drugih organizacij. Moderna organizacija, Kranj.*
- 2) IRSD (2012). 28. april 2012 Svetovni dan varnosti in zdravja pri delu in mednarodni sindikalni dan žalovanja za umrli delavci. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/article/2592/5356/1d0fb5af12dfaf7cab471584ab6d4a23/<23.1.2013>
- 3) Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Uradni list RS, št. 56/1999.
- 4) Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu. Uradni list RS, št. 136/2006.
- 5) Slabe D, Šterbanc I (2009). Vozniki, ali poznate vsebino kompleta za prvo pomoč v vašem vozilu? *Naša lekarna* (29): 44.
- 6) Ahčan in sod. Prva pomoč, priročnik za bolničarje. Rdeči križ Slovenije: Ljubljana, 2008.
- 7) United States department of labor. Regulations (Standards - 29 CFR). Dostopno prek: http://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_id=9863&p_table=STANDARDS<23.1.2012>

ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU

Dobra praksa obvladovanja stresa v podjetjih

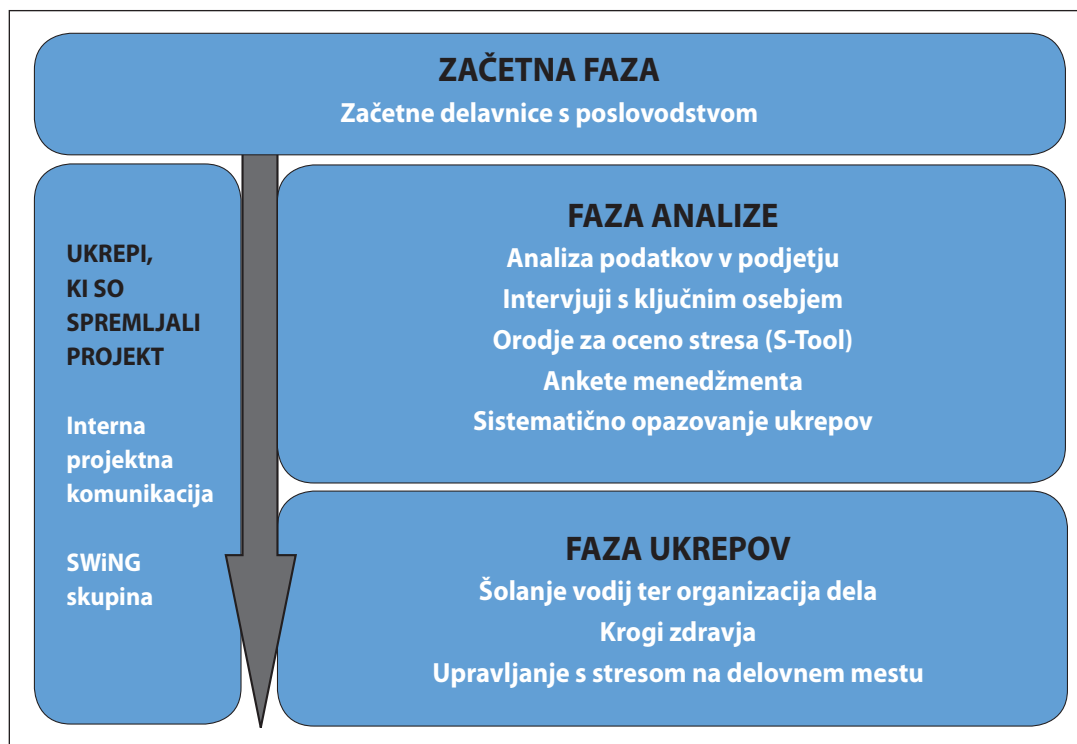
Kako izpeljati proces obvladovanja stresa v podjetjih, kar med drugim zahteva tudi ZVZD-1, in koliko se to splača, so vse bolj aktualna vprašanja. K obvladovanju stresa se lahko pristopa ad hoc ali pa sistematično in z veliko predanosti, kot je to storilo šest švicarskih podjetij v okviru projekta SWiNG. Med temi so bila proizvodna in trgovska podjetja, bolnica, kanton, v projekt je bilo vključenih tudi nekaj najeminentnejših švicarskih izobraževalnih in svetovalnih inštitucij. Ugotovitve projekta SWiNG so lahko poučne za slovenska podjetja, saj se lahko zgledujemo, kako izpeljati proces obvladovanja stresa, pa tudi, kaj to predstavlja s finančno ekonomskega vidika.

SWiNG je pokazal, da lahko stres zelo naraste, še zlasti, kadar je posledica součinkovanja različnih trajnih obremenitev, npr. kadar vlada velik časovni pritisk, obstaja večja negotovost, kadar se posameznik počuti preobremenjenega, ko je prisotno neustrezno vodenje ali slaba timska kultura.

Proces izvedbe

V samih podjetjih je projekt potekal v treh fazah: začetna faza (usposabljanje poslovodstva), faza analize in faza ukrepov.

Začetnim delavnicam za usposabljanje vodstvenih kadrov je sledila analiza stanja. Za potrebe analize stanja sta Inštitut za delovno medicino (IfA) in Psihološki inštitut Univerze v Bernu izdelala posebno orodje S-Tool, ki omogoča pravočasno **prepoznavanje t.i. vročih stresnih točk**, ustrezno ukrepanje in zasnova preventivnih ukrepov proti stresu. Od 5.000 skupno zaposlenih v osmih podjetjih jih je S-Tool spletni vprašalnik izpolnilo 62%, kar ocenjujem kot zelo dober odziv. Analizi je sledila izvedba ukrepov.



Slika 1: Arhitektura projekta za uporabo SWiNG v podjetjih

Celoten proces je bil podprt s spremljevalnimi ukrepi, sama izvedba tega projekta, ki je potekal v obdobju 2008-2010, pa se je odvijala v **12 korakih**:

- 1) Obsežna analiza obstoječega stanja,
- 2) Opredelitev ciljev in vizije glede obvladovanja stresa,
- 3) Ozaveščanje o potrebi po ukrepanju,
- 4) Koalicija vodij in motivatorjev,
- 5) Komuniciranje,
- 6) Organizacija časa,
- 7) Projektna organizacija in odgovornosti,
- 8) Podpora ljudem, da si pomagajo sami,
- 9) Hitri dobitki in motivacija,
- 10) Prožnost procesov,
- 11) Spremljanje in nadzor in
- 12) Podpora trajnosti spremembam.

Klinika Barmelweid in ABB Turbo Systems

POH (POH, et al, 2010) med drugim poroča, da se je na kliniki Barmelweid s 360 zaposlenimi 25 različnih narodnosti na primer pokazalo, da velik problem predstavlja **pomanjkljivo medsebojno spoštovanje**

med sodelavci. Zaposleni v nekaterih področjih, ki niso imeli enakega priznanja kot drugi, so se počutili frustrirano. Zato so v podjetju spodbudili programe medsebojnega spoznavanja. Stres je povzročal tudi stalen časovni pritisk in pritisk glede zmanjševanja stroškov. Na kliniki izpostavljajo tudi spoznanje, da so zaposleni nekako pričakovali že pripravljene rešitve, brez prevzemanja lastne odgovornosti.

V podjetju ABB Turbo System Ag s 1014 zaposlenimi (leto 2010) so na začetku projekta zabeležili kulturo sodelovanja in visoko stopnjo usmerjenosti k zaposlenim. Glavna problema, zaradi katerih so bili zaposleni pod stresom, pa sta bila negotovost (v začetku 2009 so se začela prva odpuščanja) ter časovni pritisk, saj so imeli v 2008 ogromno naročil. Projekt SWiNG je povečal zavedanje, razumevanje in prepoznavanje stresa, hkrati pa so bile prepoznane tudi pomanjkljivosti S-Tool oz. same študije. Zaposleni in vodstveni kader so začeli o tej temi bolj odprto govoriti, bolj pozorni so postali na relevantne simptome in sprožilce stresa. **Sodelavci, odgovorni za protistresne ukrepe, se redno sestajajo in izmenjujejo izkušnje.** Aktivnosti zastavljene s projektom SWiNG nadaljujejo tudi po zaključku projekta, prav tako še naprej uporabljajo S-Tool.

Na ravni projekta se je delavnic oblikovanja rešitev udeležilo 34% zaposlenih, tečajev obvladovanja stresa 19% zaposlenih, udeležba na šolanju za vodstvene kadre pa je bila 88%. Noben od korakov sam po sebi ni odločilen za uspeh pri preprečevanju stresa, temveč deluje v celotnem paketu.

Obvladovanje stresa se splača

Podjetjem se splača vlagati v preprečevanje stresa, je še ena od ugotovitev projekta SWiNG. Shulte-Abel in Weber navajata, da so **zaposleni, ki doživljajo močan stres, do 10% manj produktivni od sodelavcev z enako obremenitvijo, kar podjetje stane do 6.400 € na leto**, na zaposlenega. V povprečju je 25% udeležencev zmanjšalo stopnjo stresa in povečalo produktivnost. Z ustreznimi ukrepi se je pri s stresom najbolj obremenjenih zaposlenih odsotnost z dela zmanjšala za 1,7 dneva na leto. Povprečno tako v osmih podjetjih na zaposlenega samo zaradi manjše odsotnosti z dela privarčujejo **480 €/leto**. Investicija v ukrepe obvladovanja stresa je v 2,5 leta trajajočem projektu znašala **604 €** na zaposlenega, povprečni letni donos na zaposlenega pa dosegel **156 € na leto**. To pomeni, da se investicija povrne najkasneje v petih letih, pri čemer avtorji raziskave navajajo, da gre za konzervativno oceno. V luči ocen Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, ki donosnost programov promocije zdravja (kar ni isto kot program obvladovanja stresa!) ocenjuje na 2,5-4,8:1 €, je ta podatek nizek. Zanimivo bi bilo raziskati primerljivost podatkov.

Slovenijo čaka veliko dela

V Sloveniji ni veliko podjetij, ki bi k tej problematiki pristopala na tak način, kljub temu, da je odstotek zaposlenih, ki ocenjujejo, da je njihovo zdravje ogroženo zaradi dela, drugi najvišji v EU-27. **45,6% zaposlenih v Sloveniji (EU: 28,6%) namreč meni, da je njihovo zdravje ogroženo zaradi dela**. Najpogostejši razlog je z 37,7% stres. Za dosedo pomembnih pozitivnih sprememb, ki bi z vidika 24. in 32. člena ZVZD-1 ne nazadnje zadovoljile tudi inšpektorje za delo, ni nujno pristopiti tako obsežno kot v obravnavanem primeru. Najredkejša dobrina je pravzaprav zavedanje oziroma pripravljenost za ukrepanje.

V času, ko ima zelo veliko zaposlenih občutek, da »nikomur ni mar za njih«, lahko že izvedba kake delavnice v prostorih podjetja naleti na zelo dober odziv.

Na delavnicah namreč opažam, da so številni ljudje pod hudim pritiskom stresa in da so hvaležni za možnost pridobiti večšine sproščanja in obvladovanja stresa. Seveda se z vidika učinkov in donosnosti investicije najbolj splača sistematičen in strokoven pristop. Na švicarskem primeru se lahko marsikaj naučimo tudi glede pasti takšnih programov, ki zmanjšujejo učinke ukrepov: osredotočanje na ukrepe, brez skrbne analize trenutne situacije, nekritična uporaba standardiziranih rešitev, slaba komunikacija in pomanjkanje zaupanja, premalo kapacitet in denarja, premalo vključevanja in sodelovanja. Kot pomemben dejavnik uspeha navajajo tudi to, da mora biti podjetje in menedžment predano projektu.

Gre za proces

Projekt SWiNG ocenjujejo za velik uspeh. Evalvacija na osnovi 12 dejavnikov uspeha je med drugim tudi pokazala, da ni preprostih receptov in rešitev, ki bi ustrezali vsem organizacijam. Zato je soočanje s stresom v podjetjih proces, ki povezuje teorijo in prakso ter ju nenehno nadgrajuje v smislu še boljših rešitev, prilagojenih za posamezno podjetje. Alternativa – vse več izgorelih zaposlenih in izgorelih podjetij, se vse bolj kaže kot nevzdržna in škodljiva.²



dr. Klemen Podjed
Inštitut za produktivnost d.o.o.
spletna stran: produktivnost.si
email: info@produktivnost.si

² Viri:

1. Bettina Schulte-Abel, Lukas Weber: *Stressbelastung: Unternehmen haben es in der Hand*. HR Today Special 3 (2011); 20-21
2. Bettina Schulte-Abel, Lukas Weber: *Aktiv und wirksam gegen Stress*. Organisator 12/11-9 (2011); 46-47
3. <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/93>
4. POH - Public and Organizational Health Department, Zürich University et al. *SWiNG Project – Final Report of the Evaluation*, Zürich, 2011
5. IRI - Inštitut za razvoj in inovacije Ljubljana: *Stres ter z njim povezani pojavi*, ZSSS in IRI, Ljubljana, 2012