

## Domače in tuje dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu v delovnih organizacijah

Št.	Naslov	Opis inovativnega ukrepa	Podjetje/organizacija	1. Predelovalna dejavnost	2. Trgovina, vzdrževanje, popravila motornih vozil	3. Promet in skladiščenje	Panoga	
		DOMAČI UKREPI					4. Gradbeništvo	5. Javna uprava in obramba, obvezna socialna varnost
1.	Kampanja "Leto varnega in zdravega dela v Skupini Gorenje"	<p>Cilji kampanje Leto varnega in zdravega dela v Skupini Gorenje so bili: a) znižanje števila delovnih nezgod in pojavov, b) znižati stroške bolniških odsotnosti, c) izboljšati organizacijo dela in s tem zagotoviti varno okolje, d) povečati zavedanje o lastni odgovornosti za zdravje sebe in sodelavcev, e) promovirati zdrav življenjski slog in širiti znanje.</p> <p>Ukrepi, ki so se izvajali v Gorenju, so bili razdeljeni na dva dela: na <b>ukrepe na delovnem mestu ter na ukrepe za zdrav življenjski slog</b>. V letu 2015 so aktivnosti za promocijo zdravja potekala tudi v sklopu Leta varnega in zdravega dela v Skupini Gorenje. Aktivnosti so se izvajale tematsko glede na določen mesec.</p> <p>Ukrepi: a) <b>ustanovitev Timov za ergonomijo (sistemsko urejanje delovnih mest)</b>, izvedba <b>predavanja o ergonomiji, izdajanje prispevkov na to temo</b>, b) <b> uvedba aktivnih 10-minutnih odmorov</b>, predavanje o nordijski hoji in test hoje na 2 km, c) <b> uvedba »stoječega zajtrka«</b>, d) izvedba <b>konference Varno in zdravo delo</b>, itd.</p>	Gorenje, d.d., Slovenija	X				

2.	Ukrep, v katerem vsak zaposleni, ki se upokoji pridobi naslednika na delovnem mestu	<p>Cilj: vsak zaposleni, ki se upokoji ima naslednika</p> <p>Ukrepi: a) prenos znanja od starejših do mlajših zaposlenih, b) načrt upokojitev za petletno obdobje, c) menedžment usklajevanja in uvajanja mlajših v naloge starejših, d) <b>postopno razbremenjevanje starejših</b>, e) priprava na zaključek delovne kariere, postopni prehod v upokojitev, f) <b>dodatni dnevi dopusta</b>, g) <b>prilagoditev delovnih mest</b>, h) omogočanje vadb za starejše.</p>	Hidria	X				
3.	Ukrepi z namenom izboljšanja telesnega in duševnega zdravja zaposlenih	<p>Cilji: izboljšanje telesnega in duševnega zdravja zaposlenih; povprečna starost 40 let. Učinki: večje delovno zadovoljstvo, dobra obiskanost dogodkov, zmanjšanje skupnega števila dni bolniške odsotnosti. Dejavniki uspeha so bili celostni pristop k implementaciji ukrepov, sodelovanje z zunanjimi strokovnjaki na NIJZ, sodelovanje s sindikatom, temeljita analiza stanja, podpora vodstva direktorata, vključevanje vse zaposlenih, ne glede na starost.</p> <p>Ukrepi: a) <b>vzpostavitev skupine za načrtovanje aktivnosti v okviru promocije zdravja in načrtovanja ukrepov</b>, b) <b>preventivni zdravstveni pregledi</b>, c) <b>prilagoditve delovnih mest za nosečnice, starejše, zaposlene s kroničnimi boleznimi in drugimi omejitvami</b>.</p>	Policijski direktorat Murska Sobota					X
4.	Ukrepi, namenjeni skrbi za zdravje zaposlenih	<p>Cilji: skrb za zdravje zaposlenih. Učinki: znižanje bolniškega staleža že po enem letu. Dejavniki uspeha so bili zaveza podjetja, <b>skrb za zdravje zaposlenega je zapisana v temeljnih aktih podjetja</b> ter sodelovanje s sindikati. Ukrepi: a) preventivni zdravstveni pregledi, b) <b>dodatna varovalna oprema</b>, c) temeljit postopek vpeljevanja novo</p>	Cinkarna Celje, d.d.	X				

		zaposlenih, d) redno osveščanje na področju zdravega in aktivnega staranja						
5.	»Zdrava hrbtenica – zdrava družba. Program obvladovanja tveganj za zdravje«.	<p>Ukrepi: Podjetje je razvilo <b>učinkovit dialog med vodilnimi in vodstvenimi delavci ter zaposlenimi, ki zasledujejo skupen cilj: izboljšanje delovnega procesa in dvig ravni varnosti in zdravja pri delu s spodbujanjem zaposlenih k inovativnosti</b>. Prav tako je podjetje razvilo <b>dobro sodelovanje s pooblaščenim izvajalcem medicine dela</b>.</p> <p>Učinki: Vidne so izboljšave na delovnih mestih, pri čemer so celostne rešitve na področju varnosti in zdravja pri delu del strategije podjetja in jih je možno prenesti tudi v druge dele koncerna Kolektor.</p> <p>Primer predstavlja dober zgled, kako aktivirati vse zaposlene za skupen cilj - ohraniti zdravo, vitalno ter uspešno podjetje.</p>	ASCOM d.o.o., Idrija (invalidsko podjetje)	X				
6.	»Zdravo, varnejše, boljše«	<p>V družbi so razvili projekt, katerega cilj je <b>zagotoviti delavcem zdravju prijazno in bolj varno delovno okolje</b>, kar se odraža v boljši kvaliteti življenja zaposlenih in lažjem usklajevanju poklicnih in zasebnih obveznosti. Pri tem je še posebej pomembno dejstvo, da se je projekt izvajal z močno podporo vodstva, sveta delavcev, delavskega direktorja in sindikatov.</p> <p>Idejo za uvedbo projekta je dala strokovna sodelavka iz kadrovske službe, ki je kasneje tudi skozi dodatno usposabljanje prevzela pomembno vlogo pri njegovem izvajanju. Sodelovanje vodstva, predstavnikov delavcev in strokovnih služb je že od</p>	DARS d.d., Celje			X		

		samega začetka vodilo k <b>vzpostavitvi sistema, ki skozi vrsto aktivnosti in projektov teži k nenehni skrbi za boljše zdravje in varnost zaposlenih, ki presega zakonske okvire.</b> Pri tem je treba posebej omeniti zahtevne okoliščine, kot je geografska razdrobljenost družbe, pa tudi raznolikost delovnih procesov in obremenitev delavcev pri delu						
7.	»Vloga vodstvenih delavcev in zaposlenih pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu«	V podjetju so pristopili k sodobnemu sistemu vodenja, ki temelji na procesnem pristopu reševanja problematike varnosti in zdravja pri delu. Ker v papirni industriji, kot eni najtežjih, prevladuje <b>problem kostno-mišičnih obolenj, povezanih z dvigovanjem težkih bremen</b> , vodstvo spodbuja delavcev, da predlagajo rešitve na tem področju. Rešitev dobro pokaže zvezo med iniciacijo problema in izvirno rešitvijo, ki je bila z aktivnim pristopom tako delavcev, kot vodstva realizirana z minimalnim finančnim vložkom znotraj podjetja, in sicer na način, da je <b>delovno mesto sedaj primerno celo za invalidne delavce, zaposlenih v podjetju.</b> Primer predstavlja dober zgled <b>sodelovanja celotne vertikalne strukture zaposlenih pri odpravi problema.</b>	Paloma sladkogorska d.d., Sladki Vrh	X				
8.	Pobuda "Živim zdravo"	Pobuda Živim zdravo je nastala z namenom <b>izboljšanja zdravja in dobrega počutja zaposlenih.</b> Zajema 4 standarde: <b>GIBAJ</b> (subvencionirani obiski telesnih vadb, organiziranje športnih dogodkov, teden zdravega življenja), <b>IZBERI</b> (promocija in delavnice zdrave prehrane, omogočanje zdravih obrokov), <b>IZMERI</b> (brezplačne meritve ključnih kazalnikov zdravja, programi za	Lek Slovenija	X				

		odvajanje od kajenja, cepljenja), <b>OBVLADUJ</b> (programi za pomoč zaposlenim s telesnimi okvarami/poškodbami za lažjo vrnitev na delovno mesto, delavnice obvladovanja izzivov, anonimna linija za pomoč pri osebnih težavah, stresu (2x na teden).						
9.	Zdravo Talum	Vse aktivnosti v okviru <b>promocije zdravja na delovnem mestu</b> v podjetju vodijo pod sloganom " <b>Zdravo Talum</b> ". Aktivnosti imajo razdeljene na: <b>a) preventivne rekreativne aktivnosti, b) preventivne zdravstvene aktivnosti, in c) izobraževanje in informiranje</b> (informiranje preko internih kanalov obveščanja, e-izobraževanja). Plan letnih aktivnosti pripravijo na osnovi <b>analize stanja</b> .	Talum d.d.		X			
10.	Dinamična delavnica na temo osveščanja zaposlenih o postopkih pravilnika in prepoznavanju nasilja na delovnem mestu in spremljajoče aktivnosti	V Luki Koper je bil julija 2014 sprejet <b>Pravilnik o zaščiti dostojanstva zaposlenih</b> . Z namenom ozaveščanja zaposlenih o postopkih pravilnika in prepoznavanju nasilja na delovnem mestu je bila <b>organizirana krajša dinamična delavnica</b> , ki je vsebovala teoretični del: opredelitev temeljnih pojmov pravilnika, razlaga odziva žrtve nasilja, temeljne odgovornosti pri preprečevanju nasilja in postopke ne/formalne obravnave primerov ter praktični del: odlomke italijanskega filma, ki govori o trpinčenju, opremljene s podnapisi. Skupaj z udeleženci je bila analizirana vsebina filma, vedenje žrtve, sodelavcev in napadalca. Z izobraževanja za pooblaščenca (Planet GV) sta bili sposojeni <b>praktični vaji za prepoznavanje mobinga</b> , ena od teh je bila nadgrajena s primeri, ki izhajajo iz sodne prakse. Prva delavnica je bila organizirana za vodje, zato je	Luka Koper, pristaniški in logistični sistem, delniška družba			X		

		<p>bil povabljen tudi zunanji strokovnjak, kriminalist, ki je podrobneje predstavil primer s prakse. V delavnico je bilo vključenih 61% (500) zaposlenih in s tem je bil dosežen zastavljeni cilj, da se delavnice udeleži vsaj 50% vseh zaposlenih. Po vsaki delavnici so udeleženci ocenili vsebino, organizacijo delavnice, možnost razprave in njeno uporabnost v praksi. Rezultati ankete so pokazali, da je bila delavnica med udeleženci zelo dobro sprejeta. Ugotovitve kažejo, da bistvena prednost sprejetega pravilnika ni v uvedbi postopkov obvladovanja trpinčenja in nadlegovanja, ampak v aktivnostih, ki so temu sledile. Delavnice so bile priložnost za pogovor o zaželenih in sprejemljivih oblikah vedenja ter priložnost za vpogled v doživljanje medosebnih odnosov.</p> <p>Aktivnosti, ki so sledile delavnicam: 1. Postopek obvladovanja nadlegovanja in trpinčenja je bil vključen v <b>kratek vprašalnik, ki je sestavni del preverjanja znanja iz varstva pri delu</b>. Tako zaposleni obnavljajo znanje o postopku. 2. <b>Objava članka na temo mobinga v internem glasilu</b>. 3. <b>Delavnica je redno organizirana tudi za nove sodelavce in za vse, ki za to izrazijo željo</b>.</p>						
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

11.	Zelena delovna mesta - Obvladovanje tveganj delovnega mesta	<p>Splošna bolnišnica Izola s 745 zaposlenimi je ena izmed treh bolnišnic v Sloveniji, ki so vključene v <b>"Mednarodno mrežo za promocijo zdravja v bolnišnicah"</b> Z namenom reševanja problematik nezadovoljstva zaposlenih, velikega bolniškega absentizma, pogojenega s starostno strukturo, zahtevnimi delovnimi pogoji, življenjskim slogom in organizacijsko klimo so v letu 2010 ustanovili <b>Skupino za zdravje</b>.</p> <p>Ukrepe s tega področja so poimenovali <b>"Zelena delovna mesta"</b> in obsegajo tri področja: <b>komunikacija, odnosi in sodelovanje; delovno okolje ter vodenje</b>. Znotraj teh področij gre za naslednje ukrepe: <b>ureditev delovnih mest in obremenjenosti zaposlenih, ogled delovnih mest, boljšo organizacijo dela, promocijo duševnega zdravja, vodenje, medsebojno komunikacijo in reševanje konfliktov ter določitev "zaupnih oseb"</b> za pomoč zaposlenim na ravni bolnišnice. Prav tako zaposleni <b>sodelujejo tudi v delovnih skupinah, prepoznajo dejavnike tveganj za dobro počutje ter sodelujejo pri iskanju ustreznih ukrepov.</b></p>	Splošna bolnišnica Izola					X
-----	-------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------	--	--	--	--	---

12.	Stopinje do zdravja	<p>Stopinje do zdravja« je pot z različnimi vadbenimi postajami, s katerimi želimo razgibati celo telo. Pot poteka po spodnji etaži doma in je označena z zelenimi stopali. Vsaka vadbeni postaja je opremljena s potrebnimi slikicami, pripomočki ter navodili za varno izvedbo. Stopinje do zdravja bodo pripomogle k <b>izboljšanju tako psihičnega kot tudi fizičnega zdravja zaposlenih in stanovalcev</b>. Projekt stopinje do zdravja smo ustvarili za zaposlene in stanovalce. Stopinje do zdravja bodo pripomogle k večjemu sodelovanju med zaposlenimi in stanovalci, zmanjšanju stresa, druženju, izboljšanju samozavesti, zmanjšanju bolečinskih stanj, izboljšanju gibljivosti, mišične moči, izboljšanju ravnotežnih reakcij, koordinacije. Stopinje do zdravja bodo v naš dom prinesle pozitivno energijo, smeh in dobro voljo. Stopinje do zdravja imajo 24 vadbenih postaj, ki nas bodo okrepile ter napolnile z dobro voljo in smehom. Pozitivna klima v domu je nekaj, kar našim stanovalcem in seveda tudi celotnemu delovnemu timu omogoča normalno bivanje in delovanje v domu. Vse vadbene površine so izdelane tako, da jih je mogoče po vsaki vadbi razkužiti. Na začetku in na koncu vadbene poti smo namestili razkužilni dozator, za zagotavljanje čistoče in dezinfekcije. Zaradi hitrega ritma življenja si večina ne vzame časa za sebe. S stopinjami za zdravje želimo vsem dokazati, da je v življenju pomembna aktivnost, potrpežljivost, sodelovanje, volja in smeh. <b>Pozitivni učinki: izboljšanje sklepne gibljivosti, mišične moči, ravnotežnih reakcij, koordinacije gibov, zmanjševanje padcev, zmanjševanje stresa, izboljšanje samozavesti, zmanjševanje bolečinskih stanj.</b></p>	Dom starejših občanov Gornja Radgona d.o.o.					X
-----	---------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	--	--	--	--	---



		<p>Pot bo za stanovalce in delavce na voljo vse dni v tednu ob katerikoli uri. Lahko jo bodo izvajali samostojno ali pod strokovnim nadzorom fizioterapevtke, ki bo potekalo dva krat tedensko. Pot je v spodnji etaži doma zato je namenjena tudi ljudem na invalidskem vozičku. Veliko vaj je prilagojenih. Na začetku poti so splošna navodila in priporočila.</p>						
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

13.	Ukrep spodbujanja zdravja : »Vadba na delovnem mestu- ABC Vadba«.	<p>Aktivnosti ukrepa za vse zaposlene: <b>UKK sklop testov za oceno z zdravjem povezane telesne pripravljenosti</b>. Testi vsebujejo še: <b>pregled zdravstvenega stanja</b> s pomočjo vprašalnika, telesni dejavnosti in pripravljenosti ter o načinu prehranjevanja, osnovne meritve krvnega tlaka, sladkorja, telesne višine, teže, obsega pasu, bokov in vratu. Izvedena dva testiranja za 84 zaposlenih. Testiranje in analiza telesne sestave-Tanita. Imenovanje in usposabljanje notranjih promotorjev zdravja-20 zaposlenih. Izvedba delavnic pravilna telesna dejavnost in zdravje, predstavitev vadbe, zdrav življenjski slog, prehrana- 90 zaposleni. Vadba na delovnem mestu- koncept vadbe, ki izhaja iz fizioterapevtskih pristopov. Funkcija vadbe je zasnovana, da čim bolj ohranja ali razvija tiste <b>gibalne aktivnosti posameznikov</b>, ki jih <b>zaposleni potrebujejo za čim bolj učinkovito opravljanje za njih specifičnih zahtev pri posameznih delovnih mestih in življenjskih zahtev</b>. <b>Vključuje le tiste krepilne ali raztezalne gimnastične vaje, ki jih podpira medicinska stroka in so potrebne pri posameznem delovnem mestu</b>. Vadba je prilagojena <b>posameznim delovnim mestom</b>, ravno tako čas izvedbe (pred malico ali po malici)-vodijo jo notranji promotorji. Vadba se izvaja v vseh izmenah. 2x tedensko organizirana vadba izven organizacije- izvaja jo zunanji izvajalec, urnik prilagojen našemu delu, omogoča udeležbo vseh skupin delavcev, po ugodni ceni. Dom je za vse udeležence vadbe prilagodil delovni čas. Omogočen je tudi individualni program vadbe, prilagojen njihovim potrebam. Testiranje 2x letno –vsi zaposleni</p>	Dom starejših občanov Črnomelj					X
-----	-------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------	--	--	--	--	---

14.	Različni ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu	<p><b>Skrbimo za medsebojne odnose:</b> organizirane delavnice: Komunikacija na delovnem mestu (spoštovanje podrejenih, nadrejenih in sodelavcev, ukrepi za zavarovanje zaposlenih pred morebitnim nadlegovanjem, trpinčenjem, nasiljem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnem mestu, točen in jasen pretok vseh informacij - možnosti za dobro komunikacijo in sodelovanje zaposlenih. Iskanje rešitev o motečih navadah v odprtem prostoru (naše novo delovno okolje "open space") in spodbujanje k pozitivnem delovnem ozračju ;novoletno druženje v restavraciji; obdarovanje otrok zaposlenih - Dedek Mraz;voščila ob rojstnem dnevu in rojstvu otrok;druženje žensk ob Dnevu žena;planirani jesenski team building: piknik in športne igre;ob tednu otroka: izvedba "Dan odprtih vrat" v naših poslovnih prostorih – otroci zaposlenih na obisku.</p> <p><b>Skrbimo za zdravo prehrano in gibanje:</b> v poslovnih prostorih avtomati s pitno vodo, možnost priprave sadnih in zeliščnih čajev v čajnih kuhinjah, priprava kave in ostalih toplih napitkov (brezplačno);spodbujanje zdrave prehrane na delovnem mestu, spodbujanje pitja zadostne tekočine, vsaj liter in pol vode/čajev na dan;ob Tradicionalnem slovenskem zajtrku – zaposlenim postregli s sočnim slovenskim jabolkom;na voljo gospodinjski aparati (ožemalnik citrusov, mikrovalovna pečica);spodbujanje hoje po stopnicah (neuporaba dvigala); <b>dnevno /občasno skupinsko razgibavanje med delom ( kratke vaje cca. 5-7 min).</b></p>	OMV Slovenija, d.o.o.		X			
-----	-----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	--	---	--	--	--

		<p><b>Skrbimo za splošno varnost: izvedena vaja "Evakuacija pred požarom"</b> v poslovnih prostorih;<b>nakup in namestitvev AED defibrilatorja</b> - naprava je na voljo vsem zaposlenim v objektu, obiskovalcem, stanujočim v sosednjih stavbah in drugim mimoidočim. Pred tem, organizirana <b>praktična delavnica za zaposlene/ izobraževanje o uporabi AED defibrilatorja ter temeljnih postopkih oživljanja.</b></p>						
15.	Različni ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu	<p>V podjetju izvajajo različne ukrepe: <b>uvajanje kratke telovadbe na gradbiščih, pred začetkom dela</b> (cilj podjetja je, da se le ta v letu 2016 izvaja na vseh gradbiščih, kljub odmaknjenosti gradbišč in različni kadrovske zasledbi na gradbišču),<b>nadaljevanje izvajanj informativnih delavnic</b> v podjetju, ki so tematsko naravnane na pomembnost telesne aktivnosti, primerne prehrane (na razpolago v podjetju vsak dan 5 menujev prehrane),<b>pravilno dvigovanje bremen, prenašanje bremen, prikaz kratkih vaj na delovnem mestu</b>,... kjer sodelujemo z zunanjimi inštitucijami GZS, PGZ, ZZZS,..., ter sodelovanje na raznih razpisih,vsakoletna organizacija športnih iger (nordijska hoja, tek,kolesarjenje, tenis,...),koriščenje počitniških kapacitet na Rogli in Maredi (last delodajalca),organizirano in plačano cepljenje (gripa, klop),dostop do brezplačne vode ter avtomatov s toplimi napitki,občasno ponujeno zdravo sadje, razkužila v sanitarijih, ter 2 defibrilatorja v vratarnicah podjetja,izplačilo dodatka asfalterjem za delo v težkih pogojih dela,ponujen popust pri igranju bowlinga v TC Maximus,<b>vzpodbujanje hoje po stopnicah (neuporaba dvigal)</b>,vzpostavitev <b>kotička za</b></p>	SGP POMGRAD d.d				X	

		<p><b>promocijo zdravja pri delu in oglasnih desk</b> (kjer se informira zaposlene o aktivnostih v podjetju z vidika promocije zdravja pri delu, republiški in svetovnimi aktivnostmi ter zaposlene vzpodbuja, da sami predlagajo aktivnosti, ki bi pripomogle k večji aktivnosti promocije zdravja pri delu), obveščanje zaposlenih o aktivnosti o promociji zdravja pri delu tudi v internem glasilu družbe, <b>izšolana pooblaščenca za preprečevanje mobinga</b>, otroke zaposlenih peljemo 1 teden brezplačno v Baško in decembra, organiziramo obdarovanje otrok zaposlenih, organizacija izobraževanj s poudarkom na team building, medsebojno sodelovanje, interno komuniciranje, premagovanje stresa,....</p>						
16.	Promotorji zdravja	<p>Ukrep – Promotorji zdravja: V Mercator, d. d. teče projekt Promocija zdravja že od leta 2009. Cilj projekta je <b>osveščanje zaposlenih o zdravem načinu dela in življenja ter posledično zmanjšanje zdravstvenega absentizma</b>. V tem času je projektna skupina izvedla številne aktivnosti. Kljub temu pa smo iz enot večkrat dobili informacijo, da jih aktivnosti ne »dosežejo«. Zato smo se odločili, da pridobimo »aktiviste« na terenu – promotorje zdravja..Namen ustanovitve mreže promotorjev zdravja je torej <b>zagotoviti permanentno promocijo zdravja v enotah, kjer so promotorji zaposleni in posledično ustvarjati kulturo, kjer je zdravo delo in zdravo življenje vrednota</b>. Cilji mreže promotorjev zdravja pa so osveščanje zaposlenih o pomenu ohranjanja zdravja, ter izvedba vsaj 20 sistemskih aktivnosti v letu 2016 (aktivnosti, ko potekajo pod vodstvom projektne skupine) in vsaj 5 aktivnosti na lastno pobudo, prav tako v letu 2016.</p>	Mercator d.d.			X		

17.	Program mentorstva in medgeneracijskega sodelovanja, ki je usmerjen v varnost in zdravje pri delu	Podjetje Impol 2000, d.d. je razvilo <b>poseben program mentorstva in medgeneracijskega sodelovanja, usmerjenega v izboljšanje varnosti in zdravja pri delu</b> . Ta predstavlja občutno nadgradnjo zakonskih zahtev na področju usposabljanja za varno delo. <b>Program usposabljanja se pripravlja individualno</b> , tako da se lahko prilagodi vsakemu delovnemu okolju, upošteva specifikum posameznega delovnega mesta. Ključnega pomena je, da pri programu mentorstva sodelujeta varnostni inženir in oseba, ki je nadrejena delavcu. <b>Prenos znanja in izkušenj med zaposlenimi ter medgeneracijsko sodelovanje</b> zagotavljata kakovostno usposobljene delavce, zaradi česar se v podjetju zmanjšuje število nezgod pri delu.	IMPOL 2000, D.D.	X				
18.	Celovit sistem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu z upoštevanjem vseh generacij zaposlenih	Revoz d.d. ima vpeljan <b>celovit sistem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu</b> , ki upošteva vse generacije delavcev. Podjetje si nenehno prizadeva <b>izboljšati delovna mesta z investiranjem v inovativno delovno opremo. Lastne ergonomске rešitve</b> , kot je, na primer, vpeljava najsodobnejših optičnih senzorskih dvoročnih vklopov, prispevajo k preprečevanju sindroma karpalnega kanala in s tem k ohranjanju zdravja delavcev. Podjetje daje poseben poudarek <b>prilagoditvi delovnih mest starejšim delavcem in delavcem z zdravstvenimi omejitvami</b> .	Revoz d.d.	X				

		TUJI UKREPI		1. Predelovalna dejavnost	2. Trgovina, vzdrževanje, popravila motornih vozil	3. Promet in skladiščenje	4. Gradbeništvo	5. Javna uprava in obramba, obvezna socialna varnost
1.	Program obvladovanja stresa	<p>Cilji: ohraniti delovno sposobnost zaposlenih ne glede na starost, zmanjšati odstotek bolniških odsotnosti in povečati povprečno starost upokojevanja. Program obvladovanja stresa je namenjen tudi izravnavi demografskih izzivov ( 28 % starejših kot 55 let).Učinki: zmanjšalo se je število primerov bolniške odsotnosti, povečala se je upokojitvena starost za 2,1 leta. Dejavniki uspeha so bili: <b>a) močna zakonodajna podpora, b) kultura podjetja, c) sodelovanje delavcev in delodajalcev, d) raznolikost ukrepov.</b></p> <p>Izvedeni so bili številni ukrepi za delavce, starejše od 55 let.To so: a) ocene uspešnosti s posebnim razgovorom o s starostjo povezanih skrbeh, b) <b>ustrezne prilagoditve ali prerazporeditve dela zaradi nezmožnosti za delo</b>, c) ohranjanje tihega znanja prek sistemov partnerstva,d) vsem dostopno usposabljanje, e) <b>izboljšanje poklicnega zdravstvenega varstva</b>, f) usposabljanje vodstva ter g) „skupino za starejše“, ki za starejše delavce organizira pobude za dobro počutje.</p>	Mestna občina Naantali, Finska					X

2.	Projekt v vrtcu z namenom preprečevanja kostno-mišičnih obolenj in osveščanja zaposlenih na področju zdravju	<p>Podjetje je zaznalo tveganje za predčasno upokojevanje zaradi kostno-mišičnih obolenj, ki so posledica ponavljajočih se delovnih nalog (npr. dvigovanje otrok). Cilji: obdržati starejše zaposlene na delovnem mestu, kar so poskušali doseči preko preprečevanja kostno-mišičnih obolenj ter ozaveščanje zaposlenih na področju zdravja. Učinki: Projekt je privedel do izboljšanja zdravja zaposlenih, izboljšanja delovnih pogojev, zmanjšanja poškodb na delovnem mestu, zaposleni pa so dlje ostali na delovnem mestu (dosegali daljšo delovno dobo). Dejavniki uspeha so bili: <b>a) podpora sindikata, b) izvedba analize dela na individualni ravni, c) zunanja podpora – sodelovali so zunanji svetovalci, d) raznolikost ukrepov, e) celostni pristop in f) pripravljenost vseh za sodelovanje.</b> Delovni terapevt je na začetku več ur opazoval delovni proces. Po analizi je vsak zaposleni dobil povratno informacijo o potrebah po spremembah v delovnih navadah, kot je npr. prilagajanje višine stola. Spremembe so vključevale: a) <b>prilagoditve delovnega okolja, b) ukrep za boljšo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, c) povečanje možnosti za odmor ter d) bolj enakopravno razdelitev obremenitev med zaposlenimi.</b> Poleg tega so uvedli program, kjer so starejši delavci mlajše sodelavce inštruirali za večjo ozaveščenost na področju zdravja.</p>	Danska, projekt v vrtcu Vuggestuen Kernehuset					X
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------	--	--	--	--	---



3.	<p>Politika letališča „Life Phase“ (Življenjsko obdobje)</p>	<p>V podjetju izmensko delo predstavlja več kot 50 % dela, povprečna starost je 46 let. Cilji: 1. zmanjšati število primerov bolniških odsotnosti, 2. zmanjšati obseg poklicne invalidnosti in 3. dlje časa obdržati usposobljene delavce. Učinki: Za tri leta se je povečala upokojitvena starost zaposlenih v podjetju, zmanjšalo število bolniških odsotnosti, zmanjšalo pa se je tudi število zaposlenih z invalidnostjo. Zaposleni poročajo o 90 % zadovoljstvu z delovnim mestom.</p> <p>Dejavniki uspeha: <b>a) vključenost najvišjega vodstva, b) vključitev delavcev</b>, c) zunanja podpora, d) raznolikost ukrepa. Uvedli so <b>program varnosti in zdravja pri delu za starejše</b>, ki vključuje dejavnosti: <b>a) promocijo zdravja</b>, b) razvoj znanja in spretnosti/kompetenc, c) <b>fleksibilni delovni čas</b>, d) razvoj programa za upravljanje človeških virov, osredotočenega na težave, povezane s staranjem in načinom življenja.</p> <p>Za starejše od 50 let so bili uvedeni: a) spremljanje zdravja, b) <b>redni zdravniški pregledi</b> ter c) seminarji o zdravju in načrtovanju poklicne poti.</p> <p>Uvedeni so bili tudi: <b>a) prilagodljivo delo, b) več prostega časa in c) prerazporejanje na delovnem mestu, d) dejavnosti in tečaji za promocijo zdravja, osredotočeni na prehrano, telesno aktivnost, kajenje ter uživanje alkohola</b>, e) usposabljanja vodstvenih delavcev o težavah, povezanih s starejšimi delavci.</p>	<p>Norveška, politika letališča Oslo „Life Phase“ (Življenjsko obdobje)</p>			<p>X</p>		
----	--------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	--	--	----------	--	--

4.	Prilagajanje na staranje delovne sile	<p>Cilji: ohranjanje starejših zaposlenih (s tem tudi ohranjanje znanja, izkušenj in kompetenc), povečanje privlačnosti mladim zaposlenim, zmanjšanje absentizma. Učinki: zmanjšalo se je število odsotnosti z dela zaradi bolezni.</p> <p>Dejavniki uspeha: a) odlična komunikacija, b) udeležba zaposlenih, <b>c) prožnost ukrepov, d) celostni pristop.</b></p> <p>Ukrepi: a) <b>krajši delovni čas brez vpliva na pokojnine in upokojene delavce z omejenim delovnim časom</b>, b) izvajanje pobud za starejše delavce (npr. <b>ergonomske prilagoditve, spodbujanje mobilnosti, inštruiranje na področju promocije zdravje</b>). To je omogočilo ohranitev izkušenj v podjetju ter priznanje in upoštevanje strokovnega znanja starejših delavcev. Imeli so tudi <b>interne mentorje</b>, ki so jih podpirala zunanja svetovalna podjetja. Mentorji so pomagali pri izboljšanju odnosov med delavci različnih starosti.</p>	Avstrija, podjetje SONNENTOR	X				
5.	Poskrbi za svoje zdravje "Run your Health- for all ages	<p>Cilj: <b>osveščanje zaposlenih o tveganju neaktivnosti pri delu</b> in spodbujanje vedenjskih sprememb, ki dolgoročno prispevajo k izboljšanju zdravja; <b>reševanje težav, ki jih prinaša sedeče delo</b> (mišično-sklepna in kardiovaskularna obolenja, depresija, določene oblike raka). Učinki: <b>50 % zaposlenih sodelovalo prostovoljno</b>, po enem letu trajanja programa so zaposleni poročali o pozitivnih spremembah v vedenju in miselnosti; za 100% so povečali redno dnevno vadbo, za 30 % se je povečalo dnevno število korakov, za 50% manj sedenja pri delu</p>	SAP Nizozemska	X				

		<p>Dejavniki uspeha: <b>a) celostni pristop k problematiki.</b> Ukrepi: a) <b>prilagoditev delovnih prostorov z namestitvijo pohišta, ki zaposlene spodbuja h gibanju</b> b) <b>ergonomske izboljšave (delovne mize z nastavitvijo višine za stoječe delo, namestitvev opreme za vadbo v pisarnah)</b> c) izobesili so plakate- kampanja! d) spodbujanje prihoda na delo s kolesom in uporabe dvigala in e) individualna svetovanja za bolj zdrav življenjski slog.</p>					
6.	Varnejše in bolj zdravo delo pri vseh starostih	<p>Cilj: izboljšati delovni proces in zmanjšati bolniško odsotnost..Učinki: Uvedba sprememb je preprečila nezgode, zmanjšala število kostno-mišičnih obolenj, zmanjšala se je stopnja bolniških odsotnosti, zaposleni so bolj entuziastični, izboljšala se je natančnost zaradi boljše svetlobe, za 70 % zmanjšalo število pritožb s strani strank, povečal se je dobiček podjetja. Dejavniki uspeha: <b>a) ozaveščanje o vprašanih varnosti in zdravja pri delu,</b> b) vključenost in motiviranost delavcev in c) sodelovanje zunanjih strokovnjakov. Ukrepi:a) <b>Izoblikovanje ukrepov, ki bi preprečili kostno-mišična obolenja in druge bolezni povezane z delovnim mestom. V ta namen je bilo ocenjeno vsako delovno mesto posebej.</b> b) Na podlagi tega so uvedli spremembe, ki so temeljile na <b>spremembi fizičnih delovnih pogojev (npr. povezovalna miza med različnimi delovnimi mest, da se zaposleni ne bi rabili toliko prepogibat, osvetljava, hrup in vibracije).</b> c) Od takrat je <b>delovno mesto revidirano vsak mesec, kar zagotavlja stalno preverjanje varnosti in zdravja pri delu.</b></p>	Poljska, poljski šiviljski obrat (Dartex)		X		

7.	Projekt STEP («take a step for your health»)	<p>Cilj: Ohranjanje fizičnega in psihičnega zdravja, krepitev duševnega zdravja, vključitev obvladovanja stresa na delovnem mestu, zagotovitev varstva pri delu in varovanje zdravstva, zmanjšanje psihičnih obremenitev, izboljšanje individualnih znanj in sposobnosti ter spodbujanje spoštovanja med sodelavci. Učinki: dobro počutje in obvladovanje dela sta se povečala, medtem ko so se stres, strah, sovražnost in izčrpanost zmanjšali; odsotnost z dela je padla na 2%; 75 % udeležba zaposlenih v projektu</p> <p>Ukrepi: <b>a) individualno načrtovanje zdravstvenega varstva, b) rekreacijska ponudba, c) programi zdravega prehranjevanja, d) protikadilski programi, e) podpora pri ponovni vključitvi po porodniškem dopustu, f) ustvarjanje fleksibilnega delovnega časa in individualna ureditev delovnega mesta.</b></p>	MOL Hungarian Oil and Gas Company (Madžarska)	X				
8.	Ergonomske ureditve delovnega mesta	<p>Cilji: izboljšanje telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. Učinki: zaposleni so poročali, da so se počutili vključene in slišane, ergonomske spremembe in usposabljanja za uporabo novih naprav so izboljšala fizično zdravje zaposlenih</p> <p>Dejavniki uspeha so bili <b>sodelovanje z zunanjimi strokovno usposobljenimi strokovnjaki na področju ergonomije ter vključevanje vseh zaposlenih, ne le starejših.</b></p> <p>Ukrepi: a) razvoj trajnostnega programa promocije zdravja, ki se nanaša na dejavnike tveganja za vključena delovna mesta, b) analiza stanja med zaposlenimi za ugotavljanje potreb pri delu. c) ergonomska ureditev delovnih mest</p>	VitaS, Belgija (Assisted living facility)					X

		<b>d) usposabljanje za zaposlene o pravilnem premeščanju bremen,</b> e) organizacija skupnih športnih aktivnosti, f) redno ozaveščanje in informiranje na področju telesnih dejavnosti, ki so zaposlenim v okviru podjetja na voljo.						
9.	Heidelberger Druckmaschinen AG, Nemčija	<p>Cilji: izboljšanje telesnega zdravja zaposlenih; preventivno soočanje s staranjem delovne sile. Učinki: absentizem se je zmanjšal za 1 % zaradi uvedenih ukrepov, 7 milijonov evrov prihranka</p> <p>Dejavniki uspeha so bili: <b>celostni pristop, sodelovanje vodstva pri vsebinskem načrtovanju ukrepov, več fazno uvajanje ukrepov in temeljito načrtovanje (večji poudarek fazi analize in evalvacije učinkov ukrepov).</b></p> <p>Ukrepi: a) delavnice mehkih veščin za vodje, b) vzpostavitev klubov za tekanje in druge športne dejavnosti, c) organizacija projektov za izmenjavo znanja med generacijami, <b>d) sistematično preverjanje delovnega procesa za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, e) rotacija delovnih mest,</b> f) postavitev prostor za aktivno kosilo, vzpostavitev centra za fitnes in zdravje.</p>	Heidelberger Druckmaschinen AG, Nemčija (global printing industry)	X				

10.	Izboljšanje obvladovanja dejavnikov tveganja	<p>Cilji: izboljšanje obvladovanja dejavnikov tveganja. Učinki: Zmanjšanje skupnega števila dni bolniških odsotnosti (2000 dni v letu 2016 --&gt; 500 v letu 2015; zmanjšanje števila poškodb na delovnem mestu na skoraj nič v letu 2015</p> <p>Dejavniki uspeha so bili <b> vključevanje vseh zaposlenih, ne le starejših.</b></p> <p>Ukrepi: a) <b> investicija v boljše in bolj varno opremo</b>, b) pogodba z medicinskim centrom, kjer lahko zaposleni dobijo podporo 24 ur na dan, c) sofinanciranje prostovoljnih zdravniških pregledov in preiskav, d) vzpostavitev skupnega sklada za penzije, skupnega varčevalnega računa in prostovoljnega skupnega zdravstvenega zavarovanja.</p>	MAVIR ZRt, Madžarska (Electric utility company)	X				
11.	Izboljšanje varnosti in zdravja pri delu	<p>Cilji: izboljšanje varnosti in zdravja pri delu. Učinki: zmanjšanje števila nesreč na delu za 31 %, 52 % zmanjšanje stroškov zaradi manjšega števila nesreč pri delu; v dveh letih se je absentizem zmanjšal za 56 %.</p> <p>Dejavniki uspeha so bili <b> vzpostavljen tim za načrtovanje in spremljanje uspeha ukrepov.</b></p> <p>Ukrepi: a) vzpostavitev spletnega učnega portala <b> z izobraževalnimi videi za boljše varno uporabo naprav pri delu</b>; spletni tečaj, ki je prilagojen oddelkom in posameznikom, b) <b> izboljšanje logistike in povečanje investicije v boljše delovno opremo.</b></p>	Regija Midtjylland, Danska (administrative unit in Denmark with responsibility in the first place for healthcare, including responsibility for hospital services)					X

12.	Ukrepi za boljše ravnovesje med delom in družino	Cilji: boljše obvladovanje dejavnikov tveganja, preprečevanje mišično-skeletnih obolenj, izboljšanje telesnega in duševnega zdravja zaposlenih Učinki: zvečanje produktivnosti zaposlenih, zmanjšanje skupnega števila dni bolniške odsotnosti zaradi stresa in duševnih motenj; večja udeležba na skupinskih dogodkih; Dejavniki uspeha: <b>temeljita analiza stanja potreb med zaposlenimi, podpora vodstva direktorata, vključevanje vse zaposlenih, ne glede na starost.</b> Ukrepi: a) vzpostavitev zdravstvenega centra za ostarele sorodnike zaposlenih, <b>b) letne ocenitve ergonomije delovnih mest in redna posodabljanja opreme, c) seminarji zdravega življenjskega sloga in ohranjanja stabilnosti hrbtenice</b> (pravilna drža) in <b>skupne vadbe</b> ; seminarji za boljše obvladovanje stresa in duševnih stisk; d) dejavnosti medgeneracijskega sodelovanja: predavanja starejših zaposlenih o izkušnjah in razvoju tehnologije v podjetju; e) organiziranje športnih aktivnosti.	Duslo, a.s., Slovaška (chemical company)	X				
13.	Primer dobre prakse za izboljšanje zdravja in dobrega počutja zaposlenih	Z namenom izboljšanja zdravja in dobrega počutja zaposlenih so v mednarodnem podjetju AstraZeneca, ki deluje na področju farmacevtske dejavnosti, v podružnici v Veliki Britaniji, uvedli <b>aktivnosti promocije zdravja</b> , iniciative za usklajevanje dela in družine, <b>ergonomično so oblikovali delovno okolje</b> , omogočili <b>možnosti za telesno vadbo zaposlenih, zagotovili možnost zdrave prehrane v restavraciji podjetja, uvedli zdravstveni monitoring</b> , uvedli Program podpore zaposlenim in program rehabilitacije po dolgotrajni bolniški odsotnosti. Koristi podjetja so bili zmanjšanje stroškov na račun večje produktivnosti zaposlenih in zmanjšanje stroškov zdravstvenih	AstraZeneca, Velika Britanija	X				

		storitev. Izboljšalo se je tudi splošno zdravje zaposlenih in njihova varnost, prav tako pa se je izboljšal ugled celotne organizacije.						
14.	Kolektivna pogodba o "delovni kulturi" za reševanje nadlegovanja, nasilja in diskriminacije	<b>Razvoj kolektivne pogodbe, ki pokriva notranje izzive "delovne kulture"</b> , uvaja pravičen in informiran način za obravnavo težav pri poročanju, raziskovanju pritožb itd. Kolektivna pogodba "delovne kulture" je del razvoja učinkovitega upravljanja s človeškimi viri. Pogodba je bila razvita v sodelovanju s predstavniki sindikatov, Komisijo za enake možnosti in drugimi zaposlenimi. Kot posledica pogodbe so medosebni odnosi postali bolj jasni in transparentni, poleg tega je organizacija vsem obstoječim in novim zaposlenim jasno sporočala, katere so njene vrednote in sprejemljiva vedenja.	ATM – SATTI, FILT – CGIL, UIL – Trasporti, FIT - CISL (Italija)			X		
15.	Različni preventivni ukrepi glede stresa povezanega z delom za različne situacije v globalnem proizvajalcu letal	V Airbusu v Franciji so razvili preventivno <b>metodologijo, ki sestoji iz ocenjevanja sprememb, ki lahko imajo kot posledico psihosocialna tveganja v podjetju</b> . Pri tem se ocenjujejo <b>delovna obremenitev, avtonomija in priznanje na delu, prav tako pa tudi ranljivost zaposlenih glede psihosocialnih tveganj</b> . V Airbusu Španija pa potekajo redne ocene za identificiranje skupin zaposlenih, med katerimi so opazna psihosocialna tveganja. Na podlagi tega se razvijejo delavnice za zaposlene. Zaposleni se udeležujejo tudi zdravstvenih pregledov in tisti z večjim tveganjem lahko zaprosijo za psihološko pomoč preko managerjev ali kadrovske službe. Psihološka svetovanja se izvajajo preko osebnih svetovanj kot tudi preko e-svetovanj. Učinki ukrepov v Franciji in Španiji kažejo na večje	Airbus (Francija in Španija)			X		



		zavedanje zaposlenih o problematiki psihosocialnih tveganj.						
--	--	-------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--