eVZD

varnost | zdravje | delo

VARNOST, ZDRAVJE, DELO – SKUPNA SKRB DELODAJALCA IN DELAVCA S PRIMERI DOBRIH PRAKS

PRISPEVKI NA ZAKLJUČNI NACIONALNI STROKOVNI KONFERENCI

www.evzd.si

Projekt e-VZD sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

Publikacija je izdana v okviru projekta »USPOSABLJANJE DELODAJALCEV ZA PROMOCIJO VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU (e-VZD)«

Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti VZHOD.SI, ustanova

Združenje delodajalcev Slovenije

Za informacije v tem gradivu so odgovorni avtorji in avtorice publikacije in ni nujno, da odražajo stališča in mnenja Evropske komisije in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.

Gradivo zaključne nacionalne strokovne konference projekta e-VZD

Spletna konferenca, 20. april 2021

Kazalo

Program zaključne nacionalne strokovne konference Varnost, zdravje, delo – skupna skrb delodajalca in delavca s primeri dobrih praks 4

Nagovor: Jože Smole, generalni sekretar Združenja delodajalcev Slovenije 5

Nagovor: Oskar Salecl, direktor Fundacije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti VZHOD.SI, ustanova.....6

Nagovor: Mag. Aleksandra Podgornik, direktorica Štajerske gospodarske zbornice 8

Davor Denkovski: Zdravi zaposleni – dobri rezultati 10

Helena Krevh Zorec: Primer dobre prakse – Neonart d. o. o. 13

Mag. Katarina Železnik Logar: Kako načrtovati prilagoditev delovnih mest z vidika varnosti in zdravja pri delu 15

Jože Balažic: Primer dobre prakse – Sastela d. o. o. 17

Doc. dr. Matej Voglar: Spodbujanje gibanja in ergonomska prilagoditev delovnega mesta 19

Marija Kramberger: Primer dobre prakse: GTP Kramberger d. o. o. 22

Grega Avgust Sušnik: Varna in zdrava delovna mesta – postopek testiranja delavcev na Sars-CoV-2 23

Katja Novak: Pomen e-izobraževanj na področju varnosti in zdravja pri delu 25

Program zaključne nacionalne strokovne konference Varnost, zdravje, delo – skupna skrb delodajalca in delavca s primeri dobrih praks

9.30	9.45	**Pozdravni nagovor**	**Jože Smole**, generalni sekretar Združenje delodajalcev Slovenije, **Oskar Salecl**, direktor Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti VZHOD.SI, ustanova **mag. Aleksandra Podgornik**, direktorica Štajerska gospodarska zbornica
9.45	10.10	**Zdravi zaposleni - dobri rezultati**	**Davor Denkovski, dr.med., specialist medicine dela, prometa in športa** Zavod ZAP, Zavod za Atraktivno Promocijo zdravja
10.10	10.15	**Primer dobre prakse**	**Helena Krevh Zorec, direktorica** NEONART d. o. o.
10.15	10.35	**Kako načrtovati prilagoditev delovnih mest z vidika varnosti in zdravja pri delu**	**mag. Katarina Železnik Logar** Inštitut za varstvo pri delu in varstvo okolja Maribor
10.35	10.40	**Primer dobre prakse**	**Jože Balažic, dipl. var. inž.** SASTELA d. o. o.
10.40	11.05	**Spodbujanje gibanja in ergonomska prilagoditev delovnega mesta**	**Doc. dr. Matej Voglar, mag. kin., dipl. fiziot.** Fakulteta za vede o zdravju, Univerza na Primorskem
11.05	11.10	**Primer dobre prakse**	**Marija Kramberger, direktorica** GTP KRAMBERGER d. o. o.
11.10	11.35	**Varna in zdrava delovna mesta – postopek testiranja delavcev na Sars-CoV-2**	**Grega Avgust Sušnik, dr. med., specialist medicine dela, prometa in športa** Zdravstveni dom, dr. Julija Polca, Kamnik
11:35	11:55	**Pomen e-izobraževanja na področju varnosti in zdravja pri delu**	**Katja Novak, univ. dipl. psih.** Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana

Nagovor: Jože Smole, generalni sekretar Združenja delodajalcev Slovenije

Spoštovane udeleženke, spoštovani udeleženci, lepo pozdravljeni na zaključni konferenci (projekta e-VZD) »Varnost, zdravje, delo – skupna skrb delodajalca in delavca s primeri dobrih praks«.

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter preprečevanja nastanka poškodb pri delu in poklicnih bolezni je ena izmed glavnih prioritet vsakega delodajalca, saj so zdravi in zadovoljni zaposleni temelj za uspešnost vsake delovne organizacije.

Varna in zdrava delovna mesta, so se v tem času, ko se delodajalci soočajo z negotovostjo in zapiranjem dejavnosti, velikimi spremembami in resni izzivi, ki jih je prinesla epidemija koronavirusa, izkazala za enega izmed ključnih ukrepov. Delodajalske organizacije pri tem delodajalce informiramo in pozivamo k upoštevanju vseh preventivnih ukrepov za preprečevanje širjenja okužbe z virusom SARS-CoV-2 in zagotavljanju varnih in zdravih delovnih razmer.

Poleg prilagajanja spremenjenim oziroma novim okoliščinam, s katerimi so bili soočeni delodajalci, smo v tem času v okviru projekta e-VZD izvedli in tudi finančno podprli konkretne prilagoditve delovnih mest. Sofinanciranje nadstandardnih prilagoditev delovnih mest delavcem z vidika varnosti in zdravja pri delu se je izkazalo kot primer zelo dobre prakse.

S finančno podporo Republike Slovenije in Evropskega socialnega sklada smo prilagodili 55 delovnih mest v 19-ih različnih delovnih organizacijah. Podjetjem je bilo v okviru javnega razpisa na voljo 5.000,00 EUR za prilagoditev posameznega delovnega mesta. S temi sredstvi so podjetja sofinancirala nakup opreme oziroma so ta sredstva namenila za izobraževanja in usposabljanja.

Izvedene prilagoditve že ugodno vplivajo na motiviranost, pripadnost in zadovoljstvo zaposlenih, hkrati pa bodo dolgoročno ugodno vplivale na boljše zdravstveno stanje delavcev, zaradi česar bodo delavci posledično manj časa odsotni ter bodo zmožni delati dlje.

Varnost in zdravje je skrb vsakogar in skupna skrb delodajalca in delavca. Dobro zasnovano delovno mesto, ki je varno in zdravo namreč koristi vsem – zaposlenim, delodajalcem in celotni družbi.

Želim vam prijetno in uspešno delo na današnji konferenci.

Jože Smole, generalni sekretar

Združenje delodajalcev Slovenije

Nagovor: Oskar Salecl, direktor Fundacije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti VZHOD.SI, ustanova

Spoštovane gostje, spoštovani gosti!

Čas hitro teče, pred nekaj meseci smo se, takole preko ekranov, ki so nam še vedno usojeni, srečali na strokovni konferenci. Danes se srečujemo na zaključni konferenci projekta, ki je dokazal, da se da delati tudi v situaciji, ki nas je lani praktično vrgla iz ustaljenih tirnic. Govorim seveda o epidemiji. Predvsem pa smo se z vsebinskim delom v iztekajočem projektu prepričali, da ni vedno potrebno veliko sredstev, da veliko pomeni tudi volja in želja po spremembah. Ni nujno, da so spremembe izjemno velike, že manjše, vendar dobro premišljene, prinesejo dobre rezultate, tako za zaposlene kot tudi za delodajalce.

V projektu »Usposabljanje delodajalcev za promocijo varnosti in zdravja pri delu«, ki je bil sofinanciran iz sredstev Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in iz sredstev Evropskega socialnega sklada, je bilo veliko vsebinsko različnih področij, veliko zelo konkretnih rešitev in uvedenih je bilo kar nekaj metod dela, ki smo se jim mogoče v preteklosti preveč izogibali. V prihodnosti se jim zagotovo ne bomo mogli. Pa tudi nobene potrebe ni, da bi se jim. V mislih imam tako e-izobraževanje kot tudi e-učilnico.

Preventiva na področju varnosti in zdravja pri delu je izjemno pomembna, pravzaprav je osnova za dobro prakso. In velik del projekta je bil namenjen in seveda tudi zelo dobro realiziran prav v tej smeri: pripravljena so bila e-izobraževanja, z mnogimi različnimi temami in zelo metodološko izdelanim pristopom. Na spletni strani www.evzd.si je objavljenih 12 različnih izobraževalnih tem, ki bodo ostala v uporabi tudi po koncu projekta. Gre za teme od zdrave prehrane, kulture preventive zdravja, do prilagoditve delovnih mest starejšim zaposlenim.

Največja prednost e-izobraževanja in usposabljanja je seveda časovna in prostorska fleksibilnost, ki ju tak način učenja omogoča in kar se izkazuje kot izjemno pomembno, ne samo v času pandemije, ko izobraževanj praktično ni bilo mogoče drugače realizirati. Prepričan sem, da bo mnogo izobraževalnih vsebin za vedno preneseno v e-okolje, razvoj informacijske tehnologije to omogoča, dandanes lahko osvajamo znanje kadarkoli in kjerkoli, v delovnem in domačem okolju. Pomembno je, da znanje pridobimo.

V projektu smo razvili tudi e-učilnico, ki na enem mestu združuje uporabne informacije in strokovna ter učna gradiva s področja varnosti in zdravja pri delu, pregled zakonodaje, inovativne ukrepe z obravnavanega področja in predloge za prilagoditev delovnih mest. V e-učilnici je objavljenih tudi 5 izobraževalnih video posnetkov konkretnih prilagoditev delovnih mest.

Osnovni namen projekta je bil dvigniti željo, da varnost in zdravje pri delu v podjetjih dvignemo nad zakonsko predpisano raven, pri čemer je priporočljivo posebno pozornost namenjati tudi starejšim zaposlenim. Iztekajoči projekt dokazuje, da se da vedno storiti še več kot določajo zakonski predpisi, kar je vsekakor vedno tudi korak k boljšim pogojem dela, zdravju in počutju in tudi motivaciji zaposlenih.

Prilagajamo se celo življenje, prilagajamo se doma, prilagajamo se splošnim družbenim dogajanjem, prilagajamo se zdravstveni situaciji. Prilagajati se moramo tudi v delovnem okolju. Zato, da bodo rezultati dela boljši in tudi zato, da bo počutje na delovnem mestu ugodno za zaposlene.

Uspešno in inovativno prilagajanje torej tudi v prihodnje. In uspešno delo na današnji, razmeram prilagojeni konferenci želim.

Oskar Salecl, direktor

Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti VZHOD.SI, ustanova

Nagovor: Mag. Aleksandra Podgornik, direktorica Štajerske gospodarske zbornice

Spoštovane udeleženke, spoštovani udeleženci zaključne konference projekta »Usposabljanje delodajalcev za promocijo varnosti in zdravja pri delu (e-VZD)«

Fundacija Vzhod, Štajerska gospodarska zbornica in Združenje delodajalcev Slovenije so sredi leta 2019 pridobila sredstva za izvajanje projekta, ki ga sofinancirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. In ker v Fundaciji za izboljšanje zaposlitvenih možnosti VZHOD.si sodelujejo poleg Združenja delodajalcev Slovenije in Štajerske gospodarske zbornice tudi Savinjsko-šaleška gospodarska zbornica, Regionalna gospodarska zbornica Celje, Pomurska gospodarska zbornica, Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele Krajine, pomeni to združitev moči velikega dela gospodarstva Slovenije. In prav je tako, gre namreč za projekt, ki presega zakonsko zapovedane oblike promocije varnosti in zdravja pri delu in ki je želel pokazati, da se da narediti veliko in da je pripravljenost podjetij v tej smeri nezanemarljiva. In je dokazal.

Zaradi vsem znane zdravstvene situacije ni bilo mogoče izvesti dogodkov v živo, so pa bili izvedeni prav vsi planirali dogodki in vse naloge. Izvedenih je bilo 13 webinarjev, po dva so izvedli Združenje delodajalcev Slovenije in vse sodelujoče zbornice, enega je izvedla Fundacija Vzhod. Vsi webinarji so bili dobro obiskani, v povprečju je sodelovalo nad 70 udeležencev, kar je seveda dokaz, da podjetja zanima tovrstna vsebina in znanja, ki jih lahko na tak način pridobijo. Vsi webinarji so bili na temo varnost in zdravje pri delu, seveda pa smo nekaj webinarjev navezali tudi na nove razmere. Med vsebinami so se znašle torej teme kot je delo na daljavo v času covida, ureditev sistematizacije in ocene tveganja v času covida in podobne.

Na vzpostavljeni in dobro obiskani spletni strani www.evzd.si je zelo nazorno prikazana problematika zdravja in varstva pri delu v petih najbolj prizadetih dejavnostih: v dejavnosti javna uprava in obramba, v gradbeništvu, v dejavnosti promet in skladiščenje, predelovalni dejavnost in v dejavnosti trgovine. Dejavniki tveganja so za zdravje zaposlenih v različnih dejavnostih različni in zato zahtevajo tudi različne rešitve. Te različne rešitve so se skozi želje, kaj bi s sredstvi projekta podjetja želela narediti, pokazale tudi v njihovih prijavah. Podjetja, ki so se prijavila na javni razpis in so dobila sredstva za prilagoditev konkretnih delovnih mest, so se izkazala kot primeri dobrih praks. V petih so bili narejeni video posnetki dela in prakse pred prilagoditvijo in po njej.

V projektu so torej potekale mnoge aktivnosti, vse z namenom dviga kulture varnosti in zdravja pri delu za vse zaposlene, še zlasti

starejše od 45 let. Prepričana sem, da bodo takšni projekti tudi v prihodnje izjemno pomembni in upamo, da jih bomo lahko podjetjem še ponudili sodelovanje v njih.

Projekt je bil nedvomno konkreten prispevek Fundacije Vzhod.si k izboljševanju delovne kulture v Sloveniji in ponosna sem, da smo ga dobro izpeljali.

Uspešno delo danes in tudi v prihodnje želim nam vsem.

Mag. Aleksandra Podgornik, direktorica

Štajerska gospodarska zbornica

Davor Denkovski: Zdravi zaposleni – dobri rezultati

Davor Denkovski, dr. med., spec. MDPŠ
Zavod ZAP – Zavod za Atraktivno Promocijo zdravja

Asist. Davor Denkovski, dr. med., specialist medicine dela, prometa in športa, je direktor Zavoda za Atraktivno Promocijo zdravja (ZAP) in predsednik slovenskega Združenja za medicino dela, prometa in športa. Je strokovnjak in entuziast na področju upravljanja z zdravjem v delovnih organizacijah. Ambulantno delo združuje z načrtovanjem in izvajanjem sistematičnih ukrepov za obvladovanje tveganj in krepitev zdravja v delovnih organizacijah.

Sistematičen, strokoven pristop k promociji zdravja pri delu (PZD), je edini način, pri katerem lahko pričakujemo želene pozitivne učinke na področju krepitve zdravja v delovni organizaciji, vzdrževanja produktivnosti in obvladovanja stroškov v zvezi s slabim zdravjem zaposlenih. Ob stalnem tehnološkem napredku, demografskih spremembah in epidemioloških razmerah, delovno okolje s svojimi fizikalnimi vplivi ostaja pomembno, vendar se z naraščanjem zahtevane produktivnosti zaposlenih pojavljajo tudi novi organizacijski, psihosocialni in zdravstveni izzivi. Ti od delodajalca zahtevajo nova znanja in veščine s področja upravljanja z zdravjem zaposlenih ter dobro sodelovanje s specialistom medicine dela, prometa in športa, ki ima pomembno vlogo pri analizi stanja, načrtovanju in izvajanju ukrepov za vzdrževanje, krepitev in povrnitev zdravja zaposlenih.

Koncept promocije zdravja pri delu je v osnovi zelo enostaven. Potrebno je ugotoviti kateri dejavniki v delovnem okolju slabšajo zdravje zaposlenih in jih odpraviti.

Prav zato je promocija zdravja pri delu (PZD) zapisana v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu, kot zakonska obveza delodajalca, ki jo mora opredeliti v Izjavi o varnosti z oceno tveganja.

V praksi pod promocijo zdravja pri delu razumemo aktivnosti in ukrepe, ki jih podjetje izvaja za ohranitev in izboljšanje zdravja zaposlenih.

Slednje lahko dosežemo s kombinacijo:

- **izboljšav organizacije dela** in **delovnega okolja**,
- spodbujanja **aktivnega sodelovanja zaposlenih** ter
- spodbujanjem **osebnega razvoja zaposlenih**.

Za uspešnost aktivnosti PZD je **ključna podpora vodstva** delovne organizacije. Poleg podpore vodstva je za uspeh projekta prav tako pomembna podpora zaposlenih.

Osnovni temeljni koraki izvajanja promocije zdravja v delovni organizaciji so:

1. **Analiza stanja**
2. **Načrtovanje ukrepov**
3. **Izvajanje programa**
4. **Pregled rezultatov in prilagoditev programa**

Analiza stanja

Analiza stanja je ključni korak promocije zdravja v delovni organizaciji, na katerem temelji uspeh vseh nadaljnjih aktivnosti. V tej fazi je bistveno sodelovanje specialista medicine dela pri analizi zdravja zaposlenih ter identifikaciji tveganj za zdravje pri delu ter izven dela.

Skupina za zdravje iz dosegljivih podatkov izlušči **glavne probleme v zvezi z zdravjem zaposlenih, ki so posledica delovnega okolja in delovnega procesa** oz. vplivajo na varno, zdravo in učinkovito delo.

Uporabi lahko:

- **podatke o vzrokih bolniškega staleža** (medicina dela, NIJZ)
- **podatke o zdravju in delazmožnosti zaposlenih** (medicina dela)
- **podatke o poškodbah pri delu** (varnost in zdravje pri delu)
- **podatke z Izjave o varnosti z oceno tveganja** (medicina dela, varnost in zdravje pri delu, delodajalec)
- **podatke o organizacijski klimi in zadovoljstvu** (kadrovska služba)
- **podatke o potrebah in pričakovanjih zaposlenih** (kadrovska služba, zunanji)

in druge podatke.

Načrtovanje ukrepov

Skupina glede na rezultate določi **prioritetna področja**, v katera bodo usmerjene aktivnosti promocije zdravja pri delu, in zastavi **cilje programa**.

Cilji naj bodo specifični, merljivi, dosegljivi, realni in časovno primerno umeščeni (angl. akronim SMART).

Določitvi ciljev sledi **načrtovanje ukrepov**, kjer se določijo:

- konkretne aktivnosti in ukrepi,
- metode dela,
- vloge posameznikov,
- časovnica.

Izvajanje programa

Ukrepi in aktivnosti so tisto, kar običajno razumemo pod pojmom promocije zdravja pri delu.

Ukrepi, ki jih bomo izbrali, morajo reševati dejanski problem, sicer ne bomo izvajali promocije zdravja pri delu, temveč zgolj neko aktivnost, kar predstavlja strošek in kasnejše razočaranje, saj ne bo nikakršnih učinkov na zdravje in znižanje bolniške odsotnosti zaposlenih.

Ko smo sprejeli načrt promocije zdravja, ga dosledno in sistematično izvajamo.

Odvisno od izbranih aktivnosti, so lahko izvajalci slednjih zaposleni v podjetju ali pa zunanji strokovnjaki.

Tudi v tej fazi je zelo pomembna ustrezna komunikacija in informiranje zaposlenih o programu, motivacija in spodbujanje k udeležbi. Participacija bo toliko večja in program toliko uspešnejši, kolikor bolj je zdravje zaposlenih prepoznana in komunicirana vrednota v podjetju.

Evalvacija

Izbrani projekt se lahko evalvira sproti, med samim potekom, ob določenih časovnicah ter po koncu zastavljenega terminskega roka (cilja). Pri ugotavljanju učinkov na zdravje in delazmožnost zaposlenih je pomembno sodelovanje specialista medicine dela.

Glede na rezultate evalvacije nadaljnje aktivnosti ustrezno prilagodimo.

Zaključek

Sistematičen in strokoven pristop k promociji zdravja pri delu, je edini način, pri katerem lahko pričakujemo želene pozitivne učinke na področju krepitve zdravja v delovni organizaciji, vzdrževanja produktivnosti in obvladovanja stroškov v zvezi s slabim zdravjem zaposlenih.

Ob stalnem tehnološkem napredku, demografskih spremembah in epidemioloških razmerah, delovno okolje s svojimi fizikalnimi vplivi ostaja pomembno, vendar se z naraščanjem zahtevane produktivnosti zaposlenih pojavljajo tudi novi organizacijski, psihosocialni in zdravstveni izzivi.

Ti od delodajalca zahtevajo nova znanja in veščine s področja upravljanja z zdravjem zaposlenih ter dobro sodelovanje s specialistom medicine dela, prometa in športa, ki ima pomembno vlogo pri analizi stanja, načrtovanju, izvajanju ter evalvaciji ukrepov za vzdrževanje, krepitev in povrnitev zdravja zaposlenih.

Helena Krevh Zorec: Primer dobre prakse – Neonart d. o. o.

Helena Krevh Zorec, direktorica
Neonart d. o. o.

V podjetju Neonart d.o.o. smo specializirani za izdelavo reklamnih tabel in reklamnih napisov ter montažo svetlobnih tabel in svetlobnih napisov. Pridobljen imamo tudi SIQ certifikat in CE standard za izvedbo reklamnih napisov. V vseh teh letih smo postali eno največjih tovrstnih podjetij v Sloveniji. S ponosom lahko povemo, da smo stalni dobavitelj svetlobnih in reklamnih napisov številnih slovenskih in tujih podjetij. S svojimi poslovnimi partnerji v Sloveniji in tujini gradimo dolgoročne odnose in verjamemo, da je zagotavljanje raznovrstne in celovite ponudbe pri izdelavi reklamnih napisov ter prilagodljivost potrebam in željam kupcev, ključ do uspeha in zadovoljstva.

Prosim, da na kratko opišite vaše izvedene prilagoditve delovnih mest v okviru projekta e-VZD

V podjetju Neonart d. o. o. smo v okviru projekta e-VZD prilagodili tri delovna mesta in sicer delovno mesto tehnični direktor, komercialist in monter-serviser. Za ta delovna mesta na podlagi ocene tveganja namreč velja največja verjetnost za nastanek nezgod pri delu oziroma poklicnih bolezni.

Vsa delovna mesta smo prilagodili z nakupom delovne opreme. Za delovno mesto tehnični direktor in komercialist smo nabavili ergonomsko delovno mizo, ki je nastavljiva po višini, ergonomski stol, monitor, ergonomsko miško in podlogo ter merilni laserski inštrument. Delovno mesto monter-serviser smo prilagodili z nakupom nastavljive delovne mize in ergonomskega stola.

Ugotavljamo namreč, da je dolgotrajno sedenje zelo obremenjujoče in naporno, posledice letega pa se kažejo v pojavljanju bolečin. S primerno ergonomsko opremo in pravilnim načinom dela pa se je mogoče tem težavam izogniti.

Ste pri prilagoditvi delovnih mest oziroma uvajanju ukrepov naleteli na kakšne težave/ovire?

Pri uvajanju ukrepov smo sodelovali z zunanjo izvajalko, ki je strokovnjakinja s področja varnosti in zdravja, zato pri izvedenih aktivnostih nismo imeli težav. S strokovnjakinjo smo najprej pripravili akcijski in finančni načrt prilagoditev ter se šele nato lotili nakupa primerne in ustrezne opreme za naše zaposlene.

Kako so novo opremo sprejeli zaposleni?

Zaposleni so z opremo, ki smo jo sofinancirali v okviru projekta e-VZD, zelo zadovoljni in jo pri svojem delu vsakodnevno uporabljajo. Zadovoljstvo zaposlenih nas je vzpodbudila, da smo z nakupom dodatne opreme, ki smo jo financirali iz lastnih sredstev, prilagodili še preostala delovna mesta v podjetju. Zavedamo se, da so le zadovoljni in zdravi zaposleni, ki delajo v kakovostnem delovnem okolju, lahko optimalno produktivni in zanesljivi ter lojalni podjetju.

Kakšne učinke je prilagoditev delovnih mest doprinesla? Kako nova oprema vpliva na varnost in zdravje pri delu?

Nova ergonomska oprema omogoča kombiniranje sedečega in stoječega dela, zato opažamo, da zaposleni v delovnem okolju manj časa delo opravljajo sede. Opažamo povečanje učinkovitosti, večjo delovno storilnost in zadovoljstvo pri delu. Dolgoročne učinke takšenega ergonomsko urejenega delovnega mesta, ki preprečuje prisilno držo in je vzrok številnih težav pa še pričakujemo.

Mag. Katarina Železnik Logar: Kako načrtovati prilagoditev delovnih mest z vidika varnosti in zdravja pri delu

Mag. Katarina Železnik Logar,

Inštitut za varstvo pri delu in varstvo okolja Maribor

Mag. Katarina Železnik Logar opravlja delo vodje podružnice IVD Maribor, izvaja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, usposabljanja na področju varnosti pri delu, izdeluje strokovne podlage za ocenjevanje tveganja, piše strokovne članke, ima opravljeno strokovno usposabljanje za promotorje zdravja pri Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa, svetuje delodajalcem na področju varnosti pri delu in kot članica sodeluje v nacionalni mreži za sodelovanje z EU-OSHA.

Za varnost in zdravje je najlaže poskrbeti v najzgodnejši fazi priprav na delo, ko se delovni proces načrtuje. Delodajalca mora pri načrtovanju delovnih mest voditi temeljno načelo zakona, da prilagaja delo posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega in mesta in delovnega okolja, pri čemer upošteva raznolikost svojih delavcev. Predpisi ne morejo regulirati vsega in v vseh primerih, zato je ključno, da se pri načrtovanju vključi stroko, ki se ne bo osredotočala le na preprečevanje delovnih nezgod, temveč bo obravnavala tudi vidik potencialnih tveganj za nastanek obolenj. Za doseganje visoke ravni varnosti in zdravja pri delu v organizaciji je ključnega pomena sodelovanje med delodajalcem in delavci z dobro razvito kulturo dialoga, ki skupaj rešujejo težave in iščejo rešitve.

Visoka raven varnosti in zdravja pri delu ter dobro zdravje delavcev sta pogoj za podaljševanje delovne dobe, zdravo in aktivno staranje. Vse to od delodajalca zahteva ustvarjanje varnega in zdravega delovnega okolja in spodbujanje kulture preventive. Vlaganje v preventivo pomeni investiranje v večjo produktivnost, boljše počutje zaposlenih in s tem višjo kvaliteto življenja. Preventiva je obenem najboljša in tudi najcenejša rešitev. Z dobrim načrtovanjem, ki se začne že v najzgodnejši fazi, bo delodajalec lahko preprečil in omejil nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu. V družbi se dogajajo številne spremembe, ki lahko prinašajo tudi potrebe po drugačnih ukrepih v delovnih okoljih. Današnji mladi delavci bodo »jutri« starejši delavci, zato naj delodajalec pri načrtovanju in prilaganju delovnih mest upošteva vse generacije zaposlenih.

Izkušnje učijo, da je za varnost in zdravje najlaže poskrbeti, če je razmišljanje o varnem in zdravem delu delavcev vključeno v

najzgodnejšo fazo priprav na delo, ko se prihodnji delovni proces šele načrtuje. Kasnejše rešitve so praviloma težje izvedljive, pogosto pa so celo povezane z nesorazmernimi dodatnimi stroški.

Krovni zakon - Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju: zakon) in Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih določata, da mora delodajalec pri načrtovanju, oblikovanju, opremljanju in vzdrževanju delovnih mest upoštevati zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, s tem da upošteva duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševati tveganja zaradi delovnih obremenitve. Delodajalca mora pri načrtovanju delovnih mest voditi temeljno načelo zakona, da prilagaja delo posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta in delovnega okolja, pri čemer upošteva raznolikost delavcev. Predpisi ne morejo regulirati vsega in v vseh primerih, zato je ključno, da se pri načrtovanju vključi stroko, ki se ne bo osredotočala le na preprečevanje delovnih nezgod, temveč bo obravnavala tudi vidik potencialnih tveganj za nastanek obolenj.

Kdaj je pravi čas, da delodajalec razmišlja o načrtovanju izboljšav varnosti pri delu? Za izboljšave je vedno pravi čas, zagotovo pa je to v fazi načrtovanja gradnje objekta, ko se bodoči delovni proces šele načrtuje. Priča smo ne tako osamljenim napakam že pri novozgrajenih objektih, saj pogosto ni zavedanja, da gradnja ni končni cilj, ampak je cilj gradnje uporaba objekta, ki bo omogočal varno delo osebam, ki se bodo tam nahajale. Gradnje nikakor niso edini primer, ko se razmišlja o varnosti. V delovnih okoljih se spremembe lahko dogajajo zelo pogosto; od širitev dejavnosti, prenove, selite ipd. Dogajajo se številne tehnološke spremembe in s tem tudi radikalne spremembe v delovnem okolju, kar prinaša nova tveganja o katerih vemo zelo malo ali nič. Izredno pomembno je, da delodajalec vzpostavi postopke, s katerimi bo prepoznaval in bo pozoren tudi na novonastale nevarnosti, ocenjeval tveganja in se odločal o potrebnih ukrepih. Z ocenjevanjem tveganja, ki je podlaga za prilagajanje delovnega mesta posameznikovim zmožnostim, spretnostim in njegovemu zdravstvenemu stanju bo sledil spremembam in možnostim za izboljšavo. Da bo dokument odražal vse to, pa je nujno tesno sodelovanje in komunikacija med zaposlenimi, delodajalci, strokovnimi delavci za varnost pri delu in izvajalci medicine dela.

Delodajalcu naj bo vodilo pri načrtovanju delovnih mest, kjer bodo delavci opravljali svoje delo[1]:

- Tehnološko oblikovanje delovnih mest z izbiro sistema tehnološkega procesa in izdelavo načrta tehnološkega procesa, upoštevanjem obremenitve delovnih mest.
- Tehnično oblikovanje delovnih mest iz vidika strojne opreme, izbiro strojev, naprav, sredstev za delo.
- Ergonomsko oblikovanje delovnih mest, ki naj vključuje antropometrično oblikovanje delovnih mest, psihološko, ekološko, fiziološko in organizacijsko glede na varnost pri delu.
- Ekonomsko oblikovanje delovnih mest, ki bo oblikovano tako, da ustreza tudi ekonomskim načelom.

Eden ključnih dejavnikov za dobro vodenje na področju varnosti in zdravja pri delu je vključevanje delavcev. Ob dobro vzpostavljeni kulturi dialoga si bodo vse vpletene strani prizadevale da stalno rešujejo težave in iščejo rešitve.

Vodilo delodajalcu pri načrtovanju delovnih mest naj ne bo le zadostitev minimalnim pogojem za varnost pri delu in zagotavljanje čim večje storilnosti, na procese načrtovanja naj se gleda dolgoročno ob upoštevanju tveganja za nastanek obolenj. Brez dobre varnosti in zdravja podjetje na dolgi rok ne more biti uspešno.

[1] Balantič Z., Polajnar A., Jevšnik S. Ergonomija v teoriji in praksi, NIJZ 2016, str. 319-323

Jože Balažic:
Primer dobre prakse – Sastela d. o. o.

Jože Balažic, dipl. var. inž., zunanji strokovnjak s področja VZD

Sastela d. o. o.

V podjetju Sastela d.o.o. se ukvarjamo s slaščičarsko dejavnostjo, proizvodnjo peciva in tort. Smo fleksibilno in inovativno podjetje s širokim portfeljem slaščičarskih izdelkov, ki prepoznavno ohranjajo izvorne vrednote družinske slaščičarske dejavnosti in ki tako po pestrosti kot kakovosti zadovoljujejo okus in želje kupcev na vseh trgih. V lastnih novih, velikih in sodobno urejenih prostorih pokrivamo evropski trg. Naši izdelki so narejeni po najvišjih mednarodnih standardih kakovosti.

Prosim, da na kratko opišite vaše izvedene prilagoditve delovnih mest v okviru projekta e-VZD

V okviru projekta e-VZD smo prilagodili delovno mesto slaščičar, skladiščnik, vzdrževalec in čistilka. Delovna mesta smo prilagodili z nakupom opreme in sicer avtomatskega spiralnega mešalnika z dvižno napravo ter stroja za čiščenja tal ter z izvedbo različnih usposabljanj.

V podjetju Sastela d. o. o. ste prilagodili štiri delovna mesta. Zakaj ravno ta?

Za ta delovna mesta na podlagi ocene tveganja organizacije velja največja verjetnost za nastanek nezgod pri delu ali nastanek poklicnih bolezni.

Ste pri prilagoditvi delovnih mest oziroma uvajanju ukrepov naleteli na kakšne težave/ovire? Kako ste jih reševali?

V javnem razpisu projekta e-VZD so bili določeni zelo kratki roki za izvedbo prilagoditev, zato smo morali z dobavitelji te specifične opreme, ki smo jo sofinancirali v okviru tega projekta, dogovoriti kratke dobavne roke. Drugih težav pri izvedbi nismo imeli, saj smo sodelovali z zunanjim strokovnjakom s področja varnosti in zdravja pri delu in ga vključevali v vse projektne aktivnosti. V podjetju Sastela d. o. o. se zavedamo pomembnosti zdravega in varnega delovnega okolja ter aktivnega in zdravega staranja na delovnem mestu, zato strokovnjaka pogosto vključujemo v naše delovno okolje.

Kako so novo opremo / usposabljanja sprejeli vaši zaposleni?

V okviru usposabljanja so se zaposleni seznanili z varno namestitvijo delovne opreme in potencialnimi nevarnostmi in možnimi poškodbami pri uporabi le-te ter pomenom ergonomije in tveganji pri ročnem prenašanju bremen in ukrepi za preprečevanje teh tveganj. Usposabljanja kot tudi novo delovno opremo so zaposleni sprejeli pozitivno, saj jim pridobljena znanja in nova oprema lajša opravljanje vsakdanjega dela.

Kakšne učinke je prilagoditev delovnih mest doprinesla? Kako nova oprema vpliva na varnost in zdravje pri delu?

Nova oprema omogoča manj fizičnega manulanega dela in posledično manjše obremenitve zaposlenih. Takšno delovno okolje pomeni večje zadovoljstvo zaposlenih in večjo produktivnost in je primerno tudi za starejše zaposlene.

Ali v kratkem/bližnji prihodnosti načrtujete še kakšno prilagoditev?

V podjetju v sodelovanju z zunajim strokovnjakom uvajamo različne ukrepe s katerimi ustvarjamo varno in zdravo delovno okolje ter tako preprečujemo tveganja za nastanek poškodb pri delu in poklicnih bolezni. Zelo pomembna je namreč prevenitva. Zato bomo s takšnimi aktivnostmi seveda nadaljevali tudi v prihodnje.

Doc. dr. Matej Voglar: Spodbujanje gibanja in ergonomska prilagoditev delovnega mesta

Doc. dr. Matej Voglar, mag. kin., dipl. fiziot.

Fakulteta za vede o zdravju, Univerza na Primorskem

Doc. dr. Matej Voglar ima opravljena številna mednarodno priznana usposabljanja na področju obravnave mišično-skeletnih težav ter na tem področju vrsto let deluje tudi v klinični praksi. Je predavatelj na Fakulteti za vede o zdravju na Univerzi na Primorskem, kjer poučuje predmete s področja ocenjevanja v fizioterapiji, medicine športa in ergonomije. Svoje raziskovalno delo usmerja v proučevanje mehanizmov povezanih s pojavom bolečin v spodnjem delu hrbta predvsem v povezavi z raznovrstnimi obremenitvami med delom.

Količina sedenja se v zahodnem svetu povečuje tako na delu kot v prostem času. Pomanjkanje gibanja in še posebno daljša obdobja neprekinjenega sedenja pa imajo številne negativne posledice za naše zdravje. Poleg mišično-skeletnih težav je potrebno izpostaviti, da se tveganje pomembno poveča za srčno-žilne bolezni, sladkorno bolezen tipa 2 ter nekatere vrste raka. Poleg redne telesne dejavnosti je potrebno v kontekstu preprečevanja omenjenih bolezni izpostaviti pomen in učinkovitost ukrepov, ki spodbujajo pogosto prekinjanje sedenja. Ustrezna ergonomska ureditev, ki spodbuja aktivnost na delovnem mestu lahko torej poleg preprečevanja mišično-skeletnih bolečin pripomore k zmanjševanju tveganja za nekatera vse pogostejša obolenja sodobnega človeka.

Sodobni življenjski slog ljudi v razvitem svetu od nas zahteva vse manj gibalne aktivnosti, kar ima številne negativne posledice za naše zdravje. Na eni strani tehnološki napredek in modernizacija delovnih procesov omogočata, da so sedeča delovna mesta vse pogostejša. Po nekaterih podatkih taka delovna mesta predstavljajo več kot tri četrtine vseh delovnih mest v razvitem svetu, njihov delež pa se še povečuje. Na drugi strani ima tehnološki razvoj podoben učinek na naše preživljanje prostega časa. Povečuje se uporaba računalnikov in prenosnih elektronskih naprav, ki jih uporabljamo pretežno v sedečem položaju, številna hišna opravila namesto nas opravljajo stroji, s prevoznimi sredstvi se pogosto pripeljemo od vrat do vrat in trenutne epidemične razmere nas pogosto spodbujajo k temu, da sploh ne zapuščamo svojih domov. Ob tem je potrebno izpostaviti da osebe, ki opravljajo pretežno sedeče delo, tudi v prostem času več časa sedijo v primerjavi z osebami, ki opravljajo dinamična dela.

Negativne učinke daljših obdobij sedenja lahko v grobem razdelimo na učinke, ki povečujejo tveganje za mišično-skeletne težave ter učinke na naše metabolno zdravje. Prav slednji so pogosto spregledani saj številni povezave med sedentarnostjo in metabolnim zdravjem ne poznajo, hkrati pa razvoj bolezni poteka brez opozorilnih znakov. V literaturi je jasno dokazana povezava med dalj časa trajajočimi obdobji sedenja in metabolnim sindromom, srčno-žilnimi obolenji, sladkorno boleznijo tipa dva, nekaterimi vrstami raka ter nenazadnje prezgodnjo umrljivostjo. Morda se nekaterim delodajalcem dozdeva, da tovrstne težave ne vplivajo izrazito na odsotnost zaposlenih vendar se z daljšanjem delovne dobe in s staranjem populacije delež dolgotrajnih odsotnosti zaradi srčno-žilnih bolezni povečuje. Poudariti je potrebno, da Svetovna zdravstvena organizacija prepoznava telesno nedejavnost kot četrti najpomembnejši samostojni dejavnik tveganja za prezgodnjo umrljivost. Kot nakazujejo podatki iz literature se tveganje začne povečevati pri osebah, ki v sedečem položaju presedijo vsaj 9 ur budnega časa dnevno in se dodatno povečuje s podaljševanjem tega obdobja. Presenetljivo je, da tudi z upoštevanjem priporočil glede tedenske količine telesne dejavnosti ne moremo popolnoma izničiti negativnih učinkov sedentarnosti, lahko pa jih omilimo. Razmisliti je torej potrebno o načinih s katerimi lahko količino sedenja zmanjšamo ali kadar le to ni možno, da poskrbimo za dovolj pogoste prekinitve sedenja. Priporoča se, da se vsaj za minuto vstanemo in sprehodimo vsaj na vsakih 45 do 50 minut. Redne prekinitve sedenja s krajšimi obdobji v stoječem položaju ali še bolje v gibanju imajo namreč akutni pozitivni učinek na nekatere parametre, povezane z metabolnim zdravjem, in so za preprečevanje le teh vsaj tako pomembne kot redna prostočasna telesna dejavnost. Le ta naj tedensko znaša vsaj 150 minut zmerno intenzivne telesne dejavnosti ali vsaj 75 minut visoko intenzivne telesne dejavnosti ter se izvaja večino dni v tednu.

Obstajajo številni enostavni ukrepi, ki učinkovito zmanjšujejo celokupno količino ali spodbujajo prekinjene daljših obdobij sedenja na delu ter hkrati ne zmanjšujejo delovne učinkovitosti. Kot učinkovite so se izkazale dvižne mize, ki omogočajo prehajanje med sedečim in stoječim opravljanjem delovnih nalog. Pri uporabi le teh se enostavnost in hitrost prehoda med položaji izkaže kot pomemben dejavnik pogostosti prehajanja med položaji. Podobno se kot smiselna izkaže namestitev visokih miz, ki spodbujajo stojo v prostorih za preživljanje odmorov za zaposlene. Količino gibanja v pisarniškem okolju poveča tudi namestitev skupnega tiskalnika v ločenem prostoru, kadar je le to organizacijsko smotrno. Najenostavnejši ukrepi, ki pogosto ne vključujejo dodatnih stroškov pa se ponujajo v obliki aplikacij za računalnike in pametne telefone, ki nas na poljubno določen interval opominjajo, da je čas za spremembo položaja. Kot osnova vpeljevanja vsakršne ergonomske rešitve pa je osveščanje zaposlenih. Za številne ergonomske pripomočke se je namreč izkazalo, da zgolj njihov nakup in s tem možnost njihove uporabe pogosto nima želenih učinkov, kadar ob tem ni poskrbljeno za osveščanje zaposlenih.

Zgoraj našteti ukrepi so pomembni tudi z vidika preprečevanja mišično-skeletnih bolečin saj se, tudi za ohranjanje zdravja medvretenčnih ploščic hrbtenice, priporoča redno prekinjanje sedečega položaja z vmesnimi obdobji v stoječem položaju. Položaj hrbtenice se s tem nekoliko spremeni in prav spremenljivost obremenitev se izkaže kot dobrodošla. Iz tega sledi sodobno priporočilo glede sedenja in sicer, da idealen položaj med sedenjem ne obstaja in je za preprečevanje mišično-skeletnih težav za nas najboljši naš naslednji položaj. Torej je zaželeno, da med sedenjem nismo statični temveč pogosto spreminjamo svoj položaj. S tem so priporočila tudi nekoliko bolj prizanesljiva do položajev, ki bi jih morda v preteklosti označili kot neprimerne. Ob tem je potrebno poudariti, da je kakovostna organiziranost delovnega okolja še zmeraj ključna, saj nas bo kakovostno prilagojeno delovno okolje spodbujalo k temu, da več časa preživimo v položajih, ki za naše telo niso prehitro prekomerno obremenjujoči. Za zmanjševanje tveganj pa lahko poskrbimo tudi z izboljšanjem svojih gibalnih sposobnosti. Izkaže se namreč, da se lahko bolečine v vratu in ramenih že v nekaj tednih zmanjša v povprečju za 50 % ob vsakodnevnem izvajanju dve minuti trajajočega aktivnega odmora v katerem se izvaja vaje za krepitev mišic. Tudi prostočasna telesna dejavnost nakazuje

pozitivne učinke, saj telesno bolje pripravljeni redkeje poročajo o preobremenitvenih težavah povezanih z delom. Ustrezna ureditev delovnega okolja, ki preprečuje preobremenitve mišično-skeletnega sistema in hkrati spodbuja telesno dejavnost ima lahko pozitivne učinke tako na preprečevanje bolečin kakor tudi na zmanjševanje tveganj za nekatera pogosta obolenja sodobnega človeka.

Marija Kramberger: Primer dobre prakse – GTP Kramberger d. o. o.

Marija Kramberger, direktorica GTP Kramberger d. o. o.

Podjetje GTP Kramberger d. o. o. je mikro družinsko podjetje, ki na trgu deluje že polnih 29 let. V letu 2016 smo se preselili v večje poslovne prostore in razširili prodajni program. V našem podjetju so na prvem mestu naši zaposleni in zadovoljni kupci, ki se z veseljem vračajo k nam.

Prosim, da na kratko opišite vaše izvedene prilagoditve delovnih mest v okviru projekta e-VZD

V okviru javnega razpisa projekta e-VZD, na katerega smo se prijavili, smo z nakupom nove delovne opreme prilagodili dva delovna mesta, in sicer delovno mesto voznik in delovno mesto trgovec-skladiščnik. Za navedeni delovni mesti namreč, skladno z oceno tveganja, obstaja največja verjetnost za nastanek nezgod pri delu ali nastanek poklicnih bolezni.

Ste pri prilagoditvi delovnih mest oziroma uvajanju ukrepov naleteli na kakšne težave/ovire?

Pri izvedbi projektnih aktivnosti nismo imeli težav. V proces smo namreč vključili zaposlene na teh delovnih mestih in strokovnjaka s področja varnosti in zdravja pri delu, ki je delovno mesto pregledal ter ocenil s kakšno opremo je mogoče delovno mesto prilagoditi.

Kako so z novo opremo zadovoljni vaši zaposleni?

Zaposleni so z novim viličarjem na električni pogon zelo zadovoljni, saj ga lahko uporabljajo pri delu v delno zaprtem skladišču. Viličar je tih in zmogljiv, ekonomičen in prijazen okolju in zaposlenim. Pred nakupom električnega viličarja so zaposleni uporabljali viličarja, katerega uporaba je bila v delno zaprtem skladišču, zaradi izpušnih plinov, zelo omejena. Iz slednjega razloga je bilo tudi več ročnega prenašanja bremen.

Kakšne učinke je prilagoditev delovnih mest doprinesla? Kako nova oprema vpliva na varnost in zdravje pri delu?

Z nakupom nove opreme smo zagotovili varnejše in bolj zdravo delovno mesto za vse zaposlene. Ročno prenašanje bremen je sedaj v najmajši možni meri. Z uvedenim ukrepom smo zmanjšali negativne učinke in povečali produktivnost in zadovoljstvo zaposlenih.

Ali v kratkem/bližnji prihodnosti načrtujete še kakšno prilagoditev?

V podjetju skrbimo za zdravo in varno delovno okolje in zadovoljstvo naših zaposlenih, zato bomo tudi v prihodje skušali z različnimi ukrepi zagotoviti boljše delovno okolje, ki je prijazno zdravju in počutju naših zaposlenih.

Grega Avgust Sušnik: Varna in zdrava delovna mesta – postopek testiranja delavcev na Sars-CoV-2

Grega A. Sušnik, dr. med., spec. MDPŠ
Zdravstveni dom, dr. Julija Polca, Kamnik

Specialist medicine dela, prometa in športa. Zaposlen v ZD Kamnik, kjer se vsakodnevno srečuje s problemi s področja zdravja zaposlenih, ki jih imajo delavci in delodajalci na terenu. S podjetji sodeluje v obliki svetovanja glede zdravja in promociji zdravja pri delu. Med epidemijo COVID-19 opravlja tudi delo zdravnika v »covid« ambulantah in pri organizaciji spopadanja z epidemijo na lokalnem nivoju. Sodeluje kot aktivni član v ZMDPŠ pri pripravi strokovnih vsebin na področju varovanja zdravja zaposlenih. Aktivno je sodeloval na več slovenskih in tudi mednarodnih seminarjih ter kongresih s področja medicine dela, prometa in športa.

Pri preprečevanju širjenja okužbe s Sars-Cov-2 je eden od ukrepov tudi testiranje, s čimer lahko odkrijemo prenašalce virusa, še preden ti razvijejo znake bolezni. Poznamo dve vrsti testiranja - zanesljivejši, dražji in počasnejši PCR test ter cenovno dostopnejši hitri antigenski test, za katerega ne potrebujemo laboratorijske opreme, kar omogoča rezultate za večje število testirancev v zelo kratkem času, ki pa so manj specifični in občutljivi, posledično manj natančni. Izvajanje hitrega testiranja zaposlenih lahko služi ugotavljanju trenutnega stanja (ne)okuženih v podjetju ali kot ustrezno ukrepanje za zajezitev širjenja virusa v primeru porasta okužb med zaposlenimi. Gre za medicinski postopek, ki naj bi ga delodajalec vnesel v svojo oceno tveganja, pri katerem je treba upoštevati določena pravila in zakonitosti z namenom, da so rezultati čim bolj zanesljivi in da testiranje doseže namen – zaščititi zaposlene in omogočiti nadaljevanje delovnega procesa.

V času epidemije COVID-19 je zdravje postalo prioriteta in celotna družba sodeluje v boju proti virusu, ki povzroča hudo bolezen. Glavna izziva novega virusa sta, da ga prenašajo osebe, ki nimajo izraženih znakov okužbe in da okuženi širi virus že nekaj dni pred nastopom simptomov. Tako se virus razširi med ljudmi, še preden prva oseba zboli. Zmanjšanje socialnih stikov je zato glavni ukrep za zajezitev širjenja virusa. Drugi ukrep, ki pomaga pri odkrivanju asimptomatskih prenašalcev, so testiranja. Sprva se je virus dokazoval s pomočjo PCR tehnologije. S pojavom antigenskih testov, t.i. hitrih testov oz. testov, ki jih izvajamo ob bolniku, saj zanje ne potrebujemo laboratorijske opreme, pa so postala mogoča množična testiranja.

PCR testiranje je znano že vrsto let in se uporablja za dokazovanje genskega materiala v določenem vzorcu. Postopek poteka v laboratoriju, je zelo kompleksen in lahko traja več ur. PCR metoda za dokazovanje Sars-CoV-2 je bila v uporabi takoj, ko so v kitajskih

laboratorijih izolirali genetski material virusa in ga objavili v znanstvenih publikacijah.

Z antigenskim testom se dokazuje protein, značilen za virus v kužnini. Deluje na podoben način kot test nosečnosti, kjer se reagent obarva, v kolikor je v vzorcu prisoten iskani protein. Antigenski test ima glede na PCR metodo prednosti (enostavnost, hitrost in cena) in slabosti (nižja občutljivost in specifičnost). Zaradi slednjih je interpretacija hitrih testov celo bolj pomembna kot samo izvajanje. Vedeti moramo namreč s kakšnim testom rokujemo, v kakšni populaciji teste izvajamo in kaj zasledujemo s testiranjem. Če npr. testiramo populacijo, kjer je zagotovo veliko okuženih, se nam zaradi občutljivosti testa, ki ni stoodstotna, lahko zgodi, da bomo zgrešili nekaj pozitivnih testirancev. Obratno pa v skupini oseb, kjer ne pričakujemo veliko okuženih, odkrijemo nekaj lažno pozitivnih. Ob upoštevanju tega mehanizma nas ne presenetijo rezultati velikega števila lažno pozitivnih med splošno populacijo (zgražanje javnosti kot posledica napačne interpretacije rezultatov v primeru množičnega testiranja pedagoškega kadra).

Poleg lastnosti testa (specifičnost in občutljivost), na rezultate testiranja vpliva tudi način odvzema kužnine. Odvzem vzorca (kužnine) je enak pri t.i. hitrih ali laboratorijskih PCR testih. Sars-CoV-2 se največkrat dokazuje v sluznici dihal, kjer se najpogosteje zadržuje in se tam tudi razmnožuje. Odkrijemo ga lahko tudi v drugih sluznicah človeškega telesa (prebavila, očesne veznice, ...), vendar je tam redkeje prisoten. Tako je najpriročnejše mesto za zajem virusa nosnožrelni bris, pri katerem z vzorčno palčko podrgnemo epitelij – celice sluznice, kjer se virus zadržuje. Kužnine drugih delov telesa so manj zanesljive (z izjemo izpirka pljuč) in botrujejo k manj natančnim rezultatom.

Delodajalci morajo za zaščito zaposlenih pred okužbo upoštevati vsem znana navodila: zaposleni s kakršnimikoli znaki bolezni naj ostanejo doma in se naročijo na odvzem brisa za PCR testiranje; osebe, ki so bile v rizičnem tesnem stiku se napoti v karanteno; če je le mogoče, naj se zaposlenim omogoči delo od doma (zaposleni v Sloveniji med epidemijo opravimo manj dela od doma kot znaša evropsko povprečje); delavci naj vzdržujejo razdaljo več kot 1,5 m, še bolje 2 m, delovna mesta naj se čim pogosteje zračijo, zaposleni pa naj nosijo obrazne maske, ki se tesno prilegajo obrazu in pokrivajo nos ter usta.

Nekateri delodajalci zaposlenim ponudijo tudi testiranje s hitrimi testi, kar je medicinski postopek, za katerega zakonodaja predvideva določene zahteve, zato naj testiranja temeljijo na prostovoljni udeležbi in v dogovoru z zaposlenimi in sindikalnimi zaupniki. Testiranje ne nadomešča prej naštetih ukrepov za zajezitev širjenja okužbe, zato je potrebno, da se skupaj z ostalimi ukrepi za preprečevanje širjenja okužbe redno testiranje vpiše v oceno tveganja podjetja. Testiranje naj izvede ustrezno izobražen kader s kvalitetnimi brisi, poleg tega naj bo jasen razlog za izvajanje brisov. Če nas zanima le presek trenutnega stanja v podjetju, je smiselno opraviti testiranje vseh zaposlenih na isti dan in morebitne pozitivne preveriti še s PCR testiranjem. V primeru, da v podjetju opažamo izbruh okužbe, hitri testi ne smejo biti način za izogib karanteni, ki je obvezna za sodelavce, ki so bili z okuženo osebo v rizičnem tesnem stiku. V izrednih primerih je relativno varno zaposlenega, ki je bil v rizičnem stiku spusti na delo, če pred prihodom na delo opravi hitro testiranje in se na delu izogne vsakršnim stikom s sodelavci. Vendar je taka »prepustnica« veljavna le za tisti dan, ko je bil opravljen test. Zakonodajalec pri nas tovrstnih izjem ne dopušča.

Izvajanje antigenskih je testov medicinski postopek, zato svetujemo, da se o tveganjih in neželenih učinkih testiranja posvetuje s pooblaščenim izvajalcem medicine dela, ki bo svetoval, kako se lotiti testiranja, da bo imelo smisel in boste zaščitili zaposlene.

Katja Novak: Pomen e-izobraževanj na področju varnosti in zdravja pri delu

Katja Novak, univ. dipl. psih.
Izobraževalno raziskovalni inštitut
Ljubljana

Avtorica prispevka, Katja Novak, se že več kot 10 let ukvarja predvsem s področjem zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. V okviru tega izvaja tako kvantitativne in kvalitativne raziskave, usposabljanja za delodajalce in zaposlene ter svetovanja za različne ciljne skupine. Svoje znanje nenehno nadgrajuje z udeleževanjem različnih izobraževanj in (mednarodnih) konferenc.

E-izobraževanje prinaša delodajalcem in zaposlenim številne prednosti, zato se jih poslužuje vedno več organizacij. V projektu e-VZD je bila izdelana e-učilnica s področja varnosti in zdravja pri delu (VZD), katere namen je dvigniti raven VZD v organizacijah. V e-učilnici je na voljo 12 brezplačnih e-izobraževanj s področja VZD s pripadajočimi podpornimi orodji. Tekom projekta so bila organizacijam na voljo tudi svetovanja strokovnjakov v zvezi z izvajanjem VZD. V okviru javnega razpisa je 20 organizaciji pridobilo sredstva za sofinanciranje prilagoditev delovnih mest, zlasti za starejše od 45 let. V 5 organizacijah so bile prilagoditve posnete in predstavljene v izobraževalnih posnetkih. Projekt je izpostavil potrebo delodajalcev po finančnih spodbudah na področju VZD pa tudi pomen digitalizacije izobraževalnih vsebin na področju VZD.

Že pred epidemijo COVID-19 je bilo e-izobraževanje v porastu, saj prinaša številne prednosti tako za podjetja kot udeležence. Z vidika udeležencev so prednosti predvsem večja fleksibilnost glede časa, kraja, tempa in vsebine izobraževanja, večja interaktivnost vsebin, 24/7 dostop do učnih gradiv ter večji nadzor posameznika nad izobraževanjem. Za podjetja so e-izobraževanja dobra izbira, ker so pogosto cenovno ugodnejša od klasičnih izobraževanj, omogočajo časovne prihranke in vključitev večjega števila zaposlenih, jih je zelo enostavno prilagajati potrebam podjetja in izvajati evalvacijo učinkov.

Z namenom, da bi posameznike, zadolžene za področje varnosti in zdravja pri delu (VZD) v organizacijah, ki nimajo zadostnih lastnih virov (kadri, znanje, finančna sredstva, ...) usposobili in opolnomočili za načrtovanje, izvajanje in vrednotenje ukrepov na področju VZD je bila v okviru projekta *»Usposabljanje delodajalcev za promocijo varnosti in zdravja pri delu (e-VZD)«* izdelana e-učilnica za področje VZD. Slednja predstavlja novost v slovenskem prostoru in vključuje številna e-izobraževanja ter druga aktualna gradiva. Namenjena je tako delodajalcem, strokovnim delavcem za VZD, promotorjem zdravja na

delovnem mestu kot vsem drugim, ki si želijo nadgraditi svoje znanje na področju VZD. Dostopna je na povezavi https://www.evzd.si/e-ucilnica.

V e-učilnici lahko registrirani uporabniki dostopajo do 12 brezplačnih e-izobraževanj, ki obravnavajo aktualne teme s področja VZD, kot so digitalizacija, nova in nastajajoča tveganja, prilagajanje delovnih mest, skrb za duševno zdravje zaposlenih ipd. Vsako e-izobraževanje zajema praktična podporna orodja in gradiva – infografike, check-liste, vprašalnike, članke ipd. Posamezniku pomagajo utrditi znanje, nekatera pa se lahko distribuira med zaposlene npr. v okviru aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu. Na koncu posameznega e-izobraževanja lahko uporabnik po uspešno opravljenem preizkusu znanja prejme potrdilo o opravljenem izobraževanju.

V okviru projekta e-VZD so imele delovne organizacije na voljo brezplačno strokovno podporo v zvezi z uporabo same e-učilnice ter izvajanjem VZD, ki presega zakonske obveznosti. Svetovanja so izvajali strokovnjaki s področja ergonomije, medicine dela, prava, ekonomije in psihologije dela. Prav tako je bil v okviru projekta objavljen javni razpis za podporo organizacijam pri pripravi akcijskega in finančnega načrta ter konkretni prilagoditvi delovnih mest, zlasti za starejše od 45 let. Prijavile so se lahko organizacije z do 50 zaposlenimi iz petih najbolj izpostavljenih gospodarskih dejavnosti po številu nezgod pri delu. Izmed 20 organizacij, ki so na razpisu prejela sredstva za prilagoditev skupno 60 delovnih mest, so bile v petih organizacijah posamezne prilagoditve tudi posnete. Izobraževalni posnetki, ki so objavljeni v e-učilnici, prikazujejo proces od začetka do konca posamezne prilagoditve delovnega mesta. V posameznem posnetku tako dobimo odgovore na vprašanja, zakaj so se v organizaciji odločili za posamezno prilagoditev; kako so se lotili načrtovanja; na kakšen način so izvedli prilagoditev ter kakšne učinke pričakujejo oziroma že opažajo tako pri zaposlenih kot na ravni organizacije.

S strani delovnih organizacij je bil na javnem razpisu izkazan velik interes za sodelovanje, kar kaže na potrebo po dodatnih finančnih spodbudah za delodajalce na področju VZD tudi v prihodnje. Predvsem mikro in majhna podjetja namreč pogosto nimajo na voljo zadostnih finančnih sredstev, ki bi jih lahko investirala v novo opremo, stroje in podobno. Takšni razpisi pa jim omogočijo, da poskrbijo za boljše delovne pogoje, kar je zelo pomembno tudi v luči aktivnega in zdravega staranja zaposlenih ter podaljševanja delovne dobe. Že z manjšimi prilagoditvami delovnih mest lahko dolgoročno vplivamo na boljše zdravje ter počutje zaposlenih ter posledično tudi na večjo produktivnost in zavzetost. V projektu se je posredno zaradi epidemije COVID-19 prav tako pokazalo, kako pomembno je, da zaposlene spodbujamo k e-izobraževanju ter utrjevanju in usvajanju novih znanj na področju VZD. Epidemija COVID-19, digitalizacija ter staranje delovne sile prinašajo nove izzive na področju VZD in da jih bomo lahko uspešno obvladovali je pomembno, da se o njih najprej dobro poučimo. To lahko storimo s pomočjo e-izobraževanj v e-učilnici e-VZD kar v udobju doma ali pisarne, ko nam čas to dopušča.

Beležka

eVZD
varnost | zdravje | delo

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SOCIALNI SKLAD

Projekt e-VZD sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.