

NABOR INOVATIVNIH UKREPOV ZA DELODAJALCE

ZA DELODAJALCE ZA AKTIVNO
IN ZDRAVO STARANJE
TER ZMANJŠEVANJE ODSOTNOSTI
Z DELA ZAPOSLENIH



Projekt POLET sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

Publikacija je izdana v okviru projekta »RAZVOJ CELOVITEGA POSLOVNEGA MODELA ZA DELODAJALCE ZA AKTIVNO IN ZDRAVO STARANJE ZAPOSLENIH (POLET)«

Maribor, avgust 2022

Konzorcijski partnerji projekta

Štajerska gospodarska zbornica



Gospodarska zbornica Slovenije



Obrtna zbornica 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.

KAZALO

1. UVODNIK.....	3
2. PROJEKT POLET.....	4
3. CELOVIT POSLOVNI MODEL ZA AKTIVNO IN ZDRAVO STARANJE ZAPOSLENIH.....	6
4. NABOR UKREPOV.....	7
PODROČJE I: VARNO IN ZDRAVO DELOVNO OKOLJE.....	8
PODROČJE II: PSIHOSOCIALNI VIDIKI ZDRAVJA IN DELA.....	13
PODROČJE III: KARIERNI RAZVOJ, RAZVOJ KOMPETENC IN USPOSABLJANJE.....	17
PODROČJE IV: PRILAGODITEV ORGANIZACIJE DELA IN DELOVNEGA ČASA.....	20



UVODNIK



*Jože Smole,
Generalni sekretar,
Združenje delodajalcev Slovenije*

Zaključilo se je štiriletno obdobje aktivnega sodelovanja s 121 podjetji iz Kohezijske regije Vzhodna Slovenija, ki je bilo namenjeno ozaveščanju delodajalcev o pomenu aktivnega in zdravega staranja na delovnem mestu. S projektom POLET smo razvili celovit poslovni model ukrepov, ki delodajalcem pomaga pri načrtovanju, izvajanju in evalvaciji ukrepov za ravnanje s starejšimi zaposlenimi in za zmanjševanje odsotnosti z dela. Z aktivnostmi, ki temu sledijo, se odpravlja starostna diskriminacija, oblikujejo se delovna mesta po meri zaposlenih ter organizacija delovnega časa po meri starejših, krepi se promocija zdravja in zdravstvena preventiva, načrtujejo se sekundarne kariere, razmišlja se o pozitivnih posledicah starostne raznolikosti zaposlenih in pomenu medgeneracijskega mentorstva ter še o mnogočem, kar bodo morala podjetja pospešeno vključevati v svoje poslovne modele.

Projektno partnerstvo si je z ozaveščanjem in informiranjem močno prizadevalo k prepoznavanju pomena vpeljevanja ukrepov za podaljševanje delovne aktivnosti, zniževanje bolniških odsotnosti in udejanjanje programov na področju aktivnega in zdravega staranja v slovenskih podjetjih. Slednje je nujno za obvladovanje enega najaktualnejših izzivov sodobnega časa – delati dlje za prihodnost gospodarstva in blaginje vseh.

Delodajalci se zavedamo pomena krepitve zdravja na delovnem mestu in izvajanja ukrepov za podaljševanje delovne aktivnosti, zato želimo prispevati pri spreminjanju in oblikovanju nove paradigme zdravih delovnih mest, ki bo uspešno podpirala cilje, zapisane v Strategiji dolgožive družbe (2017) in Resoluciji o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018–2027. Svojo odgovornost kažemo z aktivnim vključevanjem v izvajanje Kohezijske politike, še posebej na področju Tematskega cilja 8.5 Aktivno in zdravo staranje. S projekti tako informiramo, izobražujemo, osveščamo, razvijamo in v praksi preverjamo rešitve, ki so v podporo delodajalcem; le preventiven, celosten in proaktiven pristop do področja aktivnega in zdravega staranja na dolgi rok prinaša uspešne rezultate. Odgovornost za ohranjanje vitalnosti in delazmožnosti sicer nosi v prvi vrsti posameznik, ki lahko svoj življenjski slog prilagodi s skrbjo za telesno in duševno zdravje. Delodajalec pa lahko pri tem pomaga z ustreznimi ukrepi in pogoji, ki aktivno in zdravo staranje omogočajo in podpirajo. Vključevanje managementa starosti bo namreč tudi v prihodnje (p)ostalo stalnica tako kadrovske in organizacijske politike delovnih organizacij kot tudi programov promocije zdravja.

Ljubljana, avgust 2022

2. PROJEKT POLET

V sklopu projekta »Razvoj celovitega poslovnega modela za delodajalce za aktivno in zdravo staranje zaposlenih (POLET)«, ki je potekal od septembra 2018 do septembra 2022, je bil v 121 podprtih podjetij implementiran celovit poslovni model za delodajalce za aktivno in zdravo staranje zaposlenih (v nadaljevanju: model), ki je delodajalcem iz Kohezijske regije Vzhodna Slovenija (KRVS) pomagal pri načrtovanju, izvajanju in evalvaciji ukrepov za ravnanje s starejšimi zaposlenimi ter pri zmanjšanju odsotnosti z dela. Celovit model je bil implementiran v dveh sklopih po 20 mesecev, pri čemer je posamezno podjetje aktivno sodelovalo le v enem sklopu projekta.

Implementacija modela je v vključena podjetja prinesla številne koristi in pozitivne učinke, med katerimi izpostavljamo najbolj ključne:

1. Podjetja **zaznavajo manj ovir na področju aktivnega in zdravega staranja** – na začetku projekta je skoraj tri četrtine podjetij v obeh sklopih bilo mnenja, da na področju aktivnega in zdravega staranja nima dovolj znanja in informacij, po implementaciji modela pa je tako menilo le še nekoliko več kot četrtnina podjetij.
2. V začetku projekta so imeli delodajalci nekako več razlogov, zakaj ne bi zadržali starejšega, ob koncu projekta pa se je to število zmanjšalo – **delodajalci se bolj zavedajo, da je potrebno starejše zaposlene z ustreznimi ukrepi zadrževati na delovnem mestu tudi po datumu, ko bi se že lahko upokojili.**
3. Podjetja poročajo, da so **velik napredek v času izvajanja projekta dosegla tudi na področju spodbujanja medgeneracijskega sodelovanja** v podjetju.

Gre za zelo pozitivne učinke, če upoštevamo kratek čas implementacije modela v podjetja (t.j. 16 mesecev) in dejstvo, da se številna podjetja pred vstopom v projekt niso aktivno ukvarjala s področjem aktivnega in zdravega staranja svojih zaposlenih, hkrati pa smo bili priča velikemu omejitvenemu dejavniku – epidemiji covid-19.

Upravljanje s starejšimi zaposlenimi v podjetjih (p)ostaja še kako aktualno in nujno potrebno, kar predpostavljamo, da so prepoznala tudi podjetja vključena v projekt POLET. Prepoznavamo, da delodajalci že sprejemajo določene ukrepe, ki ohranjajo in spodbujajo produktivnost kot tudi podaljševanje aktivnosti in izboljševanje zdravja zaposlenih, zlasti starejših.

A ravno zaradi demografskih trendov in sprememb tudi v prihodnje ostaja potreba po projektih, ki celostno naslavljajo področje aktivnega in zdravega staranja ter odsotnosti z dela. Delodajalce je namreč pomembno še naprej osveščati o tem, da **področje aktivnega in zdravega staranja ter odsotnosti z dela niso zgolj »težava«**, ki jo je potrebno odpraviti, temveč, da **preventivna skrb za zdravje na delovnem mestu predstavlja priložnost**, da se izboljšajo delovni pogoji, hkrati pa tudi počutje, klima v organizaciji, odnosi ter s tem tudi zavzetost in učinkovitost zaposlenih. Hkrati je pomembno **zaposlene informirati o pomenu zdravja ter jih motivirati, da prevzamejo skrb za lastno zdravje**. Le-to namreč predstavlja osnovo za zavzete, učinkovite in prilagodljive zaposlene, kar je še posebej pomembno v času velikih družbeno-ekonomskih sprememb, ki smo jim (bili) priča v zadnjem času.

Implementacijo celovitega poslovnega modela za delodajalce za aktivno in zdravo staranje zaposlenih je v projektu POLET izvajalo naslednjih 121 podjetij iz KRVS:

A&E Europe d.o.o.
 Albaugh TKI d.o.o.
 Alma Mater Europea ECM
 Aluminium Kety Emmi d.o.o.
 ALZIS, Jožica Coif s. p.
 Andragoški zavod Ljudska univerza Velenje
 Apnenec d.o.o.
 Arcont IP d.o.o.
 Aristotel, zdravstveni center d.o.o.
 Athos Elektrosistemi d.o.o.
 Bartec Varnost d.o.o.
 BSH Hišni aparati d.o.o.
 CABLEX-M, d.o.o.
 Center za pomoč na domu Maribor
 Dom Danice Vogrinec Maribor
 Dorssen IMS d.o.o.
 DUROT d. o. o.
 Ecolab d.o.o.
 ELEKRO ŠTUMPFL d.o.o.
 Elektro Maribor d.d.
 ELIN E, energetske storitve d.o.o.
 Elmont d.o.o. Krško
 Elrad international d.o.o.
 Energetika Nazarje d.o.o.
 ESIKS d. o. o.
 Eurofins ERICo Slovenija d.o.o.
 Evrosad d.o.o. Krško
 F.A. Maik d.o.o.
 GKN Driveline Slovenija d.o.o.
 Gorenje d.o.o.
 Gorenje I.P.C., d.o.o.
 Gorenje Keramika d.o.o.
 Gorenje orodjarna d.o.o.
 Griffin d. o. o.
 HTZ Velenje, I.P., d.o.o.
 IGM Zagorje, d.o.o.
 Impol 2000 d.d.
 Impol d.o.o.
 Impol FT, d.o.o.
 Impol PCB, d.o.o.
 INNODULER d.o.o.

Input d.o.o. Nazarje
 INTER DISKONT d.o.o.
 Javno komunalno podjetje Radlje ob Dravi d.o.o.
 JP Komunalna Črnomelj
 JP KOMUNALA SLOVENJ GRADEC d.o.o.
 Kemokovina Krško d.o.o.
 Kens d. o. o.
 Kmečka zadruga Krško z.o.o.
 Kmečka zadruga Sevnica z.o.o.
 KOGRAD IGEM d.o.o.
 Komunalna Brežice d.o.o.
 KOMUNALA RADGONA D.O.O.
 Komunalna Trbovlje d.o.o.
 Komunalno podjetje Velenje d.o.o.
 Kontesa d.o.o.
 Kostak d.d.
 Kovinoplastika Lož d.o.o.
 Kovis d.o.o.
 Kovis-Livarna d.o.o.
 Ledinek engineering d.o.o.
 Levas Krško d.o.o.
 Lumar IG d.o.o.
 Mariborski vodovod d.d.
 Mark metal d.o.o.
 Medarhiv d. o. o.
 Metalna Senovo d.o.o.
 Metaltec d.o.o.
 MGL energija Gašparič d. o. o.
 Mikro+Polo d.o.o.
 MLM d.d.
 MPT d. o. o.
 Muflon d.o.o.
 Novem Car Interior Design d.o.o.
 Odelo Slovenija d.o.o.
 Ozara d.o.o.
 Paloma d.d.
 Panvita Agromerkur d.o.o.
 Panvita d.d.
 Pišek Logistika d.o.o.
 Plastoform Blanca d.o.o.
 Pomgrad d.d.

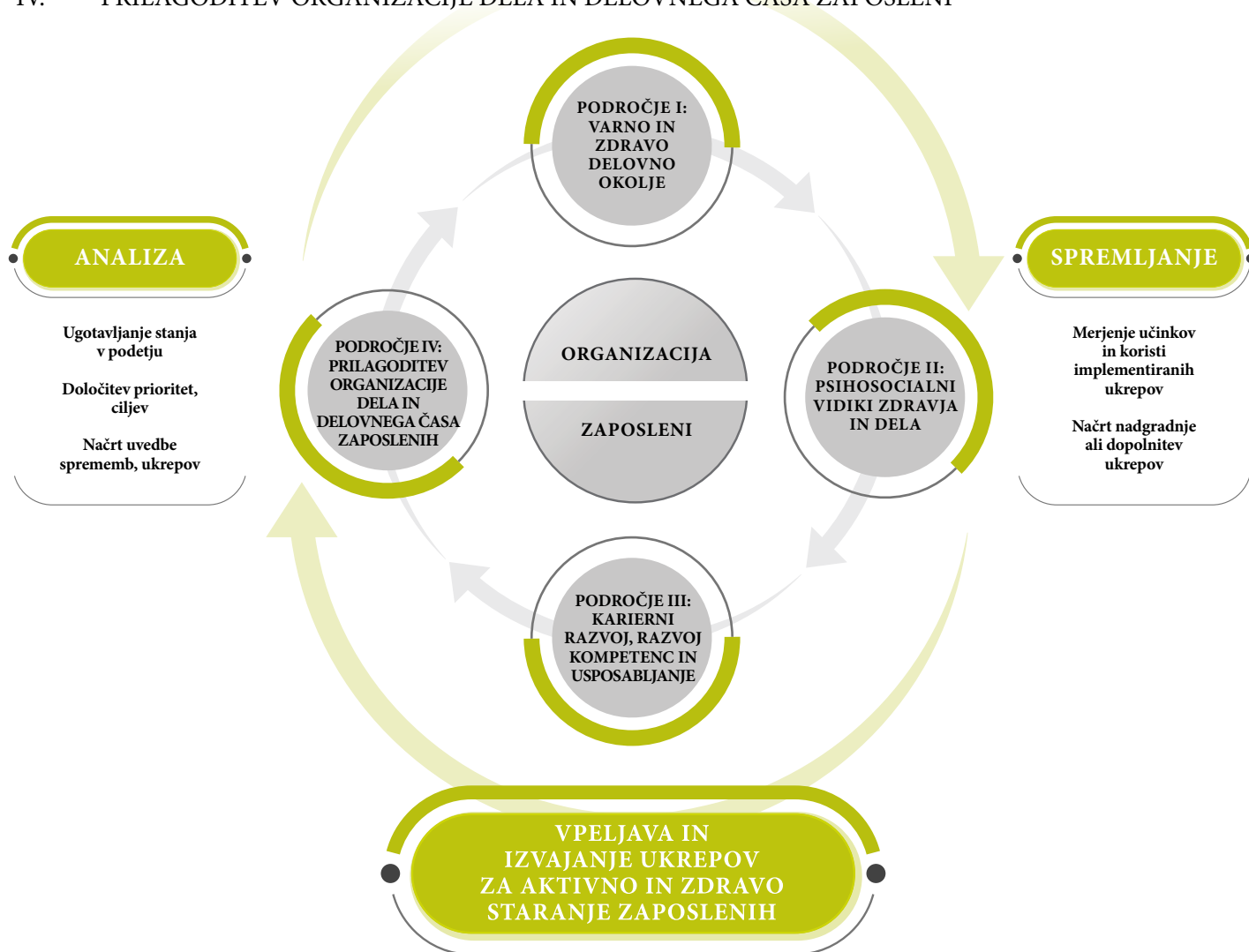
Pošta Slovenije d.o.o.
 Premogovnik Velenje d.o.o.
 Primat d.d.
 Pulko ventili Ruše d. o. o.
 PUP Saubermacher d. o. o.
 Radeče papir nova d.o.o.
 REM d.o.o.
 Resistec UPB d.o.o. & Co. k.d.
 Rondal d.o.o.
 Rosenbauer d.o.o.
 Roto Pavlinjek d.o.o.
 RTI d.o.o.
 Saubermacher - Komunalna Murska Sobota d.o.o.
 Savinjske novice d.o.o.
 SEBA d. o. o.
 SGP KOGRAD IGEM ZOD d.o.o.
 Simbio d.o.o.
 SL-INŽENIRING BORŠT d. o. o.
 Snaga d.o.o.
 SSI Schaefer d.o.o.
 Steklarna Hrastnik d.o.o.
 Struc Kovačija Muta d.o.o.
 Surovina d.o.o.
 Tajfun LIV d.o.o.
 Tajfun planina d.o.o.
 Talum d.d. skupina Kidričevo
 TBP d.d.
 Tenzor, d.o.o.
 Termoelektrarna Brestanica d.o.o.
 Termoelektrarna Šoštanj d.o.o.
 Tovarna olja Gea
 Treves d.o.o.
 Trgotur d.o.o.
 Unidel d.o.o.
 Varis Lendava d.o.o.
 Vipap Videm Krško d.d.
 Vivapen d.o.o.
 Weiler Abrasives d.o.o.
 Zaposlitveni center Avantus d.o.o.

3. CELOVIT POSLOVNI MODEL ZA AKTIVNO IN ZDRAVO STARANJE ZAPOSLENIH

Z namenom oblikovanja celovite in sistematične rešitve, ki bo odgovarjala na problematiko starajoče se delovne sile, je bil v projektu »Razvoj celovitega poslovnega modela za delodajalce za aktivno in zdravo staranje zaposlenih (POLET)« razvit Celovit poslovni model za aktivno in zdravo staranje zaposlenih (v nadaljevanju model), ki delodajalcem pomaga in jih opolnomoči pri načrtovanju in izvajanju ukrepov na področju aktivnega in zdravega staranja ter odsotnosti z dela.

Model predvideva izvajanje ukrepov v podjetju na štirih področjih aktivnega in zdravega staranja:

- I. VARNO IN ZDRAVO DELOVNO OKOLJE
- II. PSIHOSOCIALNI VIDIKI ZDRAVJA IN DELA
- III. KARIERNI RAZVOJ, RAZVOJ KOMPETENC IN USPOSABLJANJE
- IV. PRILAGODITEV ORGANIZACIJE DELA IN DELOVNEGA ČASA ZAPOSLENIH



Pri vpeljavi modela v podjetje govorimo o treh ključnih korakih njegove vpeljave:

1. korak: ANALIZA

Pri analizi stanja se opravi posnetek, kakšno je v podjetju trenutno stanje na področju aktivnega in zdravega staranja. Pri tem je pomemben tako posnetek objektivnega stanja (kadrovskega razreza vezan na starostno strukturo, razvitost kompetenc, pregled vseh obstoječih sistemov, aktivnosti, projektov, ipd.), kot tudi posnetek subjektivne percepcije samih zaposlenih o proučevanem področju.

2. korak: VPSELJAVA IN IZVAJANJE UKREPOV ZA AKTIVNO IN ZDRAVO STARANJE

Na osnovi ugotovitev iz prve faze, implementiramo načrtovane ukrepe in aktivnosti. Pri tem je potrebno slediti načrtu prioritet in možnosti, ki jih opredelimo v akcijskem načrtu. Ukrepe izbiramo glede na specifične potrebe podjetja in zaposlenih ter predvsem glede na finančne in časovne zmožnosti ter omejitve. Pomembno je, da je pri izboru ukrepov v podjetju dosežen konsenz, kateri so ukrepi, ki bodo podjetju v dani situaciji prinesli največ neke dodane vrednosti in pozitivnih učinkov. Pri tem je ključna podpora vodstva in strokovno usmerjanje kadrovske službe in/ali drugih strokovnih služb.

3. korak: SPREMLJANJE in EVALVACIJA

V tretjem koraku se izvede evalvacija vpeljanih aktivnosti. Pri evalvaciji ponovno aktiviramo objektivni in subjektivni vidik presoje. Z objektivnim pregledom bomo lahko spremljali oprijemljive kazalnike, kot so bolniška odsotnost, fluktuacija, delovne nesreče, zadovoljstvo, produktivnost ipd. Pri subjektivni evalvaciji pa ponovno izvedemo anketo med zaposlenimi o področju aktivnega in zdravega staranja. Primerjamo stanje pred uvedbo ukrepov in po, ter izvedemo dopolnitve, popravke in spremembe.

Uspeh modela je zagotovljen, če podjetje **sledi vsem navedenim fazam** (analiza, implementacija, spremljanje) ter uvede ukrepe, ki se dotikajo **vseh štirih področij modela** in izhajajo tako iz potreb podjetja kot tudi potreb zaposlenih.

Več o samem modelu si lahko preberete tudi na spletni strani projekta POLET (www.projekt-polet.si) ali na strateški spletni platformi ZALET (www.zalet.eu).

4. NABOR UKREPOV

V nadaljevanju se nahaja **nabor ukrepov, ki je bil izdelan na podlagi analize konkretnih in inovativnih dobrih praks v Sloveniji in tujini** ter lahko podjetju služi kot ideja ali pomoč, kateri ukrep izbrati za implementacijo v času vpeljave modela v podjetje.

Nekateri ukrepi lahko pripomorejo "le" k izboljšanju organizacijske klime ali medosebnih odnosov, ki dolgoročno pomeni tudi bolj zadovoljne in lojalne zaposlene, spet drugi lahko vplivajo na večje, bolj sistematične spremembe, ki dolgoročno preventivno poskrbijo za bolj učinkovito delazmožnost zaposlenih, ustvarjanje novih vidikov dela in priložnosti za vse zaposlene na njihovi celotni poklicni poti.

Pri naboru ukrepov je pomembno poudariti, da so večinoma oblikovani tako, da so z določenimi prilagoditvami, lahko primerni tako za velika kot tudi mikro, majhna in srednja podjetja. Mikro in majhna podjetja, ki nimajo samostojne kadrovske funkcije, lahko vlogo promotorja ukrepa zavzame tudi katera druga služba, oz. posameznik, ki tudi sicer v podjetju skrbi za sorodne aktivnosti oz. mu je to področje blizu.

Pri izboru posameznih ukrepov je **ključno, da ukrep prepoznamo kot aktivnost in novost, ki bo doprinesla nekaj pozitivnega in bo pomembna ter dobrodošla tako za podjetje, kot tudi za zaposlene.** Ukrepi, ki so nanizani in opisani, morda v celoti niso izvedljivi in primerni za implementacijo v vseh podjetjih ali organizacijah. Bodo pa lahko sprožili kreativno razmišljanje in oblikovali idejo, kako in na kakšen način bi določen problem lahko rešili v določenem podjetju.

Zato je na izbor ukrepov potrebno gledati kot na nabor možnosti, ki pa jih lahko popolnoma prilagodimo svojim razmeram, možnostim in potrebam. Pomembno je, da prepoznamo priložnost, in da se zavemo, da lahko s sorazmerno majhnimi vložki in veliko dobre volje, naredimo razliko v pravo smer tako za celotno podjetje, kot tudi posameznega zaposlenega.

Sodelujoča podjetja v projektu POLET so v času implementacije modela izbrala najmanj en ukrep iz navedenih ukrepov v nadaljevanju. Nekaj izmed dobrih praks je navedenih v nadaljevanju.

PODROČJE I: VARNO IN ZDRAVO DELOVNO OKOLJE

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

ERGONOMIJA | TELESNA DEJAVNOST IN ZDRAV ŽIVLJENJSKI SLOG | VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU | COVID-19 IN STAREJŠI ZAPOSLENI

Področje Varo in zdravo delovno okolje, predstavlja področje, ki je neposredno povezano s fizičnim stanjem vsakega posameznega zaposlenega v podjetju. Dobro zdravje in zadovoljiva psihofizična kondicija predstavljata predpogoj za zavzeto in učinkovito opravljanje dela zaposlenega na delovnem mestu. Dobro zdravstveno stanje posameznikov predstavlja prioriteto skrb in ključno vrednoto. Preventivno ohranjanje ustreznega zdravstvenega stanja zaposlenih, postaja vedno pomembnejša naloga tudi v podjetjih. Nesporno dejstvo, ki se ga podjetja že močno zavedajo je, da so lahko le zdravi in vitalni zaposleni ustrezno zavzeti, zadovoljni in s tem tudi v stanju, da v polnosti izpolnjujejo pričakovanja podjetja, ki se nanašajo na realizacijo ciljev in produktivnost.

Poleg tega, da podjetje ozavešča in spodbuja zaposlene k zdravemu življenjskemu slogu, je izjemno pomembno, da si prizadeva k ustrezno urejenemu, prilagojenemu in zdravemu delovnemu okolju. Pri tem lahko skrbi za ergonomsko urejena delovišča in delovna sredstva. Ergonomsko urejena delovna sredstva in delovišča so še posebej nepogrešljiva za starejše zaposlene, ki so ob izpostavljenosti slabšim delovnim pogojem še posebej dovzetni za negativne vplive na zdravje in počutje. Z leti se namreč pri zaposlenih, sicer različno hitro in intenzivno, začnejo pojavljati spremembe na gibalnih in drugih sistemih. Te degeneracije navadno pomembno vplivajo tudi na zmožnosti opravljanja del in nalog, ki se zahtevajo na delovnem mestu.

Ukrepi, ki jih predstavljamo v nadaljevanju, se nanašajo na različne spodbude zaposlenim s strani podjetja, da bi vzdrževali aktivni življenjski stil, z ustreznimi telesnimi vadbami in aktivnostmi ter zdravo prehrano. Podjetje predstavlja pomembno okolje za vsakega posameznika in delodajalec lahko s ciljno usmerjenimi kontinuiranimi aktivnostmi dolgoročno vpliva na vedenje posameznika. Z ukrepi, ki se nanašajo na prilagoditev delovnega mesta, v podjetjih lahko predvsem starejšim zaposlenim olajšajo delo ter na daljši rok podaljšajo njihovo delovno aktivnost ter produktivnost.

Opis ukrepa

1. Predstavitev razteznih vaj – »aktivni odmori«

Zaposlenim se predstavijo ključne raztezne vaje za vrat, roke, ramena, podlakti in zapestja pri delu. Vaje se prilagodijo glede na delovno mesto (npr. sedeče delo, prisilna drža, dvigovanje bremen). Pisarne ali skupne prostore se opremlja s slikovnim prikazom omenjenih kratkih in učinkovitih vaj. Organiziramo skupna kratka razgibanja pred/med delovnim časom. Določimo promotorja razgibanja pri delu, ki v delovnih skupinah poziva k raztezanju pri delu.

Primer dobre prakse:

Zavod Center za pomoč na domu Maribor se je v sklopu projekta POLET odločil za izvedbo dveh ukrepov, in sicer izvajanje aktivnih odmorov in objavljanje zdravih receptov. Vse zaposlene so z objavo na interni oglasni deski obvestili o sodelovanju v projektu POLET in izbranim ukrepoma. Tekom izvajanja projektnih aktivnosti so ukrepa vsebinsko nadgrajevali in dopolnjevali glede na želje in zaznane potrebe zaposlenih.

Oba vpeljana ukrepa sta prejela zanimanje zaposlenih, pri čemer je bil bolj atraktiven prvi ukrep. Sprva so bili zaposleni zadržani in nekoliko manj aktivni (sodelovanje zgolj zaposlenih, ki delo opravljajo na sedežu zavoda). Ker pa zglede vlečejo, so aktivno pristopili k širjenju aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu med vse zaposlene. V času izvajanja projekta POLET so tako uspeli organizirati kar nekaj aktivnosti, ki se jih je udeležila več kot polovica zaposlenih (razgibanje na delovnem mestu, delavnice joge, aktivni odmori, pohod na Kalvarijo, plesne delavnice z zaključnim nastopom Jerusalema Challenge, ...).

2. Spletne aplikacije za sedeča delovna mesta

Zaposlene informiramo o zdravstvenih prednostnih vstajanja in raztezanja med dolgotrajnim sedenjem na delovnem mestu. Predstavimo jim uporabo brezplačnih spletnih aplikacij (ki jih najdemo na spletu), ki zaposlene avtomatsko opominjajo, kdaj med delom naj vstanejo ali naredijo posamezno vajo za razbremenitev posameznih skupin mišic. Določimo promotorja, osebo ali način, ki opominja na vstajanje med dolgotrajnim sedenjem.

3. Prilagoditve glede na vid in sluh starejših

V podjetju lahko prilagodijo delovno opremo in sredstva na način, da bodo starejši lažje opravljali delo. Npr. večji ekrani ali večje črke, zvišanje glasnosti zvoka na računalniku, po zvočnikih, napisi v programih; več časa za opravljanje dela.

PODROČJE I: VARNO IN ZDRAVO DELOVNO OKOLJE

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

ERGONOMIJA | TELESNA DEJAVNOST IN ZDRAV ŽIVLJENJSKI SLOG | VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU | COVID-19 IN STAREJŠI ZAPOSLENI

Opis ukrepa

4. Atraktivno stopnišče

Da bi zaposlene spodbudili k uporabi stopnišča namesto dvigala, naredimo stopnišče bolj atraktivno. Na stene stopnišča prilepimo zabavne motivacijske posterje oz. poleg vrat ali dvigala namestimo kratka, zabavna sporočila, ki opominjajo na blagodejne učinke uporabe stopnišča.

5. S kolesom na delovno mesto

Zaposleni, ki so iz oddaljenih krajev, pustijo avto na obrobju mesta in se zapeljejo do podjetja z mestnim kolesom.

6. Sedeča masaža na delovnem mestu

Masaža se izvaja preko oblačil, na ramenih, vratu, hrbtu, rokah, dlaneh in glavi. Podjetje lahko krije celoten ali polovični strošek masaže za vsakega zaposlenega enkrat na mesec, preostale masaže pa si zaposleni lahko plačajo sami.

Primer dobre prakse:

Podjetje IOLAR, d.o.o. s 34 zaposlenimi opravlja intelektualne storitve na področju prevajalske dejavnosti z vsemi značilnostmi sedečega poklica. Za promocijo zdravja na delovnem mestu poskrbijo z ergonomskimi pisarniškimi stoli, jutranjim pilatesom 1-krat tedensko, masažo na delovnem mestu, uporabo službenega kolesa in skiroja, sproščanjem v posebni sobi (namizni nogomet, počitek ...). Ukrepe in aktivnosti nenehno prilagajajo in nadgrajujejo, izstopa pa uvedba 20 minutne stol masaže na delovnem mestu. Slednje trikrat mesečno izvajajo že dve leti z zunanjo izvajalko. Polovico stroška stol masaže krije podjetje, na voljo pa je vsem zaposlenim v okviru delovnega časa in večina se zanj tudi odloča.

7. Postavitev »Trim steze«

Inovativen pristop k popestritvi vsakdanjih delovnih opravil, ki zadevajo zaposlene med posameznimi oddelki. Zaposleni imajo med obhodi po podjetju možnost hitre in učinkovite telesne vadbe in sprostive na različnih lokacijah opremljenih z raznovrstnimi športnimi rekviziti (kolebnice, hulahop obroči, košarkarski koš). Vsaka izmed točk je opremljena z opomnikom oz. napotkom za pravilno izvajanje različnih vaj, ki izhajajo iz ocene tveganj. Zaposleni imajo tudi možnost izposoje športne opreme.

8. Organiziranje srečanj »Pojejmo zdravo kosilo«

Srečanja potekajo v skupnih prostorih za zaposlene. Udeleženci prispevajo in si delijo stroške skupnega kosila. Vsak prinese doma pripravljeno zdravo jed, nato si sodelavci podelijo jedi med seboj ter si izmenjajo recepte. Srečanja se ponavljajo vsak mesec ali pogosteje.

Primer dobre prakse:

V Merkur zavarovalnici se zavzemajo za promocijo zdravega življenjskega sloga in se zavedajo, da lahko za svoje zdravje naredimo sami največ. V zdrav življenjski slog sodi veliko gibanja na svežem zraku, predvsem pa to, kar dajemo vase. Zato so za svoje zaposlene postavili t.i. Zdravi Food truck, ki je kar na ulici ponujal odlično pripravljene in uravnotežene obroke.

9. Natečaj za najbolj zdrav recept

Tekmovanje v najboljšem receptu zdravega, uravnoteženega obroka. Zbrane recepte se oceni skladno z vnaprej določenimi kriteriji v sodelovanju s strokovnjakom (dietetikom, nutricionistom). Zmagovalcu se podeli simbolična nagrada. Vsi prejeti predlogi receptov se zberejo in izdajo v interni publikaciji, ki se lahko natisne ali objavi na spletni strani podjetja ali na oglasnih deskah.

Primer dobre prakse:

Podjetje Evrosad, d.o.o. iz Krškega je v času trajanja projekta POLET izvedlo »natečaj za naj recept« v proizvodnji in med oddelki uprave. Prijavljenih je bilo 17 receptov za zdrave slaščice. Sestala se je komisija in izvedla pokušino in ocenjevanje. Zaposleni so se družili med seboj, preizkušali sladice, jih ocenjevali in na koncu izbrali zmagovalce. Izbrani so bili trije naj recepti. Nagradili so jih s produkti podjetja, ki so se jih nagrajenci zelo razveselili, rezultate pa razglasili na dogodku ob zaključku leta 2019. Vodstvo je bilo z aktivnostjo zelo zadovoljno, zato so se odločili natečaj izvesti ponovno, še za druge oddelke podjetja.

PODROČJE I: VARNO IN ZDRAVO DELOVNO OKOLJE

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

ERGONOMIJA | TELESNA DEJAVNOST IN ZDRAV ŽIVLJENJSKI SLOG | VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU | COVID-19 IN STAREJŠI ZAPOSLENI

Opis ukrepa

10. Dostop do bolj zdravih malic

Preuredimo ponudbo v avtomatih s hrano in pijačo. Visoko kalorične in nezdrave prigrizke in pijače nadomestimo z nizko kalorično pijačo in bolj zdravimi prigrizki: voda, mineralna voda, nesladkan čaj, naravni sokovi brez aditivov, sveže sadje, polnozrnat štručke, oreščki, sendviči z bolj zdravimi sestavinami in brez aditivov, žitne ploščice z manj sladkorja ipd.

Ideja: Povežite se z lokalnim podjetjem za pripravo zdravih obrokov, pri katerem si lahko zaposleni 2-3 krat tedensko naročijo zdravo malico (npr. smuti, solate,...).

11. Popust pri mesečni članarini za športno dejavnost

V bližnji telovadnici ali športno rekreativnem centru se dogovorimo za skupinski popust pri članarini določene športne dejavnosti. Zaposlenim, ki redno obiskujejo določeno vadbo, lahko podjetje tudi v celoti plača ali povrne strošek članarine.

12. Obsežni zdravstveni pregledi za starejše zaposlene

Obsežen zdravstveni pregled je za zaposlene po 50. letu na voljo na vsaki 2 leti, do upokojitve. Vključuje presejalne teste specifičnih obolenj, ki se lahko pojavijo v starejših letih (npr. mišično-kostna obolenja, srčno-žilna obolenja, mamografija, pregled prostate, pregled hrbtenice pri kiropraktiku)..

13. Omogočiti možnost dinamičnega delovnega mesta in delovišča

Razbremenitev prisilne drže zaradi nenehnega sedenja, bolj dinamično delovno mesto. Npr. nabava miz z nastavljivo višino, ki omogočajo možnost stoječega dela.

14. Ureditev parkirišč za starejše/poškodovane/nosečnice v bližini vhoda v objekt

Organizacije, ki imajo svoje parkirišče ob objektu in sicer nimajo prevelikih težav s številom parkirnih mest, izberejo in označijo nekaj parkirnih mest, ki so poleg parkirnih mest za invalide, namenjene izključno starejšim zaposlenim, zaposlenim, ki so začasno poškodovani in težje pomični ter nosečnicam.

15. Interaktivna tabla o zdravi izbiri hrane

Zaposlene želimo z interaktivno tablo osvestiti o skritih pasteh v hrani (npr. maščobe, sladkor) ter promovirati izbiro bolj zdrave prehrane, z manj maščobami in sladkorji. Na interaktivni tabli so narisane tri jedi, ki jih pojemo za zajtrk, kosilo in večerjo. Poleg vsake jedi je zapisano vprašanje, koliko žlic maščobe in sladkorja vsebuje. Pod risbo živila je odgovor.

16. Objava zdravih receptov v mesečnih novicah organizacije

Objava zdravih receptov v mesečnih novicah organizacije

Zaposleni prispevajo k mesečnim novicam organizacije tako, da spregovorijo o svoji spremembi diete ali delijo lasten recept zdravega obroka. O potencialnih škodljivih vplivih hrane lahko prispevek napiše strokovnjak. Tako se v organizaciji zvišuje osveščenost in zavedanje o vplivu zdravega prehranjevanja.

Primer dobre prakse:

Podjetje Weiler Abrasives, d.o.o. se je v sklopu projekta POLET odločilo za objavo zdravih receptov v mesečnih novicah organizacije. Na spletnih blogih (Culinary journey by me, Anina kuhinja, Jernej Kitchen) so poiskali in izbrali različne zdrave recepte. Na TV ekranih so objavili obvestilo, da v sklopu projekta zbirajo zdrave recepte, ter zaposlene povabili k sodelovanju. Vse recepte, kateri so bili vsebinsko primerni za objavo, so skupaj s slikovnim gradivom pripravili za objavo na TV ekranih. Vsak mesec so po en zdrav recept objavili v mesečnih novicah podjetja. Zaposleni so k projektu aktivno pristopili, kuharice so recept tudi večkrat preizkusile in ponudile dobrote pri malici.

17. Usposabljanje vodij za podporo in prepoznavanje oseb s težavami z odvisnostjo od alkohola

Organiziramo praktično usmerjeno izobraževanje vodij, da le-ti postanejo pozorni na svoje podrejene, njihovo razpoloženje in vedenje na delovnem mestu. Cilj tega ukrepa je, da v primeru opažanja težav zaposlenih, vodje znajo pristopiti k zaposlenemu, mu svetovati, nuditi oporo ter ga spodbuditi, da poišče dodatno zunanjo pomoč, če je to potrebno.

18. Tekmovanje »Kdo na dan zbere večje število korakov«

Korake meri vsak individualno, s pomočjo naprave za štetje korakov ali aplikacije števca korakov na pametnem telefonu.

PODROČJE I: VARNO IN ZDRAVO DELOVNO OKOLJE

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

ERGONOMIJA | TELESNA DEJAVNOST IN ZDRAV ŽIVLJENJSKI SLOG | VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU | COVID-19 IN STAREJŠI ZAPOSLENI

Opis ukrepa

19. Oblikovanje podpornih skupin

Znotraj organizacije se oblikuje t.i. podporne skupine zaposlenim katerim je skupna neka izkušnja ali zadani cilj. Tako se npr. lahko v organizaciji zberejo posamezniki, ki so prenehali s kajenjem (skupina bivših kadilcev), posamezniki, ki so se v procesu odvajanja od kajenja.

20. Ženski kul kotiček

Ukrep predvideva, da se v organizaciji uredi manjši prostor, ki je v poletnih mesecih ohlajen in se ženske lahko umaknejo, če jih doletijo neprijetnosti povezane z menopavzo.

21. Kako mi je uspelo

Zaposleni, ki je dosegel določen cilj, premagal težko bolezen, uspešno pričel z novimi delovnimi zadolžitvami ipd., deli s svojimi sodelavci svojo zgodbo. Preko kanalov internega komuniciranja ali na raznih dnevih zdravja, športa, napiše oz. v obliki intervjuja zaposleni razloži, kakšna je bila njegova pot, s katerimi preprekami se je srečeval, kdo mu je pri tem pomagal, kakšna je bila pri tem vloga vodje, koga iz organizacije, ipd.

22. Preveri se

Prve informacije o zdravstvenem stanju posameznika lahko dobimo že z merjenjem in spremljanjem osnovnih parametrov, kot so krvni tlak, sladkor v krvi, osnovna krvna slika-vrednost hemoglobina. Organizacija lahko za preverjanje navedenih vrednosti za zaposlene, ki bi to želeli, organizira, da se lahko le-ti preverijo kar v prostorih organizacije.

23. Mini akademija zdravja

V organizaciji se v sodelovanjem s strokovnim zunanjim partnerjem oblikuje program za zaposlene, ki vsebuje ključne točke o zdravem življenjskem slogu (prehrana, gibanje, obvladovanje stresa) in tematike, ki so specifično vezane na panogo organizacije in posebnosti določenih delovnih mest in delovnih skupin.

Primer dobre prakse:

Analiza starostne strukture policijske uprave v Murski Soboti je razkrila, da jih je bilo 60 % starejših od 40 let. Uprava je tako ustanovila delovno skupino, v katero sta bila vključena tudi član NIJZ in delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu. Cilj projekta je bil v organizaciji izvesti spremembe na ravni politike, na ravni delovnih mest pa ustvariti podporno okolje in zagotoviti ustrezne delovne razmere. Delovna skupina se je posvetila oceni tveganja, opredelitvi nevarnosti in oblikovanju ukrepov, ki bi jih bilo mogoče sprejeti za zmanjšanje tveganj. Za analizo so bili uporabljeni preventivni zdravniški pregledi, ocena zdravstvenega stanja in vprašalnik o stresu.

Cilj delovne skupine je bil zagotoviti, da bodo zaposlenim s posebnimi potrebami, npr. nosečnicam, starejšim policistom, delavcem s kroničnimi boleznimi in zaposlenim invalidom, na voljo ustrezna delovna mesta. V okviru projekta so vzpostavili informacijske točke za ozaveščanje o zdravem prehranjevanju in telesni dejavnosti, intranetno stran posodabljali z gradivi o odločitvi za zdravo življenje, organizirali praznovanje svetovnega dneva zdravja, kuharska tekmovanja in delavnice na tematiko spodbujanje izbire zdravega življenjskega sloga, obvladovanje stresa, krepitev odnosov na delovnem mestu, povečanje telesne dejavnosti, ozaveščanje o zlorabi alkohola in tobačnih izdelkov, prepoznavanje ustrahovanja na delovnem mestu ter poklicno izpostavljenostjo nalezljive bolezni.

Z omenjenimi ukrepi so dosegli zadovoljstvo zaposlenih z aktivnim in celostnim pristopom uprave, uspešno vpeljavajo športnih aktivnosti, vključenost zaposlenih v projekte ter zmanjšanje bolniške odsotnosti zaradi bolezni. PU Murska Sobota je v letu 2017 prejela pohvalo za dobro prakso v kampanji Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu na temo »Zdrava delovna mesta za vse generacije«

24. Namesto kave, smuti

V organizaciji lahko kot družabno pijačo uvedemo smuti, oz. drugi naravni napitek, namesto kave.

25. Kupimo s popustom

V organizaciji se s športnimi trgovinami dogovorimo za popust, ki velja za naše zaposlene.

PODROČJE I: VARNO IN ZDRAVO DELOVNO OKOLJE

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

ERGONOMIJA | TELESNA DEJAVNOST IN ZDRAV ŽIVLJENJSKI SLOG | VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU | COVID-19 IN STAREJŠI ZAPOSLENI

Opis ukrepa

26. Vsak mesec drug izziv

V organizaciji vsak mesec, določijo neko aktivnost, do katere so še posebej pozorni. Tako lahko npr. določijo: mesec vode, kjer so še posebej pozorni na to, da pijejo dovolj vode; mesec, kjer so še posebej pozorni, da se dovolj gibajo; mesec, kjer so še posebej pozorni na pozitivne misli in pohvale; mesec kjer so še posebej pozorni na dobro držo.

27. Hortikulturni krožek

Ta ukrep se lahko izvede, če ima organizacija ob svojih objektih zemljo, ki nudi možnost, da se ob objektu uredijo vrtički za gojenje zelenjave, urejanje rož, sadno drevje.

28. Naučimo se sos masaže

Ukrep predvideva, da se zaposlenim omogoči tečaj, kjer se seznanijo s prijemi za samopomoč pri akutnih bolečinah – vaje, manualni prijemi, dihalne vaje, ipd.

29. Mehanski pomočniki

Kupi ali naredi se pripomočke za dviganje in premikanje težjih bremen, v delovni proces se začrta večja uporaba raznih dvigal za zmanjšanje fizičnega napora.

30. Ortopedski pripomočki

Ukrep predvideva sofinanciranje raznih pripomočkov po potrebi in izbiri zaposlenih za najbolj obremenjena delovna mesta.

31. Nakup defibrilatorjev

Poleg nakupa pa je pomembno tudi, da je v podjetju vsaj ena oseba, usposobljena za brežhibno uporabo le-tega.

32. S skirojem hitreje na cilju

Ukrep predvideva, da se opravi nakup električnega skiroja za premagovanje daljših ravnih razdalj na področju tovarne in po dvorišču znotraj poslovnega poslopja. Ukrep je lahko dobrodošel predvsem za starejše zaposlene, saj jim pomaga na način, da jim prihrani moč in napor, ki bi ga porabili za hojo.

Primer dobre prakse:

Podjetje Mikro+Polo, d.o.o. je v času trajanja projekta POLET v okviru ukrepa »aktivni odmori« pripravilo priročnik za zdravje, uredili so tudi fitnes kotichek in med delovnim časom uvedli povezovanje skozi šport. V splošnem so njihovi zaposleni z ukrepom zadovoljni, glede na njihove pozitivne odzive in povečano udeležbo na organiziranih aktivnostih.

PODROČJE II: PSIHOSOCIALNI VIDIKI ZDRAVJA IN DELA

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

MEDOSEBNI ODNOSI | KOMUNIKACIJA | MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE | OBVLADOVANJE STRESA | DUŠEVNO ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU

Medosebni odnosi na delovnem mestu predstavljajo izjemno pomemben dejavnik zavzetosti, hkrati pa lahko, če z njimi nismo zadovoljni, tudi izvor marsikaterih frustracij in težav posameznega zaposlenega. Sodelovalno in pozitivno organizacijsko klimo odlikujejo predvsem dobra medosebna komunikacija, spoštljivi odnosi in ustrezno vodenje. Če pa se pri delu soočamo z različnimi starostnimi generacijami, pa predstavlja poseben izziv tudi ustrezno medgeneracijsko sodelovanje. Če se področja medgeneracijskega povezovanja in spoznavanja ne lotimo načrtno, lahko v podjetju kar hitro prihaja do starostne segregacije, morda zaživijo celo stereotipi in konflikti v medosebnih odnosih. V izogib temu je pomembno, da načrtno upravljamo z aktivnim staranjem in medgeneracijskim ozaveščanjem.

Tempo, ki ga narekujejo trenutne razmere in visoke delovne zahteve, lahko pri posamezniku pustijo posledice v smislu porušenega razmerja med zasebnim in poklicnim življenjem. Pogosto je posledica tega stresno življenje posameznika, ki lahko vodi tudi do izgorelosti. Prav zaradi slednjega je izrednega pomena, da je tudi delodajalcu v interesu, da sooblikuje delovno okolje, v katerem se zaposleni dobro počutijo in lahko zavzeto in kakovostno delajo.

Ukrepi, ki so nanizani pri tem vsebinskem področju, se torej nanašajo predvsem na krepitev timskega dela, boljšega povezovanja, sodelovanja in razumevanja, krepitev t.i. mehkih veščin. Spodbujajo bolj kreativne aktivnosti in dejavnosti, ki tako posameznika kot tudi tim sproščajo, motivirajo in duhovno bogatijo. Pomembno je zavedanje, da vsestranska angažiranost posameznika krepi in mu omogoča tako profesionalno kot tudi osebno rast.

Opis ukrepa

1. Ureditev posebnega prostora za odmik, sproščanje in/ali druženje zaposlenih

Zaposleni imajo na voljo prostor za sproščanje, kjer se lahko za kratek čas odpočijejo in sprostijo. Prostor je še posebej namenjen vsem, ki potrebujejo krajši počitek zaradi zdravstvenih težav. Lahko uredimo tudi »zabavno sobo«, kjer se zaposleni družijo, sproščajo ter tako napolnijo baterije za nadaljnje delo. Prav tako lahko v tem prostoru svojim zaposlenim ponudimo izdelke/produkte/storitve podjetja (še posebej novitete), ki jih zaposleni lahko preizkušajo in ocenjujejo zadovoljstvo z njimi.

2. Pozitivna tabla

Na vidno mesto v organizaciji obesimo pozitivno tablo, kamor lahko zaposleni zapisujejo pozitivne misli, komentarje in zahvale. Vsak mesec je za pozitivno tablo lahko zadolžena druga skupina/oddelek/nadstropje. Tako bomo ustvarili pogoje za pozitivno klimo v organizaciji in boljše sodelovanje med zaposlenimi.

3. Delovni vikend za izboljšanje mehkih veščin

Organiziramo delovni vikend za vse zaposlene (v primeru srednjih in velikih podjetij so izvedeni po oddelkih + dodaten delovni vikend za vodstveni kader). Na vikendu delamo na mehkih veščinah kot so komunikacija, asertivnost, obvladovanje stresa, ipd. Predvsem pa na izboljšanju medosebnih odnosov in zaupanja med zaposlenimi. Zaposleni si na vikendu lahko tudi sami pripravijo zdrave obroke ali ob jutrih izvajajo 20-minutno skupinsko vadbo.

4. Organiziran bralni/filmski klub

V podjetju organiziramo klub, kjer beremo knjige/gledamo filme, v povezavi z delom (obvladovanje stresa, pogajanja) kot tudi drugim področji življenja (komunikacija, medosebni odnosi, odvisnosti, družbeno dogajanje).

5. Anonimni predlogi zaposlenih

Zaposleni imajo možnost podajanja anonimnih predlogov glede novih ukrepov, sprememb na področju organizacije dela, ipd. V ta namen se pripravi škatla oz. prostor, kjer lahko zaposleni oddajo predloge in kjer jih odgovorna oseba tudi tedensko/mesečno prevzame. Predlogi se v podjetju obravnavajo resno - zaposlenim se poda povratna informacija o naboru prejetih predlogov, enkrat ali dvakrat letno lahko podjetje zaposlenim naznani katere predloge bo podjetje natančneje obravnavalo in upoštevalo.

Primer dobre prakse:

Kostak, d. d. iz Krškega je v projektu POLET sodelovalo v 1. sklopu sodelujočih podjetij. Med drugim so na željo zaposlenih uvedli »Kostakovo skrinjico« na 8 lokacijah podjetja. V njo zaposleni anonimno predlagajo različne rešitve, ideje. Ideje so zelo različne, od izboljševanja delovnih pogojev, želje po komuniciranju z upravo do izvajanja različnih delavnic na temo zdravja in dobrega počutja ipd. Komisija enkrat mesečno predloge pregleda in se odloči glede njihove izvedbe. Od zaposlenih pričakujejo, da jim bodo z idejami pomagali pri izboljševanju delovnih pogojev, tudi višanju klime. V letu dni so podprli 9 predlogov, med drugim tudi idejo o izdaji internega glasila. Posebej pomembni se jim zdijo tudi uvedeni ukrepi glede večje dostopnosti uprave – srečanja zaposlenih s predsednikom uprave, omogočanje upokoženim sodelavcem, da se vračajo na delo, ter ozaveščanje zaposlenih po vseh komunikacijskih kanalih o obvladovanju stresa na delovnem mestu, medgeneracijskem sodelovanju ter duševnem zdravju zaposlenih.

PODROČJE II: PSIHOSOCIALNI VIDIKI ZDRAVJA IN DELA

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

MEDOSEBNI ODNOSI | KOMUNIKACIJA | MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE | OBVLADOVANJE STRESA | DUŠEVNO ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU

Opis ukrepa

6. Družinski tabor

Podjetje organizira tematske dneve/vikende (v obliki taborov), katerih se lahko udeležijo zaposleni skupaj z družinami. Na taborih se družina skupaj uči in pripravlja zdrave obroke, preživi dan v gozdu, pripravijo se lahko različne tematske delavnice (npr. kuhanje golaža, športne igre, ustvarjanje z lesom,...). Na tovrstnih srečanjih se lahko družijo in povezujejo sodelavci, njihovi partnerji/-ke in otroci.

Primer dobre prakse:

Mikro podjetje Kens, d.o.o. z devetimi zaposlenimi, se je v času trajanja projekta POLET odločilo, da organizirajo aktivnost za vse zaposlene in njihove družine. Odločili so se za družinski izlet. Delovni petek so izkoristili za druženje v naravi in praktično delavnico. Izvedli so skupni pohod, v Gornjem Gradu izdelovali zdravilno mazilo iz smole, nato pa uživali še ob domačem zeliščnem čaju v Zeliščni vasi. Dan so zaključili s klepetom ob poznem kosilu. Vsi zaposleni in družinski člani so bili z izvedenim ukrepom izjemno zadovoljni in dogovorili so se, da podobno druženje ponovijo, saj jim to omogoča boljše poznavanje in povezovanje med seboj.

7. Stand up nastop/gledališka igra za zaposlene

Podjetje letno za zaposlene organizira kulturno dejavnost v obliki ogleda stand-up nastopa, gledališke predstave, ...

8. Sklop izobraževanj ali posamezne delavnice psihosocialnih vidikov dela

- **Treningi veščin obvladovanja stresa.** Povabimo strokovnjaka, ki zaposlenim predstavi veščine, kako se stresu izogniti, veščine soočanja s stresom in jih nauči različnih tehnik obvladovanja stresa in napetosti. Npr. stres in psihosomatske bolezni, razvijanje odpornosti na stres, izgorevanje na delovnem mestu.
- **Treningi/delavnice sprostitve (meditacija, čuječnost ipd.).** Delavnice sproščanja so namenjene zaposlenim s tveganji za psihološko preobremenjenost z delovnimi nalogami in prisotnim stresom na delovnem mestu. Vsebujejo tehnike čuječnosti, vizualizacije in ustvarjanja varnega prostora, s pomočjo katerih lahko osebe lažje premagujejo izzive in stres na delovnem mestu. Za zaposlene izvedemo trening z napotki, kako izvajati te sprostitvene tehnike na delovnem mestu in doma. Npr.: čuječnost, tehnike sproščanja.
- **Treningi za večjo učinkovitost in samoupravljanje.** Npr. trening obvladovanja jeze, teorija izbire, motiviranje, samo-motiviranje, postavljanje ciljev, upravljanje s časom.
- **Treningi timskega dela.** Npr. reševanje konfliktov v timih, delo v skupini in skupinska dinamika, medgeneracijsko sodelovanje.
- **Treningi komunikacije.** Npr. trpinčenje oz. mobing, obvladovanje nasilnega vedenja, kako se postaviti zase (trening asertivnosti), reševanje konfliktov, učinkovito komuniciranje.
- **Druge koristne tematike:** delavnica za lažje soočanje z izgubo, smrtjo in bolečinami, pozitivno mišljenje, duševne motnje pri starejših, pomoč osebam z demenco.

Primer dobre prakse:

Javno komunalno podjetje Radlje ob Dravi, v katerem je zaposlenih nekaj čez 50 oseb, se je v času trajanja projekta POLET odločilo, da bodo v podjetju krepili področje psihosocialnih vidikov zdravja in dela. Kot cilj so si zastavili krepitev medosebnih odnosov, kar so zapisali tudi v obliki načrta in dokumenta, ki ga je potrdilo tudi vodstvo podjetja. Ravno zaradi 60-letnice obstoja podjetja so izvedli številne aktivnosti v obliki neformalnih druženj, izvajanja team-buildingov, kar so zaključili tudi v večjim skupnim dogodkom. Določene aktivnosti so zaradi epidemije COVID-19 bili primorani prekiniti, a so si zadali, da jih zagotovo uresničijo v prihodnosti, takoj ko bo to mogoče.

9. Natečaj za »naj zaposlenega« ali »naj vodjo«

Vsako leto podjetje izbira naj zaposlenega ali naj vodjo (na ravni celotnega podjetja, na ravni oddelka - odvisno od velikosti podjetja). Izbor vodij poteka s strani zaposlenih, kar pomeni, da vsak zaposleni prispeva glas za naj sodelavca ali vodjo. Ob podelitvi naziva se pripravi mini slavnostni dogodek (ob novem letu ali skupaj s kakšnim drugim podobnim neformalnim dogodkom). Naj zaposleni prejme tudi simbolično nagrado s strani podjetja. Ukrepi so dober za krepitev skupnih vrednot podjetja (npr. medgeneracijsko sodelovanje).

PODROČJE II: PSIHOSOCIALNI VIDIKI ZDRAVJA IN DELA

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

MEDOSEBNI ODNOSI | KOMUNIKACIJA | MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE | OBVLADOVANJE STRESA | DUŠEVNO ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU

Opis ukrepa

10. Naši hišni ljubljenci tudi v službi

Ukrep predvideva, da lahko zaposleni, ki imajo domače ljubljence le-te na dogovorjen dan pripeljejo s sabo v službo.

11. Izbor ambasadorja podjetja, ki je starejši in je v podjetju zaposlen že dalj časa

Nastopa kot predstavnik podjetja ob posebnih priložnostih, proslavah in obiskih medijev. Ukrep predstavlja opolnomočenje starejšega zaposlenega in izpostavitve dobrih strani starejših zaposlenih in njihovo dodano vrednost za delovno organizacijo.

12. Z vnuki v službo

Zaposlenim, ki so stari starši, se v podjetju omogoči obisk z vnuki, da spoznajo njihovo delovno mesto in delovno okolje; npr. enkrat letno dan odprtih vrat za družinske člane zaposlenih, pri čemer se delno prilagodi tudi delovni proces.

13. Uvedba pravila: »Pri nas ne obrekujemo.«

V podjetju se sprejme dogovor, da zaposleni ne širijo govoric in obrekovanj o sodelavcih. Prav tako ne podajajo kritike, če ta ni konstruktivna ali jo spremlja drug predlog za izboljšavo. Pravilo se predstavi vsem zaposlenim, prav tako tudi ob vsaki novi zaposlitvi ter se ga dosledno upošteva.

Primer dobre prakse:

V podjetju Gorenje I.P.C., d.o.o. so v sklopu projekta POLET uvedli ukrep »pri nas pozdravljamo«. Ukrep so najprej predstavili vodjem, nato še socialnim partnerjem. Z vsemi zaposlenimi so ukrep komunicirali preko plakatov na oglasnih deskah, LCD monitorjih, ... Plakate so spreminjali in s tem vzpodbujali pozornost zaposlenih vedno znova. Pravijo, da jih plakati nenehno opozarjajo na to, kako pomembno je pozdraviti sodelavca in gojiti prijazno komunikacijo do vsakogar.

14. Izdelava himne/maskote podjetja

Pri izdelavi sodelujejo zaposleni, ki so glasbeno ali umetniško nadarjeni. Himna se lahko vrti po zvočnikih, zjutraj ob prihodu na delovno mesto, maskota stoji pri vhodu. Tako lahko večamo pripadnost in zavzetost zaposlenih.

15. Višanje pripadnosti z znamčenjem

Vsa darila, izdelki, ki so namenjeni zaposlenim in zunanji promociji opremimo s celostno podobo podjetja. Tako lahko večamo pripadnost in zavzetost zaposlenih.

16. Povej, ko je hudo

Podjetje lahko zaposlenim nudi možnost, da se po telefonu na katerem je na voljo psihoterapevt, brezplačno in anonimno posvetujejo o raznih dilemah in psihičnih stiskah.

17. Zaposleni ustvarjajo

V podjetju ob dogovorjeni dinamiki organizirajo razstave fotografij, slik, ki jih ustvarjajo zaposleni, ročnih izdelkov, unikatnega nakita, ipd.

18. Moder kotiček za domov

V podjetju se oblikuje mini tematska knjižnica, ki je namenjena temu, da se starejši zaposleni podučijo o pomembnih tematikah in izzivih staranja preko knjig, priročnikov, filmov, ki si jih lahko sposodijo za domov.

19. Krono in aromaterapija

Nadgradnjo in dodatno izboljšanje na delovišču lahko dosežemo tudi z izbiro ustrezne opreme in barv. S premišljeno izbrano barvno shemo sten in dekorativnih elementov, lahko na zaposlene delujemo pozitivlajoče ali bolj umirjeno, antistresno.

20. Najmlajši in najstarejši v podjetju

Enkrat na leto direktor na kosilo povabi najstarejšega in najmlajšega zaposlenega. Pomembno je, da se direktor sooči z obema predstavnikoma generacije in spozna njune poglede, težave in predloge za naprej.

PODROČJE II: PSIHOSOCIALNI VIDIKI ZDRAVJA IN DELA

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

MEDOSEBNI ODNOSI | KOMUNIKACIJA | MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE | OBVLADOVANJE STRESA | DUŠEVNO ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU

Opis ukrepa

21. Naši hišni ljubljenci tudi v službi

Ukrep predvideva, da lahko zaposleni, ki imajo domače ljubljence le-te na dogovorjen dan pripeljejo s sabo v službo.

22. Ob zaključku mentorstva

Zanimiva je lahko aktivnost, da mentor in mentoriranec ob zaključku procesa mentorstva, objavita kakšno anekdoto, iskrice, ki si jih je zapomnil mentor in/ali modrosti mentorja, ki si je zapomnil mentoriranec.

23. Hobi – druženje izven delovnega časa

V podjetju lahko organizirajo različne oblike za prenos znanj in izkušenj iz hobijev med zaposlenimi. Srečanja se lahko odvijajo izven delovnega časa v prostorih podjetja.

24. Malica v naravi

V okviru dvorišča podjetja lično uredijo klopce in druge sedalne površine z odlagalnimi površinami, zunaj, v zelenju, da lahko zaposleni, ki imajo s sabo svoj obrok, sadje, solato, ipd., v poletnem, pomladnem in jesenskem času, le-tega pojejo zunaj.

25. Srečanje vodstva z upokojenci

Podjetje povabi upokojence na srečanje z vodstvom podjetja, in jim pripravi kratko predstavitev o novostih, kaj so v podjetju dosegli, kaj še načrtujejo v prihodnje.

PODROČJE III: KARIERNI RAZVOJ, RAZVOJ KOMPETENC IN USPOSABLJANJE

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE | IZOBRAŽEVANJA ZA POSAMEZNIKE ALI SKUPINE ZAPOSLENIH (RAZVOJ KOMPETENC, VEŠČIN, NOVIH ZNANJ)
KARIERNI RAZVOJ (LETNI RAZGOVORI, KARIERNI NAČRTI,...) | PROCES IZHODA V UPOKOJITEV

Načrtno upravljanje aktivnega staranja zaposlenih se lahko izvaja le, če h konceptu podjetje pristopi strateško in dolgoročno. Zato je pomembno, da je v podjetju oblikovana strategija upravljanja starejših zaposlenih, ki je integrirana v kadrovske strategije in predstavlja njen pomemben del. Dobro je, da so pri oblikovanju strategije aktivnega in zdravega staranja, vključeni tudi zaposleni sami, saj se tako pridobi vpogled v njihove potrebe, želje in ovire.

Skrb za profesionalni razvoj in osebni razvoj zaposlenih ter razvijanje in nadgradnja njihovih kompetenc, predstavlja eno izmed najpomembnejših vsebinskih usmeritev področja upravljanja kadrov v podjetju. V ta okvir sodita termina »vseživljenjska karierna orientacija« in »vseživljenjsko učenje«. Obema aktivnostma je skupno to, da predstavljata stalen proces, ki ni vezan le na starostno obdobje mlajših posameznikov, ki se učijo, razvijajo in gradijo svojo karierno pot, ampak je pomemben tudi za starejše zaposlene. Zlasti v postmoderne družbi, kjer sta razvoj in napredek sunkovita in s tem terjata tudi ustrezno usposobljene zaposlene, ne glede na starost, ki zmorejo slediti razvojnemu trendom ter zahtevam visokotehnoloških procesov in postopkov. Skrb za karierni razvoj starejših zaposlenih in ustrezni sistemski pristopi za razvijanje in nadgradnjo njihovih kompetenc, lahko pomembno prispevajo k ohranjanju intelektualnega kapitala podjetja, tudi s perspektive, da z ustreznimi sistemskimi pristopi in skrbno načrtovanimi aktivnostmi, omogočijo, da se starejše zaposlene čim dlje obdrži aktivne in prisotne v delovnem procesu podjetja. Starejši zaposleni so namreč izjemno pomembni nosilci znanja in izkušenj, zato je pomembno z različnimi sistemi mentorstva ohraniti in prenesti njihovo znanje na sodelavce in novo zaposlene. Zaposleni, ki so pred upokojitvijo, se lahko soočajo z različnimi izzivi in vprašanji, ki so povezana z novim življenjskim obdobjem. Zato je dobrodošlo, da jih v podjetju opremimo z določenimi veščinami, ki jih bodo potrebovali v novih življenjskih okoliščinah.

Opis ukrepa

1. Povratno mentorstvo

Povratno mentorstvo je mentorski odnos, v katerem mlajši zaposleni deluje kot mentor in svoje znanje deli s starejšimi zaposlenimi, ki so lahko na hierarhični lestvici višje in so v tem odnosu v vlogi mentoriranca. Namen je izmenjava znanja mentorja (mlajši zaposleni) z mentorirancem (starejšim zaposlenim) in osredotočenost na učenje s področja tehnologije, socialnih medijev in trenutnih trendov.

2. Trening za »starostno ozaveščenost« zaposlenih

S tem treningom zaposlene usposabljammo za spremembe, ki se bodo odvile v procesu staranja in kako se nanje prilagoditi. Trening je zlasti primeren za bolj fizično zahtevna delovna mesta (npr. težka industrija, rudarstvo, gradbeništvo, kmetijstvo, predelovalne dejavnosti...) in vključuje teme kot so preventiva sluha, vida, pozornost in spomin, kostno-mišična obolenja, delovna sposobnost, zdrsi in padci ter delovne naloge, ki nosijo največ tveganj.

3. Pripravljalni tečaj za upokožitev

Namenjen starejšim zaposlenim, ki so nekaj let pred upokojitvijo. Na tečaju osvajajo znanja upravljanja s financami po upokojitvi, seznanjeni se jih z možnimi aktivnostmi v času upokojitve, prav tako možnostjo kasnejšega odhoda v pokoj - kjer je to možno. Udeležencem tečaja lahko predava oseba, ki je v pokoju in deli svojo izkušnjo, ali sodelavec, ki pozna obravnavano tematiko. Lahko se pripravi kratek priročnik s pomembnimi informacijami o upokojitvi.

Primer dobre prakse:

Saubermacher – Komunala Murska Sobota d. o. o. je podjetje, ki se ukvarja z odgovornim ravnanjem komunalnih odpadkov. Projektu POLET so se priključili, ker se zavedajo, da prihaja do medgeneracijskih razlik, skrb za zaposlene pa je zanje najpomembnejša, izboljšati so želeli tudi sodelovanje med generacijami. Pripravili so usposabljanja na temo, kako zaposlene pripraviti na upokojevanje. Ena od njih je bila npr. delavnica finančnega opismenjevanja, s čimer so svoje zaposlene želeli tudi tako pripraviti na veliko spremembo v življenju. Usposabljanja so se lahko udeležili vsi zaposleni, ker prav vsi potrebujejo ta znanja. Z načrtnim usposabljanjem zaposlenih za medgeneracijsko sodelovanje so poskrbeli, da se zaposleni med seboj bolje razumejo, da bolje komunicirajo.

PODROČJE III: KARIERNI RAZVOJ, RAZVOJ KOMPETENC IN USPOSABLJANJE

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE | IZOBRAŽEVANJA ZA POSAMEZNIKE ALI SKUPINE ZAPOSLENIH (RAZVOJ KOMPETENC, VEŠČIN, NOVIH ZNANJ) | KARIERNI RAZVOJ (LETNI RAZGOVORI, KARIERNI NAČRTI,...) | PROCES IZHODA V UPOKOJITEV

Opis ukrepa

4. Delovne skupine/pari za prenos znanja in medgeneracijsko sodelovanje (starejši in mlajši zaposleni)

Oblikujejo se delovne skupine/pari, ki združujejo najnovejše znanje mlajših zaposlenih in dolgoletne izkušnje starejših zaposlenih, v sodelovanju se oblikujejo skupne smernice načina dela, načrtovanje in uvajanje možnih naslednikov starejših delavcev.

Npr. Izmenjevalnica izkušenj - občasna tematska srečanja mlajših in starejših zaposlenih; razpiše se datum in tema, glede na potrebe in interes.

5. Starejšim prilagojena izobraževanja za nove delovne naloge, postopke, tehnologijo

Izobraževanja za nove delovne naloge potekajo počasneje, s podpornim gradivom v video ali pisni obliki, potekajo pretežno med delovnim časom (da ni prenaporno in da starejši zaposleni lahko zbrano spremljajo vsebino), e-opismenjevanja starejših zaposlenih glede novosti v informacijsko-komunikacijskih tehnologijah in sistemih, ki so povezane z delom ali s pridobivanjem novih znanj za delo.

6. Tečaj vseživljenjskega učenja

Usposabljanje zaposlenih, kjer osvajajo nova znanja. Nabor različnih izobraževanj/usposabljanj za zaposlene ne glede na njihovo starost skozi vse leto za spodbujanje veščin učenja in razvoja v času zaposlitve in po upokojitvi. Npr. delavnica računalništva, tujega jezika.

7. Individualni načrti kariernega razvoja

Pregled sposobnosti za delo po 55. letu starosti oz. karierno načrtovanje za starejše zaposlene. Ko zaposleni dopolni 55 let, izpolni vprašalnik delovne zmožnosti in se z delodajalcem posvetujeta glede dilem in pomislekov, ki se tičejo njegove starosti in dela. Na sestanku teče razprava o posameznikovi potrebi ter morebitnih omejitvah na fizičnem in mentalnem področju. Na podlagi te razprave se oblikujejo potrebne prilagoditve delovnega mesta ali procesa, kar omogoča, da zaposleni ostane motiviran in ustvarjalen do njegove upokojitve.

Primer dobre prakse:

V podjetju Kmečka zadruga Krško, z.o.o. so pripravili vprašalnik kariernega načrtovanja za starejše zaposlene in z njimi izvedli razgovore. Razgovor je potekal predvsem v smislu kako se počutijo na delovnem mestu, kakšne predloge imajo glede izboljšav, njihovih potreb, težav s katerimi se pri delu srečujejo, itd. Isti vprašalnik name-ravajo uporabiti tudi pri ostalih zaposlenih, ki še niso obravnavani kot starejši delavci, saj bodo na tak način spremljali delavce, njihovo zadovoljstvo in morebitne težave, ki bi se pri delu pojavljale.

8. Predvideni načrti za upokožitev in modeli nasledstva

Vsak oddelek ali poslovna enota imata izdelan načrt predvidenih upokožitev v naslednjih petih letih, pri čemer se upošteva, da mora vsak posameznik na seznamu imeti določenega naslednika, ki ga daljše obdobje pred iztekom delovne kariere uvaja v svoje delo. Na ta način se postopoma razbremenjuje operativnih nalog, hkrati pa je to pomembno tudi za sam prehod v tretje življenjsko obdobje. Podjetje s tem poskrbi, da se znanje ne izgubi in 'odide' z upokožitvijo zaposlenega.

9. Ogledi delovanja drugih podjetij, usposabljanja in izmenjave v tujini

Študijski obiski za zaposlene, ogledi dobrih praks za razvoj kreativnega iskanja rešitev. Povezovanje znanj tudi za starejše zaposlene.

10. Štipendija za starejše zaposlene

Kadar zaposleni izrazi željo po nadaljnjem ali dodatnem izobraževanju in je to tudi v interesu delodajalca, ta delno ali v celoti financira njegovo izobraževanje. Starejši zaposleni se lahko usposablja tudi v tujini. Delodajalec lahko zaposlenemu pomaga pri usmerjanju k različnim tečajem in izobraževanjem, ki so na voljo brezplačno.

11. Sistem reaktivacije zaposlenih

Podjetja oblikujejo sistem, ki predvideva scenarij v kakšnih situacijah lahko posežejo po reaktivaciji zaposlenih in koliko zaposlenih imajo možnost reaktivacije (ponovna vključitev upokožencev).

12. Osvežitvene ure vožnje

Ukrep predvideva, da se starejšim zaposlenim, ki so veliko na cesti, omogoči dodatne individualne ure z inštruktorjem za vožnjo, oz. udeležbo na tečaju varne vožnje za starejše.

PODROČJE III: KARIERNI RAZVOJ, RAZVOJ KOMPETENC IN USPOSABLJANJE

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE | IZOBRAŽEVANJA ZA POSAMEZNIKE ALI SKUPINE ZAPOSLENIH (RAZVOJ KOMPETENC, VEŠČIN, NOVIH ZNANJ)
KARIERNI RAZVOJ (LETNI RAZGOVORI, KARIERNI NAČRTI,...) | PROCES IZHODA V UPOKOJITEV

Opis ukrepa

13. Za nasvete na voljo tudi v pokoju

V podjetju se lahko naredi popis, kateri zaposleni imajo tudi po upokojitvi za podjetje lahko dragocen doprinos. S temi se ob upokojitvi sklene dogovor, oz. načrt o sodelovanju.

14. Bolniški zaupnik

Za zaposlene na bolniški, ki se počutijo osamljene in odrinjene se določi kontakt iz podjetja – sodelavca, ki ga med bolniško obiskuje, oz. ima z njim kakšen drugačen stik in predstavlja most med zaposlenim in podjetjem.

15. Izhodni intervju ob upokojevanju

Vzpostavitev sistema izhodnega intervjuja ob upokojevanju je koristna predvsem zaradi tega, ker lahko zaposleni, ki odhaja iz podjetja poda koristne pripombe in napotke za naprej.

16. Ohranjanje seznama veščin zaposlenih tudi, ko se upokojijo

Ukrep predvideva, da se popis veščin v podjetju ohrani tudi za zaposlene, ki odhajajo v pokoj. Takšen seznam je namreč lahko dobrodošel v situacijah, ko se podjetje znajde v pomanjkanju delovne sile in reaktivira upokojene zaposlene.

17. Idealni kompetenčni profil

Zaposleni, ki se upokojuje, izdelava idealni/pričakovani kompetenčni profil delovnega mesta, ki ga zapušča.

18. Coach za starejše zaposlene

Starejšim zaposlenim omogočiti, da si izbere coacha, ki je specializiran za delo s starejšimi osebami.

19. Kaj smo že naredili

Z uvedbe tega ukrepa, bi objavili rezultate in delili dobre prakse vseh projektov v podjetju, ki so bili realizirani do sedaj na temo višanja kompetenc, medgeneracijskega sodelovanja, vključevanja starejših zaposlenih.

20. Kako učinkovito delati od doma

Poleg digitalnih veščin, so za učinkovito delo od doma potrebna tudi druga vedenja: kako si razporediti in organizirati delovni čas ter odmore, kako ločiti med zasebnim in poklicnim življenjem, kako postaviti ločnico med delovnim in prostim časom, kako ne postati preveč izoliran, ipd.

21. Omrežje skrbnikov znanja

Uporaba e-izobraževalnih orodij za lažje obvladovanje delovnih procesov in novih tehnologij. Zaposleni izdelajo kratke filme/video, napišejo navodila, kjer razložijo delovanje stroja, naprave, uporabe orodij itd.

22. Dvojno projektno vodenje

To pomeni, da en projekt vodita starejši in mlajši projektni vodja. Na tak način, se njuni vloge razdelita tako, da vsak opravi svoje delo najbolj optimalno, glede na veščine in vsebino, ki mu je blizu.

23. Vzajemno mentorstvo

Vzajemno mentorstvo se od klasičnega in/ali obratnega mentorstva razlikuje, ker imata obe vključeni osebi, hkrati vlogo mentoriranca in mentorja. To pomeni, da imata oba veščine, ki jih lahko posredujete drugemu, hkrati pa obema primanjkuje določenih znanj, izkušenj, veščin, ki se jih lahko naučita pri drugemu.

24. Demografska arena z zaposlenimi

Za to, da pridobimo neposredno mnenje in vpogled, katera so po mnenju starejših zaposlenih, njihova najbolj pereča področja in kako bi izboljšali delovni proces, se v podjetju organizira skupno srečanje z vsemi starejšimi zaposlenimi in vodstvom.

25. Strategijo starejših zaposlenih pripravijo starejši zaposleni

Ukrep predvideva, da starejši zaposleni sami napišejo predlog strategije ravnanja s starejšimi zaposlenimi v podjetju.

PODROČJE IV: PRILAGODITEV ORGANIZACIJE DELA IN DELOVNEGA ČASA

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

PRILAGODITEV DELOVNEGA ČASA | SPREMEMBA LOKACIJE DELA (DELO OD DOMA)
RAZNE OBLIKE DOPUSTOV, OLAJŠAV ZA ZAPOSLENE | VRNITEV NA DELO PO DOLGOTRAJNI BOLNIŠKI

Področje prilagoditve organizacije dela in delovnega časa, predstavlja za upravljanje starejših zaposlenih izjemno pomembno področje, saj se nanaša na prilagojenost pri izvedbi delovnega procesa, ki je zaradi določenih značilnosti starejših ključen, hkrati pa zaradi zakonskih omejitev in same narave dela, mnogokrat tudi najtežji. Podjetja so pri tem omejena z delovno pravno zakonodajo, ravno tako pa je organizacija delovnega procesa in način dela, predvsem v proizvodnih podjetjih, takšen, da ne dovoljuje prav veliko manevrskega prostora za prilagajanje specifičnim zahtevam in potrebam starejših zaposlenih. Kljub določenim omejitvam, pa podjetje lahko vseeno vsaj nekoliko stopi naproti pričakovanjem starejših zaposlenih, saj je včasih za obojestransko zadovoljstvo potrebna nenehna komunikacija, veliko pozitivne naravnosti in posluha za potrebe zaposlenih. Sem sodi tudi ustrezno ravnanje z zaposlenimi, ki se po dolgotrajnejši bolniški odsotnosti ponovno aktivirajo v delovno okolje. Če imamo za njih pripravljen načrt, ki jim pomaga pri postopnem prilagajanju na delovno mesto, delovne naloge in vse novostih, se lahko hitreje vrnejo in v polnosti prevzamejo delovne zadolžitve.

Ukrepi, ki so nanizani v nadaljevanju, nakazujejo na možnosti, ki jih lahko z določenimi spremembami uvedemo na način, da ne motimo delovnega procesa, zaposlenim pa omogočimo večjo fleksibilnost in olajšamo kakšno tegobo. Ukrepi se torej nanašajo na izvajanje prožnejših oblik dela, večjo fleksibilnost pri delovnem času, lokaciji in organizaciji dela.

Prilagoditev organizacije dela in delovnega časa naj se zapiše v interne akte in pravilnike kot so Pravilnik o organiziranosti dela in delovnega časa; Sistemizacija delovnih mest; Pravilnik o plačah in nagrajevanju ipd.

Opis ukrepa

1. Možnost neplačanega dopusta ob rojstvu vnukov

Zaposlenim, ki postanejo stari starši omogočimo izostanek iz dela v obliki neplačanega dopusta. Npr. v obdobju 1 tedna oz. v skladu z dogovorom med delodajalcem in zaposlenim.

2. Možni vmesni izhodi za urejanje opravkov

Ukrepi, ki težijo k ohranjanju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, so za starejše zaposlene še posebej pomembni, saj le-ti v tem življenjskem obdobju potrebujejo več časa za zdravniške in specialistične preglede, vsakodnevna opravila in pomoč pri negi ostarelega partnerja in podobno.

3. Fleksibilni delovni čas

Zaposleni imajo fleksibilno možnost prihoda in odhoda na delovno mesto. Lahko se določi fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda ali okvirni delovni čas z izbiro prihoda in odhoda (določeno je le minimalno število ur prisotnosti).

4. Možnost dela od doma

Ukrep pripomore k boljšemu usklajevanju dela in družine. Zaposleni lahko dela od doma, kadar potrebuje več miru pri delu, ima bolnega družinskega člana ali druge razloge. Ukrep je možno izvajati, kjer delovni proces to dopušča.

Primer dobre prakse:

V majhnem podjetju Trgotur d.o.o. z 12 zaposlenimi so se v okviru projekta POLET odločili za uvedbo ukrepa dela od doma. Ukrep so začeli uvajati postopoma. Postopoma so zagotovili možnost oddaljene povezave od doma ter pripravili in sprejeli pravilnik o delu od doma ter z njim seznanili tudi vse zaposlene. Ves čas uvedbe ukrepa so na sestankih razpravljali tudi o prednostih, slabostih takšnega dela ter možnostih izboljšave. V času epidemije covid-19 (od marca 2020 naprej) je celoten kolektiv opravljal delo od doma, v začetku poletja je vodstvo zaposlenim dalo možnost ali da delajo v prostorih delodajalca ali od doma (kakor vsak posamezni zaposleni želi). Večina zaposlenih še vedno opravlja delo od doma, v prostorih delodajalca pa se srečujejo na rednih sestankih. Vodstvo in zaposleni so zadovoljni s takšno obliko dela.

5. Rotacija delovnih mest in/ali delovnih nalog

Začasna prerazporeditev na drugo delovno mesto, če je to, glede na izobrazbeno strukturo in zahteve delovnega mesta, možno. Npr. v proizvodnih procesih se rotacija določi po principu delovnih postaj, na drugih delovnih mestih se rotacija izvaja med delovnimi nalogami, projekti, oddelki.

6. Prilagajanje izmenskega dela

Za starejše zaposlene se izmena razporedi tako, da imajo na voljo več počitka in razbremenitve ob delovnih konicah.

PODROČJE IV: PRILAGODITEV ORGANIZACIJE DELA IN DELOVNEGA ČASA

V to kategorijo sodijo ukrepi s področij:

PRILAGODITEV DELOVNEGA ČASA | SPREMEMBA LOKACIJE DELA (DELO OD DOMA)
RAZNE OBLIKE DOPUSTOV, OLAJŠAV ZA ZAPOSLENE | VRNITEV NA DELO PO DOLGOTRAJNI BOLNIŠKI

Opis ukrepa

7. Možnosti druge oblike dela po upokojitvi

Zaposleni, ki se upokoji, se lahko dogovori s podjetjem, da se njihovo sodelovanje še vedno nadaljuje, vendar v drugačni obliki. Npr. avtorsko, pogodbeno sodelovanje, samozaposlitev.

8. Upokojeni zaposleni kot rezervna delovna sila

V primeru, da upokojeni - bivši zaposleni, pogodbeno sodeluje s podjetjem, lahko po potrebi zagotavlja pomoč ob povečanem obsegu dela ali začasno nadomešča drugega zaposlenega, ki je npr. bolniško odsoten.

9. Oblikovanje individualiziranega načrta za vrnitev na delo po dolgotrajni bolniški odsotnosti

Pomoč zaposlenim pri obvladovanju kroničnih bolezni in/ali pri vrnitvi po dolgotrajni bolniški odsotnosti. Skupaj z zaposlenim se pripravi načrt:

- o potrebnih prilagoditvah na delovnem mestu, ki bodo zaposlenega podpirale pri vrnitvi na delo,
- o morebitni spremembi časa delovnika,
- o načinu spremljanja/mentorstva pri vrnitvi na delo,
- o morebitni rehabilitaciji, ipd.

Možnost sodelovanja z društvi za pomoč bolnikom, ki trpijo za kroničnimi in drugimi boleznimi (npr. društvo za pomoč pri okrevanju po možganski kapi, pomoč pacientom z revmatizmom), možnost svetovanja in pomoči pri obvladovanju svoje bolezni in umestitvi v delovno okolje.

10. Višje nezgodno zavarovanje za starejše zaposlene

Ukrep predvideva, da se za starejše zaposlene sklenejo ugodnejša nezgodna zavarovanja, takšna, ki zaposlenemu v primeru poškodbe, zavarovalnica povrne več odškodnine, oz. pokrijejo več stroškov zdravljenja (fizioterapija, zdravilišče, ipd.).

11. Sofinanciranje rehabilitacije po poškodbah – hitreje nazaj v formi

Delodajalec za zaposlene, ki so na izpostavljenih in ključnih delovnih mestih vzpostavi sistem sofinanciranja rehabilitacije, z namenom da lahko zaposleni, ki je za podjetje posebnega pomena (ne nujno povezana s hierarhijo), oz. zaseda delovna mesta, ki zahtevajo specifične kompetence, čimprej okrevajo in se vrnejo na delovno mesto.

12. Postopno krajšanje delovnika pred upokojitvijo

Zaposlenim, ki so tik pred upokojitvijo, se omogoči, da lahko zadnje obdobje pred upokojitvijo (npr. 1-6 mesecev), delajo krajši čas, njihov delovnik je lahko 4 ali 6 ur, oz. vedno krajši, plačani so za 8 urni delavnik.

13. Generacijsko raznolika delovna sila

V podjetju poskrbimo, da zaposlujemo oz. imamo zaposleno starostno raznoliko delovno silo, ki je podobna tudi bazi strank v podjetju.

14. Bližje domu

Ukrep predvideva, da imajo starejši zaposleni prednost, pri premestitvah, ko se sprostijo delovno mesto, ki je bližje lokaciji, iz katerega zaposleni prihaja na delovno mesto, oz. lokaciji njihovih otrok, partnerjev, staršev ipd.

15. Vmesna delovna baza

Ukrep predstavlja vmesno pot med klasično obliko dela in delom od doma. Podjetje lahko na lokaciji, npr. nekje na pol poti med lokacijo zaposlenih in lokacijo podjetja, organizira delo na način, da priskrbi projektno pisarno, kjer imajo zaposleni na voljo vse, kar potrebujejo za delo.

16. Postopno vračanje po poškodbi

Podjetje omogoča zaposlenim, ki so se poškodovali in bi si želeli po bolniški odsotnosti, reaktivirati v delovni proces, hkrati pa so negotovi, če bodo že lahko učinkovito opravljali delo, da se v delo uvajajo postopno (npr. s krajšim delovnim časom).

17. Tvegani stiki

Delo se v podjetjih organizira na način, da v kriznih in tveganih situacijah (povečano tveganje za sezonska virusna obolenja), da starejši zaposleni niso neposredno izpostavljeni rizičnim kontaktom (npr. v rizičnem obdobju ne delajo s strankami, ampak se jim dodelijo druge zadolžitve, kot je administrativno delo).



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



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD

Projekt POLET sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.