



Podpora zdravia na pracovisku pre zamestnávateľov

Čo je podpora zdravia na pracovisku?

Podpora zdravia na pracovisku (PZP) predstavuje spoločné úsilie zamestnávateľov, zamestnancov a spoločnosti o zlepšenie zdravia a pocitu spokojnosti v práci (1). Uskutočňuje sa:

- zlepšovaním organizácie práce a pracovného prostredia;
- podporovaním účasti zamestnancom na činnostiach prospešných zdraviu;
- umožňovaním voľby alternatív prospešných zdraviu a
- podporovaním osobného rozvoja.

Príklady opatrení PZP

Organizačné opatrenia:

- poskytovať pružný pracovný čas a pracoviská prispôbiť potrebám zamestnancov;
- umožňovať zamestnancom podieľať sa na zlepšovaní ich organizácie práce a pracovného prostredia;
- poskytovať zamestnancom príležitosti na celoživotné vzdelávanie.

Opatrenia týkajúce sa pracovného prostredia:

- poskytovať spoločenské miestnosti;
- zaviesť zákaz fajčenia vo všetkých priestoroch;
- poskytovať priaznivé psychosociálne pracovné prostredie.

Individuálne opatrenia:

- ponúkať a financovať športové kurzy a podujatia;
- podporovať zdravé stravovanie;
- ponúkať programy na odvykanie od fajčenia a
- podporovať duševné zdravie, napríklad ponúkaním externého anonymného psychosociálneho poradenstva a protistresových programov.

Prečo investovať do PZP?

Základom úspešnej organizácie sú zdraví zamestnanci, ktorí pracujú v priaznivom prostredí (1). Presadzovaním toho, aby sa zamestnanci cítili lepšie a zdravšie, PZP vedie k (2):

- zníženiu neprítomnosti v zamestnaní;
- zvyšovaniu motivácie, zlepšovaniu produktivity práce;
- uľahčeniu nábora zamestnancov;
- zníženiu fluktuácie zamestnancov;
- vytváraniu pozitívneho obrazu o organizácii, ktorej záleží na jej zamestnancoch.

Výskumy ukazujú, že každé euro investované do PZP prináša návratnosť investícií vo výške 2,5 – 4,8 EUR v oblasti znižovania nákladov na absencie (3).

(1) <http://www.enwhp.org>

(2) http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html

(3) http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga_report_3e.pdf



Ako implementovať PZP?

Štyri kroky vedúce k vybudovaniu „zdravej“ organizácie

Jedným z najdôležitejších prvkov úspešnej implementácie programu PZP je, aby sa všetky zainteresované strany v tejto veci neprestajne angažovali. Angažovanosť manažmentu má preto zásadný význam, aby sa predišlo konfliktu medzi programom PZP a praktikami manažmentu. Taktiež je najvyššie dôležité zapojiť do programu zamestnancov vždy, keď je to možné a podporovať ich maximálnu účasť vo všetkých štádiách implementácie programu PZP.

Okrem toho v dobre naplánovaných programoch PZP je zväčša potrebné zosúladiť potreby organizácie s potrebami zamestnancov. V dôsledku toho neexistuje štandardný model PZP. Namiesto toho každá organizácia musí prispôbiť hlavné zásady WHP svojim podmienkam. Tieto zásady zahŕňajú toto:

1. Príprava

- **Vytvorte osobitnú pracovnú skupinu** zodpovednú za plánovanie a implementáciu PZP. V optimálnom prípade by mala pozostávať zo zástupcov:
 - vyšších riadiacich zložiek,
 - zamestnaneckej rady,
 - oddelenia ľudských zdrojov a
 - bezpečnostnotechnickej služby a komisie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
- **Informujte každého** o programe PZP a použite na to rôzne komunikačné kanály, ako napríklad plagáty, nástenky, intranet a schôdze.
- **Zabezpečte dodržiavanie zákonných požiadaviek týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.** Program **PZP** je účinný len keď sa úspešne zvládnu riziká spojené s výkonom povolania.

2. Plánovanie

- **Vyhodnoťte potreby.** Účinnosť programu PZP môžete maximalizovať, keď vyhodnotíte potreby a očakávania **zamestnancov**. Na tento účel možno využiť:
 - cieľové skupiny,
 - prieskumy pomocou online dotazníka,
 - prepojenie hodnotenia s podobnými prebiehajúcimi akciami (napr. zahrnutie otázok o zdraví a pocite spokojnosti do prieskumu hodnotenia rizík),
 - skúmanie existujúcich údajov: štatistické údaje spoločnosti, ako napríklad demografický vývoj pracovnej sily, neprítomnosť v zamestnaní, fluktuácia pracovných síl a iné údaje zo zdravotných prehliadok zamestnancov alebo dobrovoľných vyšetrení môžu naznačiť, v ktorých oblastiach je potrebné prijať opatrenia.
- **Zvoľte si priority.** Identifikujte špecifické ciele programu PZP a v súlade s tým stanovte priority. Tieto ciele môžu zahŕňať:
 - lepšie zosúladienie práce so súkromným životom,
 - zníženie výskytu muskuloskeletálnych ochorení,
 - podporovanie zdravého spôsobu života vo všeobecnosti.
- **Zabezpečte prepojenie s činnosťami zameranými na prevenciu rizík.** Vždy keď je to možné, plánovanie a aktivity programu PZP by mali byť prepojené s činnosťami zameranými na prevenciu rizík.
- **Začleňte prebiehajúce úspešné činnosti prospešné zdraviu,** napríklad bežecké skupiny, do programu PZP.
- **Realizujte radšej koordinovaný program** ako viacero navzájom neprepojených akcií.
- **Zapojte sprostredkovateľské organizácie,** ak je to potrebné, a využívajte všetky ponuky, materiály alebo iniciatívy, ako napríklad:
 - spoločnosti zákonného úrazového poistenia, ktoré napríklad ponúkajú zníženú sadzbu poistného organizáciám implementujúcim programy PZP,
 - plány zdravotného poistenia ponúkajúce členom refundáciu, ak sa prihlásia do športového klubu alebo kurzu,
 - poistné krytie na liečbu zamestnancov, závislých na tabaku.
- **Dajte príležitosť všetkým zamestnancov.** Dbajte na to, aby nevznikali nerovnosti, napríklad v dôsledku toho, že sa nezohľadňuje časový rozvrh všetkých zamestnancov. Taktiež stojí za uváženie, ako komunikovať s tými zamestnancami, ktorí nemajú e-mail.
- **Premyslite si vyhodnotenie výsledku** skôr, než začnete program realizovať. Sledovanie náznakov úspechu alebo neúspechu vám v prípade potreby pomôže program vyhodnotiť a zdokonaľiť.

3. Realizácia

- **Získajte aktívnu a viditeľnú podporu na vyššom, strednom a základnom stupni riadenia.** Je to jeden z najdôležitejších

faktorov, ktorý sa podieľa na vytvorení zdravej kultúry na pracovisku.

- **Zaangažujte zamestnancov** v čo najväčšej miere. Čím lepšie prispôbíte program PZP potrebám zamestnancov, tým menej úsilia budete musieť vynaložiť na jeho presadzovanie. Stimuly prispôbené podmienkam vašej organizácie môžu prispieť k ozdraveniu kultúry vo vašej organizácii. Tieto stimuly môžu zahŕňať:
 - finančné stimuly a príspevky na pokrytie nákladov externých spoločenských alebo športových aktivít,
 - poskytnutie pracovného voľna na účasť,
 - súťaže a ceny ako ocenenie a odmena za účasť v programoch PZP.
- **Prispôbte materiály cieľovej skupine.** Zložitost', podrobnosť a náročnosť textu by mala byť primeraná cieľovej skupine. Vyžiadajte si spätnú reakciu.

4. Hodnotenie a prebiehajúca implementácia

- **Analyzujte vplyv programu PZP:**
 - na spokojnosť zamestnancov, napríklad formou prieskumu,
 - na dôležité ekonomické faktory, akými sú, napríklad, fluktuácia zamestnancov, produktivita a miera neprítomnosti v zamestnaní.
- **Vyhodnoťte finančný prínos** programu PZP.
- **Oznámte výsledky** vášho hodnotenia: informujte ľudí o vašich úspechoch a zmenách, ktoré plánujete zaviesť v budúcnosti.
- **Neprestaňte plánovať a zlepšovať:** dobrý program PZP je nepretržitý proces.
- **Snažte sa pochopiť** výsledky podrobného hodnotenia, keď plánujete do budúcnosti.

Zapamätajte si:

- Je zbytočné implementovať program PZP, ak zároveň neposkytujete bezpečné a zdravé pracovné prostredie. Základom programu PZP je zdravá kultúra, ktorá si vyžaduje predovšetkým náležitý manažment rizika.
- Podpora zdravia na pracovisku presahuje rámec zákonných požiadaviek. Založená je na dobrovoľnom konaní oboch strán.
- Program PZP môže byť úspešný len ak sa implementuje do všetkých procesov a činností organizácie ako ich trvalá zložka.

Ďalšie informácie o programe WHP sú dostupné na:
<http://osha.europa.eu/en/topics/whp>

Ďalšie informácie o podpore zdravia na pracovisku v anglickom jazyku sú dostupné na:
<http://ohsa.europa.eu/sk>

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ŠPANIELSKO
 Tel. +34 944794360, Fax +34 944794383
 E-mail: information@osha.europa.eu

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Reprodukcia je povolená pod podmienkou, ak sa uvedie zdroj. Printed in Belgium, 2010

