



Organizacijski ukrepi in zdravje ter ukrepi za izboljšanje organizacijske strukture in klime

Doc. dr. Simona ŠAROTAR ŽIŽEK
Mag. Živa VEINGERL ČIČ

VSE AVTORSKE PRAVICE SO PRIDRŽANE. GRADIVA NI DOVOLJENO RAZMNOŽEVATI ALI RAZPOŠILJATI V KAKRŠNIKOLI OBLIKI BREZ PREDHODNEGA PISNEGA DOVOLJENJA AVTORJEV IN MINISTRSTVA ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

UVOD

- Turk in Albreht (2010) navajata, da bi podjetje petdnevna odsotnost zaposlenega (s povprečno bruto plačo 1.510 evrov) zaradi bolezni stala 324 evrov (v to niso všteti posredni stroški, kot so upad produktivnosti, strošek za nadomestnega delavca ipd.).
- Raziskovalci so ugotovili, da se lahko med udeleženci programov promocije zdravja (PZD) zmanjša odsotnost z dela za 12 do 36 odstotkov. Izračunali so tudi razmerje med vložki v programe promocije zdravja pri delu in prihranki zaradi manjše odsotnosti z dela, ki naj bi segalo od 1 proti 2,5 do 1 proti 10,1. Hkrati raziskave kažejo, da je z vsakim evrom, vloženim v zdravje ljudi, mogoče prihraniti med 2,50 in 10,00 evrov (Aldana, 2001).

PRISTOPI ZA ZAGOTAVLJANJE ZDRAVJA



INDIVIDUALNI PRISTOP – Učenje

- Pomembno je predvsem za managerje, ker ti niso v zadostni meri pripravljeni na ukvarjanje z zdravjem zaposlenih.
- Zaradi njihove premajhne izkušenosti na področju zagotavljanja zdravja ne vedo kako se lotiti problemov, povezanih z zdravjem zaposlenih.
- Zato se morajo managerji naučiti in pridobiti izkušnje glede primerne vedenja.
- Bistvo tega procesa pa sta komunikacija in empatija.

INDIVIDUALNI PRISTOP – Učenje

- V tem procesu lahko managerji tudi spodbujajo zaposlene, da jim posredujejo iskrene povratne informacije o ravnanju z njimi v organizaciji.
- Takšna povratna zveza jim omogoča, da so v primeru, če naredijo kakšno napako ali korak, ki ga zaposleni ne odobrava in škodi njihovemu zdravju, o tem hitro obveščeni in lahko popravijo svoje vedenje.
- Povratna zveza je pomembna tudi za to, ker pomaga organizaciji pridobiti vpogled v učinkovito upravljanje zdravja.

INDIVIDUALNI PRISTOP - Empatija

- Trevnova (2001) navaja, da je empatija tesno povezana s strategijo individualnega učenja.
- Goleman (1998) izpostavlja, da se empatija nanaša na dovzetnost posameznika za občutke drugih, njihove potrebe in skrbi.
- Gre pa tudi za sposobnost človeka, da se "postavi" na mesto drugega in vidi svet okoli sebe z drugega zornega kota (Treven, 2001).
- Empatija je pomembna tudi za zagotavljanje zdravja, saj so empatični managerji bolj dovzetni za probleme zaposlenih in bolj razumejo njihova stališča.

ORGANIZACIJSKI PRISTOP

Oblikovati je potrebno nov tip organizacije, v katerem bodo upoštevani naslednji dejavniki:

1. VIZIJA ORGANIZACIJE
2. SODELOVANJE NAJVIŠJEGA MANAGEMENTA
3. OCENJEVANJE POTREB
4. NATANČNOST CILJEV
5. DOLOČENA ODGOVORNOST
6. UČINKOVITA KOMUNIKACIJA
7. USKLAJEVANJE AKTIVNOSTI
8. VREDNOTENJE

METODE ZA ZAGOTAVLJANJE ZDRAVJA

- *Manager za zdravje*
- *Skupine za zdravje*
- *Delovno okolje in vrste udobja*
- *Delovno okolje – ergonomski ukrepi*
- *Organizacijska struktura*
- *Strategije krepitve empowermenta*
- *Coaching kot podpora posamezniku*
- *Korporativni wellness program*
- *Možganskih fitnes na delu*
- *Interno komuniciranje*
- *Timski coaching*



**HVALA ZA VAŠO
POZORNOST.**

*Veliko uspešnih ukrepov, ki
ohranjajo in krepijo zdravje.*