

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

SUZANA PETKOVIĆ

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

**OBLIKOVANJE UKREPOV PROMOCIJE
ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V
DEJAVNOSTI LOGISTIKE**

Suzana Petković

Koper, 2018

Mentor: izr. prof. dr. Elizabeta Zirnstein

POVZETEK

Zaključna projektna naloga obravnava promocijo zdravja na delovnem mestu v dejavnosti logistike v kateri smo želeli preučiti teorijo s področja promocije zdravja, prikazati pravno ureditev promocije zdravja pri delu ter analizirati, katera delovna mesta so značilna za dejavnost logistike in kakšne ukrepe promocije zdravja bi svetovali. V teoretičnem delu smo ugotovili kakšen je pomen promocije zdravja na delovnem mestu ter zakonsko ureditev le tega. Pri pregledu zakonskih predpisov na tem področju, kjer jih opredeljuje Zakon o varnosti in zdravja pri delu, je v večini zadolžen delodajalec, da odgovorno in dosledno pripravi načrt za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu po predvidenih programih. V drugem (praktičnem) delu naloge se osredotočimo na dejavnost logistike, kjer je predstavljena sama dejavnost ter značilna delovna mesta. Po analizi značilnih delovnih mest v logistiki so predstavljene ugotovitve zdravstvenih tveganj zaposlenih. Ugotovi se, da v analiziranih podjetjih na področju logistike, niso seznanjeni s promocijo zdravja na delovnem mestu. Soočali so se z dejavniki tveganj na delovnih mestih, ki so zelo pogosta v tej dejavnosti, zato smo pripravili nabor možnih ukrepov za izboljšanje stanja v logističnih podjetjih.

Ključne besede: promocija zdravja na delovnem mestu, dejavniki tveganj, logistika, zdravje.

SUMMARY

This final project work deals with promotion of occupational health in logistics industry, in which we aimed to study the theory in the field of occupational health promotion, to present the legal framework on occupational health promotion and to analyse which jobs and positions are typical of the logistics business and what measures to promote occupational health would be advisable. In theoretical part we discussed the purpose of promoting occupational health in the workplace and how it is regulated in legislation. The second part of the work focuses on the logistics business, presenting this branch of industry and typical jobs/positions therein. As a follow-up of our analysis of typical jobs in logistics, the findings on health risks associated with employees are presented. It appears that analyzed logistics companies are not acquainted with the promotion of occupational health. They have faced with the risk factors in the most typical jobs/ positions found in this branch; therefore, we prepared a list of applicable measures to improve the situation in logistics enterprises.

Key words: promotion of occupational health, risk factors, logistics, health.

UDK: 331.47(043.2)

ZAHVALA

Za elan, usmeritve, nasvete in informacije gre iskrena zahvala mentorici, dr. Elizabeti Zirnstein, ki me je tudi navdihnila za nadaljnje učenje in podvige.

Velika zahvala gre staršema, družini in prijateljem za vso podporo.

Posebna zahvala gre mojemu možu in sinovoma za potrpljenje in spodbudo skozi celoten proces pisanja diplomske naloge.

VSEBINA

1	Uvod.....	1
1.1	Oprelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč.....	1
1.2	Namen in cilj.....	2
1.3	Predvidene metode za doseganje ciljev	3
1.4	Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema.....	3
2	Promocija zdravja na delovnem mestu	4
2.1	Splošno o promociji zdravja na delovnem mestu	4
2.2	Pravna ureditev	8
2.3	Programi promocije zdravja na delovnem mestu.....	9
2.4	Načrtovanje in izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu	10
3	Delovna mesta v logistiki.....	15
3.1	Splošno o logistiki.....	15
3.2	Nabor delovnih mest v logistiki	16
4	Analiza stanja v dejavnosti logistike.....	20
4.1	Predstavitev podjetij in raziskovalne metode.....	20
4.2	Dejavniki tveganj	21
4.3	Nabor možnih ukrepov.....	25
4.4	Promocija zdravja na delovnem mestu ter počutje zaposlenih	27
4.5	Primer dobre prakse	28
5	Sklep.....	30
	Literatura in viri.....	33
	Priloga	35

SLIKE

Slika 1: Shematski prikaz Ottawske listine	4
Slika 2: Prikaz procesa izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu po posameznih korakih	14
Slika 3: Prikaz linijske strukture.....	17

1 UVOD

V zaključni projektni nalogi obravnavamo promocijo zdravja na delovnem mestu v logističnem podjetju. Želeli smo proučiti teorijo s področja promocije zdravja, prikazati pravno ureditev promocije zdravja pri delu ter analizirati, katera delovna mesta so značilna za dejavnost logistike ter kakšne ukrepe promocije zdravja bi svetovali.

1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč

Sodoben način življenja, katerega glavna značilnost je hiter tempo, zelo vpliva na naše zdravje. Najpomembnejši dejavnik zdravja vsakega posameznika je njegov življenjski slog in življenjske navade, nanj pa vpliva tudi premoženjsko stanje, življenjsko okolje, odnosi z družino in prijatelji itd. Zelo pomembno za posameznikovo zdravje pa je še njegovo delovno okolje, saj v službi preživimo približno tretjino svojega življenja (Urdih Lazar, Stergar in Zabukovec 2016, 46). Pomen delovnega okolja kot pomembnega dejavnika našega zdravja potrjuje tudi teorija. Tako npr. Lužar Šajt in drugi (2011, 9) pravijo, da sta zaposlitev ali delovno mesto med ključnimi dejavniki našega zdravja. Delo določa posameznikov družbeni položaj, ekonomski status, življenjske razmere in delovne pogoje. Ljudje z boljše plačanim delom imajo več denarja za boljše življenjske razmere, bolj zdrav način življenja, več izobrazbe ipd. S tega vidika je delovno okolje eno od najpomembnejših življenjskih okolij (Urdih Lazar, Stergar in Zabukovec 2016, 46).

Delodajalci zelo različno skrbijo za delovna okolja, v katerih se opravlja delo oziroma odvija dejavnost delodajalca. Dolžnost delodajalca v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 43/2011, v nadaljevanju ZVZD-1) je zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu predvsem s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi (5. člen ZVZD-1). Delodajalec je tudi dolžan izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, in sicer po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu (3. točka 17. člena ZVZD-1); sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev (25. člen ZVZD-1); načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu (6. člen ZVZD-1) ter zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu (32. člen ZVZD-1). V tej nalogi se osredotočamo na promocijo zdravja na delovnem mestu.

Promocija zdravja na delovnem mestu je sistematična usmerjena dejavnosti z ukrepi, ki so namenjeni vsem delavcem in se izvajajo za vse delavce pod enakimi pogoji z namenom ohranjanja in krepitve telesnega in duševnega zdravja zaposlenih (Ministrstvo za zdravje 2015, 4). Gre za kombinacijo sprememb fizičnega in socialnega okolja ter z zdravjem

povezanega življenjskega sloga. Promocija zdravja na delovnem mestu je skupno prizadevanje delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi pri njihovem delu. Skrb za ohranjanje in izboljševanje zdravja zaposlenih je ekonomsko upravičena, saj so zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju, produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški stalež, prav tako pa ostajajo zvesti organizaciji oziroma delodajalcu (Ministrstvo za zdravje 2015, 4).

Obseg in načrt promocije zdravja na delovnem mestu je odvisen od analize stanje na področju zdravja in dobrega počutja, s pomočjo katere podjetje ugotovi, na katerem področju je treba ukrepati za boljše zdravstveno stanje zaposlenih. Navajamo nekaj primerov ukrepov: zdrava prehrana in gibanje v delovnem okolju, ergonomski ukrepi na delovnem mestu, organizacijski ukrepi v delovnem okolju, preprečevanje in obvladovanje stresa ipd. Pri tem je zelo pomembno, da zaposlene ozavešimo, kako postopati tudi izven delovnega okolja v smeri boljšega zdravja in počutja. Gre torej za spodbujanje zaposlenih k prevzemanju odgovornosti za lastno zdravje.

V skladu s 6. in 32. členom ZVZD-1 mora vsak delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu. Glede na to, da v vsaki dejavnosti obstajajo neka »značilna« delovna mesta, so tudi ukrepi promocije zdravja znotraj ene dejavnosti lahko podobni. Tako bodo v dejavnosti, ki vključuje predvsem sedeče delo za računalnikom, ergonomski ukrepi zelo podobni, enako velja npr. za dejavnosti, kjer gre za delo na višini in tako dalje. V tej nalogi se osredotočamo na dejavnost logistike in raziščemo, katera delovna mesta so za to dejavnost značilna, kakšne nevarnosti za zdravje predstavlja delo na teh delovnih mestih in kakšni ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja na delovnem mestu bi bili za ta delovna mesta ustrezni. Omenjene ugotovitve bodo predstavljale podlago za pripravo izhodišč za oblikovanje ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu v dejavnosti logistike.

1.2 Namen in cilj

Namen zaključne projektne naloge je raziskati, kateri ukrepi promocije zdravja so značilni za dejavnost logistike in kakšne so posebnosti teh ukrepov glede na značilnosti te dejavnosti.

Cilj zaključne projektne naloge so:

- preučiti teorijo s področja promocije zdravja pri delu in predstaviti najpomembnejše ugotovitve;
- prikazati pravno ureditev promocije zdravja pri delu;
- analizirati, katera delovna mesta so značilna za dejavnost logistike, kakšne so značilnosti te dejavnosti z vidika vpliva na zdravje zaposlenih in ali obstajajo neki značilni ukrepi promocije zdravja v tej dejavnosti.

1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev

Naloga je sestavljena iz dveh delov: teoretskega ter empiričnega. V teoretskem delu analiziramo literaturo ter zakonodajo na omenjenem področju. Empirični del vsebuje analizo delovnih mest v dejavnosti logistike: katera delovna mesta so najbolj značilna za to dejavnost, kakšni so vplivi teh delovnih mest na zdravje zaposlenih ter kateri so najbolj značilni (pogosti) ukrepi promocije zdravja v tej dejavnosti. Tudi pri pisanju empiričnega dela smo se naslonili na analizo literature in drugih razpoložljivih virov, izvedli pa smo tudi intervjuje s predstavniki nekaj podjetij v tej dejavnosti.

V zaključni projektni nalogi smo uporabili naslednje metode dela:

- z metodo deskripcije smo opisovali pojme, pojave, izraze;
- z metodo analize smo proučili relevantno zakonodajo, s to metodo smo tudi proučili delovna mesta v dejavnosti logistike;
- z metodo komparacije smo primerjali stališča avtorjev;
- z metodo kompilacije smo njihova stališča povzemali;
- s polstrukturiranim intervjujem smo ugotovili, katera delovna mesta so v dejavnosti logistike najbolj značilna in kakšne nevarnosti za varnost in zdravje predstavljajo.

1.4 Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema

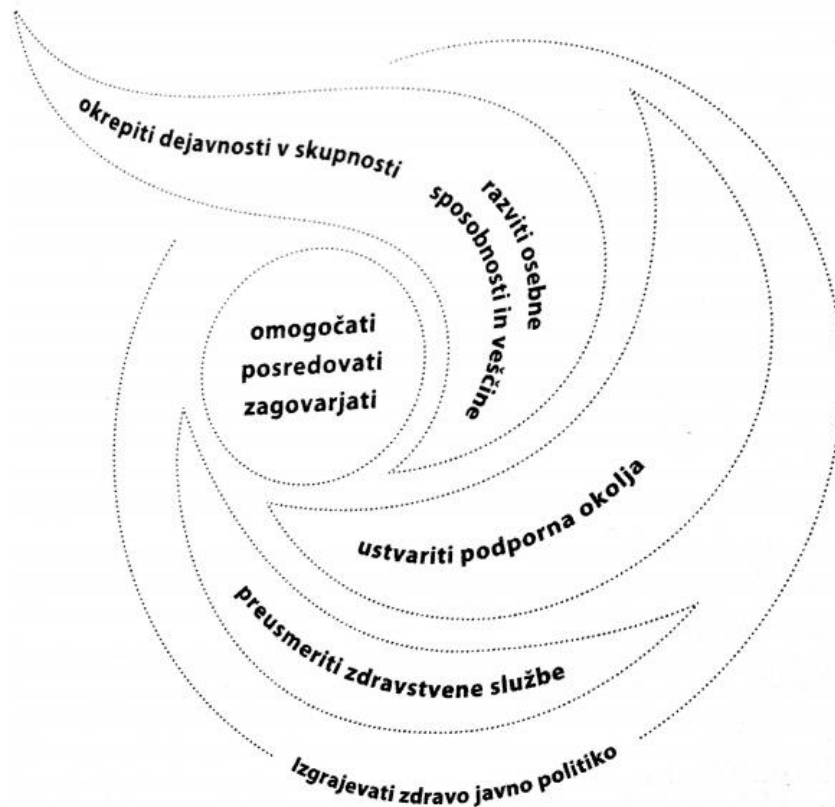
Pri obravnavanju problema lahko naletimo na določene težave pri analizi najbolj značilnih delovnih mest v dejavnosti logistike, če je organizacija dela v teh podjetjih bistveno različna. Omejitvev je tudi ta, da ni specifične literature v zvezi s tem.

2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Promocija zdravja je proces, ki ljudem oziroma skupnosti omogoča povečati nadzor nad dejavniki, ki jim izboljšujejo zdravje.

2.1 Splošno o promociji zdravja na delovnem mestu

Promocija zdravja velja za strategijo, ki povezuje ljudi z njihovim okoljem za zdravje. Ottawska listina, ki jo navaja Svetovna zdravstvena organizacija (WHO 1986), zajema pet stebrov in tri strategije skrbi za zdravje, kot prikazuje naslednja slika 1. Listina izhaja iz prepričanja, da je na poti doseganja zdravja treba prepoznati svoje želje, znati zadovoljiti svoje potrebe ter spreminjati in reševati težave v povezavi z okoljem.



Slika 1: Shematski prikaz Ottawske listine

Vir: WHO 1986, 5.

Promocija zdravja opozarja na politične, ekonomske, socialne, kulturne, okoljske, vedenjske in biološke dejavnike, ki vplivajo na naše zdravje. Gre za usmeritev v doseganje pravičnosti v zdravju; da bi vsem ljudem omogočila po najboljših močeh izpolniti potenciale v zvezi z zdravjem. Promocija velja kot nekakšen posrednik med različnimi interesi v družbi v korist zdravju.

Cilji promocije zdravja so:

- dobro zdravje, ki je podlaga za socialni, ekonomski in osebni razvoj,
- pravičen dostop do informacij, znanja in možnosti odločanja za zdrav način življenja za vse ljudi,
- posredovanje informacij o zdravju.

Kot že rečeno, Ottawska listina (WHO 1986) opozarja na pet stebrov promocije zdravja, in sicer oblikovanje zdrave javne politike, oblikovanje podpornih okolij, razvoj veščin in znanja, vključevanje lokalne skupnosti ter preusmeritev zdravstvene dejavnosti v smeri promocije zdravja in preprečevanja bolezni.

Oblikovanje zdrave javne politike

Zdravje je področje v življenju, ki nastaja in se hkrati izgublja povsod, kjer so prisotni ljudje. O zdravju bi se morali pogovarjati vsak dan, in sicer predvsem tisti, ki o zdravju odločajo. Njihove odločitve vplivajo na vse nas, zato morajo biti odgovorni pri določanju novih smernic in dejavnosti v prid zdravju. O vplivih na zdravje ne smemo razmišljati samo v okvirih zdravstvenega sektorja. Kot glavni cilj oblikovanja zdrave javne politike je bolj zdrava izbira, ki naj bo tudi lažja izbira.

Oblikovanje podpornih okolij

Nenehni spreminjajoči se vzorci življenja, dela in prostega časa pomembno vplivajo na zdravje. Delo in prosti čas bi morala biti vir zdravja, a žal se velikokrat dogaja ravno obratno. Življenjske in delovne razmere morajo zagotavljati varnost, spodbudo, zadovoljstvo in prijetnost pri ljudeh, ki so vpleteni v proces zdravja. Vsaka strategija promocije zdravja mora upoštevati varovanje okolja in ohranjati naravne vire.

Razvoj veščin in znanja

Promocija zdravja mora podpirati osebni in družbeni razvoj na tak način, da zagotavlja informacije, izobraževanje za zdravje in pridobivanje življenjskih veščin. Zelo pomembno je omogočiti ljudem, da se v različnih življenjskih obdobjih učijo in se tako pripravljajo na različne življenjske okoliščine. Znanje si lahko pridobijo samo s stalnim izobraževanjem, tako na delovnem mestu kot tudi v lokalni skupnosti, doma ter ob različnih drugih priložnostih.

Vključevanje lokalne skupnosti

Pri vključevanju lokalne skupnosti gre za odločanje, načrtovanje in izvajanje dejavnosti za boljše zdravje. Pri tem opolnomoči skupnost, občutek lastništva ter z lastnimi prizadevanji vpliva na potek dogodkov v prid našemu zdravju.

Preusmeritev zdravstvene dejavnosti v smeri promocije zdravja in preprečevanja bolezni

Pri promociji zdravja in preprečevanju bolezni je treba podpirati potrebe posameznikov in skupnosti po bolj zdravem življenjskem slogu ter vzpostaviti dobro komunikacijsko vez med zdravstvom in drugimi sektorji.

Med tri strategije promocije zdravja po Otawski listini (WHO 1986) pa sodijo omogočanje, posredovanje in zagovorništvo, ki jih podrobneje predstavljamo v nadaljevanju.

Omogočanje

Gre za zmanjševanje razlik v zdravju in za zagotavljanje enakih možnosti ter virov, da bi na ta način omogočili doseganje najboljšega možnega zdravja. Omogoča se ustrezna podporna okolja, dostopa do informacij, življenjske veščine in priložnosti za zdrave izbire (WHO 1986).

Posredovanje

Za delujoč sistem zdravega življenja je zelo pomembna koordinacija med vlado, različnimi sektorji, vladnimi in nevladnimi organizacijami, lokalnimi oblastmi, industrijo in mediji. Strokovne in družbene skupine ter strokovnjaki s področja zdravja so odgovorni za posredovanje med različnimi interesi v družbi na poti k zdravemu življenjskemu slogu (WHO 1986).

Zagovorništvo

Ker zdravje velja za glavni vir socialnega, ekonomskega in osebnega razvoja, moramo pri analizi kakovostnega življenjskega sloga upoštevati vsa omenjena področja hkrati. Zato velja zagovorništvo kot strategija, ki različne dejavnike (politične, ekonomske, družbene, kulturne, okoljske, vedenjske in biološke) usmerja tako, da zdravju koristijo. Na podlagi zagovorništva oblikujemo razmere, ki so povsem naklonjene zdravju (WHO 1986).

Vrednote, ki jim promocija zdravja na delovnem mestu sledi, so opolnomočenje, socialna pravičnost in nepristranskost, vključevanje in spoštovanje. Vrednota opolnomočenja predstavlja nadzor nad odločitvami, ki jih imajo ljudje, ki so najbolj vpleteni v delovno dejavnost. Pri socialni pravičnosti in nepristranskosti gre za to, da revni umirajo mlajši in pogosteje zbolevalo kot bogati. Zato je želja po nepristranski obravnavi ter postavljanju pogojev za zdravo delovno okolje še kako pomembna. Vključevanje tudi šibkejših skupin (bolni, revni) ali skupin, ki so izključene zaradi spola, rase, nezmožnosti ali pomanjkanja izobrazbe, je tudi ena od vrednot promocije zdravja.

Promocija zdravja na delovnem mestu velja kot skupno prizadevanje delavcev, družbe in delodajalcev za izboljšanje zdravja in kakovostnega življenja na delovnem mestu. Zelo pomembno je duševno zdravje, ki ga Svetovna zdravstvena organizacija (WHO 2001, 3) opisuje kot »stanje dobrega počutja, znotraj katerega vsak posameznik uresničuje lasten potencial, se lahko spopada z normalnim življenjskim stresom, lahko dela plodno in produktivno in zmore prispevati svoji skupnosti.« Promocija zdravja vedno bolj velja za zelo pomemben dejavnik uspeha podjetja, saj hkrati vključuje skrb za izboljšanje delovnih pogojev tako na ravni celotnega sistema kot na določenem, konkretnem delovnem mestu. Z izobraževanjem delodajalcev, delavcev in celotne organizacije se stremi k dejavnemu izvajanju dejavnosti, ki sledijo promociji in spodbujanju zdravja. Promocija zdravja želi delovati predvsem preventivno, da bi bilo v prihodnosti čim manj obolelih in odsotnih zaposlenih. Velikokrat se je tudi izkazalo, da za učinkovito promocijo zdravja na delovnem mestu ni treba imeti kompleksnih in zelo dragih programov. Najbolj pomembno je, da se programu preda ter čuti podporo idej na najvišji ravni, kar posledično vzbudi navdušenje posameznikov ter vseh udeležencev pri uresničevanju zelenih ciljev na področju zdravja na delovnem mestu (Urdih Lazar, Stergar in Zabukovec 2016, 41–44).

Pri izvajanju promocije zdravja na delovnem mestu je pomembno slediti naslednjim načelom (Lužar Šajt idr. 2011, 52):

- zavezanost vodstva k izboljšanju zdravja delavcev,
- združevanje potreb organizacije in delavcev,
- zagotavljanje ustreznih informacij delavcem in oblikovanje celovitih strategij komuniciranja,
- vključevanje delavcev v procese odločanja in v vse faze promocije zdravja na delovnem mestu,
- razvoj delovne kulture, ki temelji na partnerskem sodelovanju,
- organiziranje delovnih nalog in procesov tako, da prispevajo k zdravju, namesto da bi mu škodovali,
- izvajanje prakse, ki izboljšuje zdravje delavcev tako, da so zdrave izbire enostavne,
- zavedanje, da organizacija vpliva na ljudi in da to vedno ne prispeva k njihovemu zdravju in dobremu počutju.

Ukrepe za promocijo zdravja na delovnem mestu ločimo na (Lužar Šajt idr. 2011, 53):

- organizacijske ukrepe,
- okoljske ukrepe in
- individualne ukrepe.

Med organizacijske ukrepe sodi (Lužar Šajt idr. 2011, 53):

- omogočiti gibljiv delovni čas in prilagodljiva delovna mesta,
- omogočiti delavcem, da sodelujejo pri izboljšavah organizacije dela in delovnega okolja,
- zagotoviti priložnosti za vseživljenjsko učenje delavcev.

Okoljski ukrepi želijo (Lužar Šajt idr. 2011, 53):

- zagotoviti skupne družabne prostore,
- doseči popolno prepoved kajenja,
- zagotoviti spodbudno psihosocialno delovno okolje.

Primeri individualnih ukrepov pa so (Lužar Šajt idr. 2011, 53):

- ponuditi in financirati športne tečaje in dogodke,
- spodbuditi zdravo prehranjevanje,
- ponuditi programe opuščanja kajenja,
- podpreti duševno dobro počutje, na primer z zagotavljanjem zunanje anonimne psihosocialne pomoči, svetovanjem in usposabljanjem za obvladovanje stresa.

Če želimo dobro promovirati zdravje v neki organizaciji, moramo najprej dobro oceniti dejansko stanje in potrebe, pripraviti akcijski načrt delovanja ter spremljati uspešnost njegovega izvajanja. Zelo pomembno je, da so v spremembe na področju izboljšave kakovosti življenja preko promocije zdravja na delovnem mestu vpeti tudi delavci (Lužar Šajt idr. 2011, 52–53).

Temeljito in dobro pripravljen načrt promocije zdravja na delovnem mestu prinaša veliko pozitivnih posledic tako za zasebno življenje delavcev kot tudi za celotno organizacijo oziroma podjetje nasploh.

Najbolj izpostavljene koristi skrbno pripravljenega načrta promocije za varnost in zdravje na delovnem mestu so (Stergar in Miklič Milek 2016, 108):

- zmanjšani stroški, ki so povezani z boleznimi in poškodbami ter bolniško odsotnostjo,
- izboljšano telesno in duševno zdravje ter počutje zaposlenih,
- zmanjšanje možnosti za mišično-skeletne zaplete,
- izboljšanje obvladovanje stresa na delovnem mestu,
- povečana motivacija zaposlenih za delo,
- zmanjšana fluktuacija delovne sile,
- večje število inovacij,
- večja učinkovitost in produktivnost zaposlenih,
- povečana kakovost izdelkov in storitev,
- boljši ugled podjetja,
- večje število zadovoljnih zaposlenih in posledično tudi strank.

2.2 Pravna ureditev

Najpomembnejši pravni vir, ki ureja pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev glede zdravja pri delu, je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Ur. l. RS, št. 43/2011). Zakon iz leta 2011 predstavlja novelo prvotnega istoimenskega zakona, ki je bil sprejet leta

1999 (ZVZD, Ur. l. RS, št. 56/1999, 64/2001). S tem zakonom je bila v slovenski pravni red prenesena Direktiva 1989/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (OJ L 183/1989). Cilj omenjene direktive je preprečevanje poklicnih bolezni, zaščita varnosti zdravja, odprava tveganj in vzrokov poškodb pri delu in podobno. Na področju tveganj direktiva namenja posebno pozornost tudi upoštevanju psihosocialnih obremenitev na delovnem mestu. Skladno s tem je tudi novi zakon prinesel pomembne novosti na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Od leta 2011 mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki bi lahko škodovale delavcem. ZVZD-1 v 6. in 32. členu določa, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zagotoviti sredstva v ta namen. Zakon namenja veliko pozornosti tudi obvladovanju stresa, ki nastane v povezavi z delom (7. člen ZVZD-1). Drugi odstavek 7. člena ZVZD-1 navaja upoštevanje duševne in telesne zmožnosti delavcev pri načrtovanju dela ter kako zmanjšati tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki bi lahko vplivale na varnost. Za zdravje pristojen minister poda smernice, ki jim mora delodajalec slediti in jih vpeljati v promocijo zdravja za svoje podjetje. V 27. odstavku 76. člena ZVZD-1 pa je predpisana globa med 2.000 in 40.000 evri, če v izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalec ne načrtuje promocije zdravja, ne zagotovi potrebnih sredstev za njeno izvajanje ter ne načrtuje spremljanja izvajanja promocije (Lužar Šajt idr. 2011, 61–62).

Vendar sprejem zakona sam po sebi ni dovolj, da bi bila promocija zdravja na delovnem mestu zagotovo uspešna. Potrebni so sistemski ukrepi na več ravneh, saj morajo različne organizacije na ravni države med seboj sodelovati in stremeti k enotnim ciljem. V Sloveniji so to predvsem naslednje organizacije (Lužar Šajt idr. 2011, 64–65):

- Sektor za varnost in zdravje pri delu pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, v okviru katerega se pripravljajo zakoni in drugi predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu, prirejajo se posveti in objavlja različna gradiva oziroma publikacije;
- Nacionalna informacijska točka Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu je zadolžena za projekte promocije varnosti in zdravja pri delu na nacionalni ravni;
- Zbornica varnosti in zdravja pri delu oblikuje kodeks poklicne etike, organizira in izvaja strokovne seminarje, srečanja in druge oblike strokovnega izpopolnjevanja;
- organizacije, ki ponujajo storitve s področja varnosti in zdravja pri delu, kot npr. ZVD Zavod za varstvo pri delu in Inštitut za varstvo pri delu in varovanje okolja Maribor.

2.3 Programi promocije zdravja na delovnem mestu

Za uspešno izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu je treba poskrbeti za ustrezno komuniciranje med zaposlenimi in vodstvom podjetja. Velikokrat se to spodbuja v obliki internega glasila, kjer zaposleni pišejo o dogodkih, povezanih tako z zasebnim kot s

poslovnim življenjem. Zelo so pomembni tudi delovni sestanki, kjer delavce obvestijo o novostih ter kakšne so naslednje akcije v smeri promocije zdravja na delovnem mestu. Letni razgovori s sodelavci in neformalne akcije (izleti, pikniki ter druga družabna srečanja) omogočajo boljši pretok informacij med zaposlenimi in delodajalci, kar posledično pomeni bolj učinkovito promoviranje zdravja na delovnem mestu. Neposredno vezano na promocijo zdravja na delovnem mestu pa posamezna podjetja omogočajo preventivne zdravstvene preglede, športno-rekreativne dejavnosti, lastne športne kapacitete za zaposlene, da lahko del odmora preživijo dejavno, ter različne treninge sproščanja. Informirajo jih tudi o različnih načinih varovanja posameznih delovnih skupin. Zaposlenim organizirajo psihološke službe za vzdrževanje mentalne kondicije, redno pa tudi spremljajo pooblaščenega zdravnika na vseh delovnih mestih. Podpira se tudi cepljenje, saj je to za zaposlene brezplačno, hkrati pa se veliko pogovarjajo o daljši bolniški odsotnosti ter jo s tem preprečujejo. Zaposlene tudi učijo reči »ne«, ko so preobremenjeni in si novih nalog ne smejo vzeti za izvajanje (Planinc Rozman 2012, 32–34).

V nadaljevanju opisujemo nekaj primerov dobrih praks promocije zdravja na delovnem mestu. V Murski Soboti, v podjetju First, d. o. o., so z analizo stanja pripravili program, ki temelji na treh načelih: preprečevanje in obvladovanje stresa, skrb za zdravje na delovnem mestu in zdrave medsebojne odnose. V podjetju skrbijo tudi za zdravo prehrano, zaposlenim so poklonili stekleničke za vodo, da bi bili hidrirani in tako bolj zdravi. Izvajajo tudi tedenske sestanke ter organizirajo čim več dogodkov za krepitev timskega duha. Podjetje IOLAR, d. o. o., iz Ljubljane skrbi za svoje zaposlene tudi z uvedbo sedeče masaže na delovnem mestu, izvirnost pa kažejo v tem, da so razvili aplikacijo »vabilo na druženje«. Vsak dan naključno izberejo nekaj zaposlenih, ki so deležni kratkega druženja in sproščanja. V podjetju Nucleus plus, d. o. o., iz Trzina organizirajo vadbo v okviru delovnega časa (5–10 minut vaj za raztezanje in sprostitev oči), zaposlenim nudijo suho sadje in oreščke ter z internim glasilom vabijo zaposlene, da izrazijo svoje želje ter morebitne kritike. Skupna značilnost omenjenih podjetij je zagotovo dolgoročna skrb za zdravje zaposlenih. Zavedajo se, da bodo zaposleni zadovoljni in posledično zdravi le, če bo zanje še posebej poskrbljeno. Biti uslišan je želja vsakega zaposlenega, zato so omenjeni ukrepi pri zaposlenih še kako dobrodošli (Na mavrici zdravja 2018).

2.4 Načrtovanje in izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu

Pri načrtovanju in razvoju promocije zdravja na delovnem mestu je zelo pomembno, da je že načrtovanje zelo kakovostno pripravljeno. Nekateri avtorji navajajo tudi Paretovo načelo, po katerem je treba 80 % časa, energije in znanja posvetiti načrtovanju (in ponovnemu prilagajanju), 20 % pa ga porabimo za dejansko izvajanje projekta. Pri načrtovanju promocije zdravja na delovnem mestu ne smemo biti površni. Tipične napake, ki se lahko zgodijo, so (Stergar in Miklič Milek 2016, 102):

- Napačno lotevanje reševanja težave. Program želi rešiti težavo, ki je v podjetju ni ali pa je podobna neki drugi težavi, za katero so primerni drugačni ukrepi. Npr.: V podjetju imajo veliko težav z alkoholizmom, a uvedejo take ukrepe, ki ciljajo na osebe, ki imajo težave s prepovedanimi drogami. Gre torej za program, ki rešuje odvisnost, a ciljna skupina je napačna.
- Ukrepi odpravljajo posledice težave, ne pa vzrokov. Npr.: V podjetju posledice stresa odpravljajo tako, da zaposlenim nudijo več gibanja in zdrave prehrane, niso pa pomislili na odpravljanje dejanskih vzrokov stresa (lahko so to: oceanski prostori, glasni tiskalniki, računalniki, telefoni, hrupno govorjenje itd.).
- Izvajajo se programi, ki niso natančno načrtovani, brez vrednotenja in tako prihaja do ponavljanja neučinkovitih ukrepov. Npr.: V zdravstveni ustanovi je velik delež bolniške odsotnosti zaradi mišično-skeletnih bolezni, vsako leto ponavljajo izobraževanje o ergonomskem delu, ničesar pa niso izboljšali v povezavi z delovnim okoljem.
- V programe za promocijo varnosti in zdravja na delovnem mestu se vključujejo le vodstveni kadri. Npr.: V podjetju so zaradi visokega deleža poškodb v zasebnem času začeli izvajati program, ki je posegal v prosti čas zaposlenih. Ker zaposleni niso bili pravočasno seznanjeni z namenom izvajanja projekta, so dobili občutek invazivnega poseganja v njihovo zasebno življenje. Zato je pred vsakim pričetkom izvajanja programa treba zaposlene vsaj deloma vključiti, predvsem pa jih obvestiti o izvajanju programa pravočasno ter na primeren način.
- Cilji so velikokrat zastavljeni preveč ohlapno. Tako obstaja nevarnost, da je vsaka sprememba, ki se zgodi znotraj podjetja, pripisana programu promocije varnosti in zdravja na delovnem mestu, kar pa ni nujno vedno resnično.

Pri promociji zdravja na delovnem mestu gre za skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Vsak delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu skrbno načrtovati. Lahko jo izvaja v različnih oblikah, najbolj pogoste so dejavnosti in ukrepi, ki so izvedeni izključno z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in društvenega zdravja delavcev.

Šele na podlagi skrbno pripravljene analize stanja v podjetju se lahko delodajalec odloči za primerne ukrepe promocije zdravja. Ker je situacija od podjetja do podjetja različna, bodo tudi ukrepi posameznih podjetij različno pripravljene. Programa promocije zdravja zato ni mogoče izdelati na univerzalen način. Pripravi se ga le tako, da se ga prilagodi točno določenemu podjetju.

Preden pričnemo z izvajanjem promocije zdravja, moramo temeljito izvesti analizo stanja v podjetju. Če ne poznamo dovolj dobro naših zaposlenih in posledično tudi značilnosti podjetja, lahko zgrešimo bistvo pri načrtovanju promocije zdravja. Ni nujno, da je analiza stanja zapletena, ponavadi tudi ne zahteva dodatnega zbiranja podatkov. Podjetja sproti zbirajo podatke o svojih zaposlenih, pa tudi na ravni celotne države potekajo o zdravju

zaposlenih (Zdravstveni statistični letopis, poglavje: Spremljanje zdravstvenega stanja delavcev).

Med najbolj pomembne podatke pri analizi stanja podjetja sodijo (Stergar in Miklič Milek 2016, 108):

- podatki o bolniški odsotnosti,
- demografski podatki zaposlenih v delovni organizaciji (spol, starost, stopnja izobrazbe itd.),
- poročila izvajalcev medicine dela o rezultatih obdobjnih zdravstvenih pregledov,
- podatki o poškodbah pri delu,
- podatki o številu invalidov,
- podatki iz izjave o varnosti z oceno tveganja,
- podatki o fluktuaciji,
- rezultati ekološkega monitoringa,
- rezultati biološkega monitoringa,
- podatki o pregledu strojev in opreme,
- podatki o organizacijski klimi in zadovoljstvu,
- podatki o potrebah in pričakovanjih zaposlenih,
- podatki o zdravstvenem obnašanju in ravnanju,
- podatki o zdravstvenem stanju,
- drugi podatki, ki jih zbiramo z različnimi vprašalniki (npr. raziskava o vzrokih stresa, o trpinčenju in spolnem nadlegovanju na delovnem mestu itd.).

Naštete podatke nato pregledamo, analiziramo ter jih ovrednotimo. Na koncu določimo prednostne naloge ter izberemo področje, ki se ga bo organizacija/podjetje/ustanova v programu PZD najprej lotila (Stergar in Miklič Milek 2016, 108).

Preden pričnemo z načrtovanjem promocije zdravja na delovnem mestu, je priporočljivo, da zberemo še naslednje podatke (Stergar in Miklič Milek 2016, 108–109):

- Ocena različnih pogledov: lasten pogled – vizija, vizija sodelavcev v skupini za zdravje, pogledi in stališča posameznikov v podjetju, vizija podjetja, zelene smeri razvoja managerjev in drugih vplivnih v skupnosti, pomembni strateški načrti, anketa zaposlenih (pridobimo vidik zaposlenih na podjetje ter kako se v njem počutijo).
- Pregled literature in preteklih izkušenj: ugotovitve preteklih izkušenj na tem področju, pregled literature o izvedenih raziskavah in projektih, proučitev predhodnih ugotovitev vrednotenja podobnih projektov, pregled literature o podobnih projektih in priporočilih, ki izhajajo iz njih, pregled podatkov o potrebnosti projekta.
- Izvedba analize PEEST (angl. P – political, E – economical, E – enviromental, S – social and T – technological factors). V tem delu gre za opredelitev političnih, gospodarskih, okoljskih, socialnih in tehnoloških dejavnikov (tveganj), ki bi lahko vplivali na izvajanje

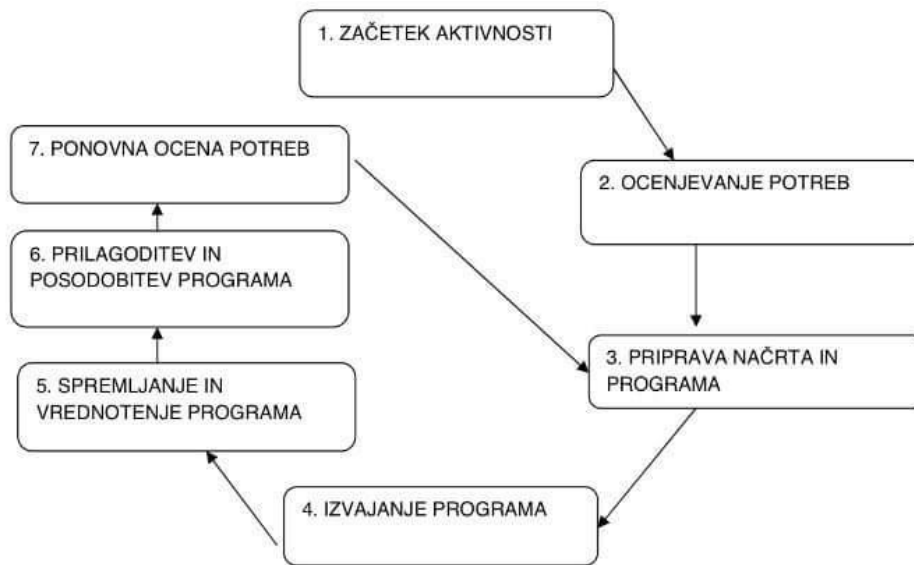
projekta. Gre za odgovarjanje na vprašanja, kako bi na izvedbo projekta vplivala zakonodaja, predpisi; kakšne so splošne nacionalne/lokalne politike in smernice; kakšni so strokovni standardi in etične smernice; potencialni vpliv politične agende (menjava vodstva) na izvedbo projekta; mandati/pooblastila potencialnih partnerjev in/ali konkurentov ter kakšen je proračun za izvajanje.

Na podlagi zbranih relevantnih podatkov o zdravju lahko nato določimo prednostna področja ukrepanja ter ugotovimo izhodišča za kakovostno pripravo načrta promocije zdravja na delovnem mestu (Stergar in Miklič Milek 2016, 108–109).

Pri pripravi promocije zdravja na delovnem mestu poznamo tri faze priprav (Mojazaposlitev.si 2018):

- V prvi fazi gre za analizo stanja, kjer se zaobjame vse dejavnike tveganja v delovnem okolju (analiza bolniškega staleža, analiza nezgod pri delu, anketa o zadovoljstvu zaposlenih itd.), istočasno pa je ta analiza dobra osnova za pripravo nadaljnjih ukrepov, ki bodo izvedeni v sklopu promocije. Porabi se lahko tudi lastno oceno tveganja kot osnovo za pripravo ukrepov.
- Drugo fazo imenujemo tudi faza realizacije. Inšpektorat RS za delo predlaga, da se na osnovi rezultatov, pridobljenih v sklopu analize, opredelijo enostavni in jasni ukrepi.
- Tretja je faza vzdrževanja promocije zdravja na delovnem mestu. V tem procesu delodajalec nadzornim službam dokaže, da ukrepe, ki jih je predlagal, tudi dejansko izvaja. Organizacija lahko promocijo zdravja na delovnem mestu opredeli tudi kot poslovno strategijo, saj dejansko želi preprečiti slabo zdravje pri delu ter hkrati izboljšati potencialne za zdravje in dobro počutje.

V prvem koraku podjetje imenuje odgovorno osebo oziroma delovno skupino, ki bo načrtovala in izvajala promocijo zdravja v organizaciji, v drugem koraku oceni potrebe in pričakovanja delavcev. Ta del lahko izvede tudi s pomočjo anketiranja ali s pogovori, odvisno od velikosti organizacije. Tretji korak predstavlja načrt promocije zdravja na delovnem mestu, ki mora vsebovati namen in cilje. Ta korak je zelo pomemben, saj na njegovi podlagi predvidimo, katere programe bomo tudi dejansko izvajali in na kakšen način. Program bo vseboval ukrepe/dejavnosti, način spremljanja učinkov promocije ter vrednotenje. Četrty korak predstavlja skladno s programom izvajanje načrtovanih ukrepov/dejavnosti. V petem koraku gre za redno spremljanje in vrednotenje programa ter analizo učinkovitosti programa. V šestem koraku se po izvedbi programa pregleda učinek ukrepov ter se program po potrebi prilagodi/spremeni ali posodobi. V zadnjem, sedmem koraku se znova vrnemo na tretji korak, kjer gre znova za preverjanje ocene potreb in ponovno vrednotenje celotnega načrta ter izvedbe promocije. Ta naj bi predstavljala trajen proces, ki se redno obnavlja ter izboljšuje (slika 2) (Ministrstvo za zdravje 2015, 11).



Slika 2: Prikaz procesa izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu po posameznih korakih

Vir: Ministrstvo za zdravje 2015, 11.

3 DELOVNA MESTA V LOGISTIKI

Logistika je razmeroma mlada veda. Za splošno razlago pojma logistike se uporablja nekoliko starejša opredelitev akademika profesorja dr. Danila Požarja, ki opredeljuje operativni vidik logistike (Požar 1985, 11). Meni, da je logistika vojaškega izvora (Orbanić in Rosi 2016, 27). Po drugi svetovni vojni sta se vloga in pomen logistike prenesle iz vojske v podjetja in gospodarstvo, z globalizacijo svetovnega gospodarstva konec 20. stoletja pa se je ta veda še bolj okrepila (Gerič 2010, 2). Z logistiko so povezovali nov način razmišljanja o funkcionalnem opazovanju medsebojne povezanosti materialnih tokov, katerih dejavnost je postala nujna zaradi časovno-prostorskih neskladij med nabavo, proizvodnjo in prodajo, in njihovega združevanja v logistični sistem. Modernejši koncept logistike spremljamo od druge polovice dvajsetega stoletja, ko se je logistika pričela razvijati v znanstveno disciplino s pomembno vlogo v teoriji in praksi. Logistika je bila prepoznana kot pomembna komponenta poslovne strategije podjetja (Križman 2010, 5).

3.1 Splošno o logistiki

Logistiko lahko opredelimo na več načinov, odvisno od tega, katere vidike logistike postavimo v ospredje. Leta 1991 je logistiko opredelil Svet za logistični management (Council of Logistics Management – organizacija pod okriljem Združenih narodov) kot: proces načrtovanja, izvajanja in nadzorovanja učinkovitosti pretoka in skladiščenja blaga, storitev in pripadajočih informacij od izvora do ponora (porabe) blaga (Wood b.l.). Svojo opredelitev logistike Ballou¹ (Wikipedia 2017) opisuje tako: »Pri logistiki gre za menedžment vseh dejavnosti v zvezi s premikanjem in skladiščenjem ter s tem povezanimi dejavnostmi, ki nastopajo med točkama dobave in porabe. Poslanstvo logistike je zagotoviti strankam storitev v skladu z njihovimi potrebami in zahtevami na najbolj učinkovit način. Osnovni cilj logistike je zagotoviti prave dobrine in storitve na pravem mestu ob pravem času, pri čemer je cena vsega tega najnižja.« Orbanić in Rossi (2016, 27) pa menita, da je logistika fizični tok materiala (surovin, polproizvodov, proizvodov, odpadkov) ter tok informacij od dobavitelja surovin, preko proizvajalca in morebiti trgovca do končnega potrošnika gotovih proizvodov, torej prostorske spremembe, poleg tega tudi skladiščenje, ki pomeni premagovanje časa. Operativni del logistike je tako imenovana »špedicija«. Sodobno definicijo špedicije, ki temelji na spoznanjih teorije logistike in teorije organizacije ter v celoti ustreza potrebam današnjega časa, je oblikoval Jelenc (1983), ki pa se glasi: »Špedicija je storitvena dejavnost, ki se ukvarja z organiziranjem procesov premeščanja blaga (logističnih procesov) v prostoru in času.« Na Jelencu se sklicujejo Jakomin, Jelenc in Vlačič (2006, 92), ko pravijo, da je špedicija logistična dejavnost, špeditersko podjetje oz. špediter pa specializirano logistično podjetje, ki za potrebe nelogističnih podjetij (zlasti za industrijska in trgovska podjetja) opravlja različne logistične storitve.

¹ Primarni vir ni naveden.

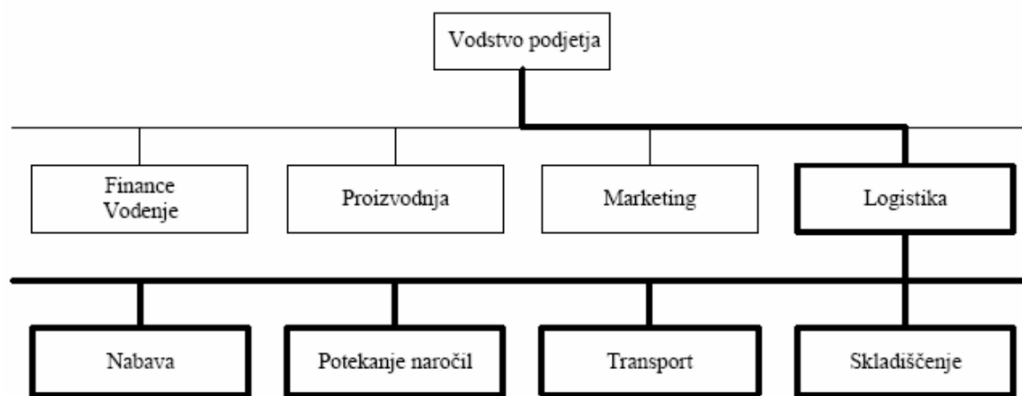
Podjetje, ki se ukvarja z logistiko oz. delom logistike, to je špedicijo, se lahko ukvarja z vsemi logističnimi storitvami ali pa samo z nekaterimi, kar je odvisno od potreb naročnika storitev in od določil sklenjene pogodbe. Lahko pa jih strnemo v naslednje vrste storitev (Jakomin, Jelenc in Vlačič 2006, 120–126):

- organizacija transporta – na tej točki gre predvsem za izbiranje najustreznejše vrste transporta oz. njegovih kombinacij, izbiranje najboljšega načina transporta, izbiranje optimalne transportne poti in izbiranje najugodnejših izvajalcev transporta;
- organizacija skladiščenja blaga in manipulacij – v svetu logističnih procesov, še posebej ko gre z mednarodno trgovino, se skladiščenje blaga pogosto pojavlja kot del celotnega procesa premeščanja blaga od prodajalca do kupca. Razlogi za skladiščenje so različni, zato se tudi skladišči na različnih skladiščnih površinah. Pri uskladiščenju blaga so povezane tudi manipulacije z blagom, ki dodaja pomemben del procesu;
- organizacija zbirnega in ekspresnega prometa – gre za zbiranje in združevanje kosovne pošiljke različnih pošiljateljcev in njihovo odpremljanje v obliki enotne večje pošiljke. Poseben primer zbirnega prometa je ekspresni promet, pri katerem gre za ekspresno dostavo pošiljk manjše teže;
- sklepanje transportnega zavarovanja (zavarovalno posredovanje) – izvaja se izključno samo po nalogu naročnika, ki se sam odloča, na kakšen način bo pošiljko zavaroval;
- organizacija carinjenja blaga (carinsko posredovanje) – potreba po tej storitvi nastopi v primeru mednarodne logistike, ko carinski predpisi izvozne, uvozne ali tranzitne države to zahtevajo;
- plačevanje dejanskih stroškov in druge finančne storitve – po dogovoru z naročnikom se lahko logistično podjetje odloči, da bo plačalo razne dejanske stroške (transport, skladiščenja, zavarovanja itd.), ki nastajajo v procesu, ter jih po končanem poslu obračunalo naročniku;
- druge storitve– pakiranje in označevanje blaga, razvrščanje, komisioniranje, vodenje stanja zalog, nadzorovanje in prevzem blaga itd.

Vsak sklop omenjenih storitev se nato združuje v različna delovna mesta v podjetju oz. v različne skupine delovnih mest v dejavnosti logistike.

3.2 Nabor delovnih mest v logistiki

Ne glede na to, ali je logistika zgolj ena izmed dejavnosti podjetja ali pa njegova izključna (edina) dejavnost, je običajno organizirana na naslednje oddelke, kot prikazuje slika 3.



Slika 3: Prikaz linijske strukture

Vir: Logožar 2004, 15.

V nadaljevanju opisujemo temeljne vsebine dela v logistiki in značilnosti delovnih mest v tej dejavnosti. Spodnje ugotovitve so sinteza ugotovitev iz študija literature, analize aktov o sistemizaciji, ki smo jih dobili na vpogled v preučevanih podjetjih, nekatere ugotovitve pa izhajajo tudi iz lastnih izkušenj v dejavnosti logistike. Izvedba intervjujev je podrobneje opisana v naslednjem poglavju.

V večini podjetij logistika obsega naslednje štiri temeljne vsebine dela (oddelke) (Žvikart 2001):

- transport (zunanji in notranji),
- skladiščenje (vključujoč z zalogami, manipuliranje z blagom),
- informacije, komunikacijo in nadzorovanje (npr. potekanje naročil itd.),
- kadre, povezane s sistemom (npr. nabava, finance itd.).

V vsakem oddelku se vsebine dela še nadalje delijo na dela v pisarni (pisarniško delo) in terensko delo. Pisarniško delo je notranje strukturirano na naslednji način (Žvikart 2001, 26–30):

- oddelek za uvoz, izvoz in tranzit s prometno organizacijo (oddelek opravlja vsa dela, ki so vezana na transport blaga pri izvozu, uvozu; vodi vso potrebno evidenco, korespondira z nalagodajalci in drugimi domačimi/tujimi partnerji; sestavlja obračun stroškov za komitente ipd.),
- tarifni oddelek (sestavljanje in uporaba različnih tarif – pavšalne, konferenčne, letalske),
- oddelek financ (vodi obratovno knjigovodstvo, sestavlja mesečna poročila o finančnem uspehu obračunske enote, nadzira obračune stroškov posameznih obračunskih pozicij ter blagajno obračunske enote),
- oddelek carinske službe, ki lahko opravlja dela za uvoz, izvoz in tranzit (ta oddelek tarifira in deklarira blago po veljavni carinski tarifi; prijavlja blago carinarnici ter opravlja vse izvozne in uvozne carinsko-posredniške formalnosti; spremlja vse carinske, tarifne spremembe in predpise; vodi vse carinsko-upravne spore in reklamacije).

V okviru pravkar opisanega pisarniškega dela poznamo še notranjo delitev dela, kot sledi (Žvikart 2001, 31–33):

- vodja poslovalnice ima poleg vodstvenih pravic in dolžnosti tudi druge zadolžitve, kot so obiskovati nove komitente in zagnati nova dela, dajati pobude in kalkulacije prevoznih stroškov in drugih storitev, imeti pregled nad poslovanjem s komitenti, raziskovati tržišče ter spremljati uvozno-izvozna dela, sklepati posle v mejah pooblastila, obveščati upravo podjetja itd.;
- operativna služba, v okviru katere morajo zaposleni prejeta dispozicijo pregledati, odpoklicati blago, voditi domačo/tujko korespondenco, operativno spremljati pošiljke, izdajati naloge zunanji službi, nadzorovati delo zunanje službe itd.;
- zunanja služba, v okviru katere se vodijo evidence o prispelih in odpravljenih pošiljkah, prevzemajo se obvestila o prispetju pošiljk, naročajo se prevozna sredstva ter skrbi, da so ta pravočasno pripravljena, obračunavajo se izdatki, likvidirajo se transportni dokumenti itd.;
- služba zavarovanja (kot služba se uvede le, če operativni referenti zaradi obilice dela ne morejo spremljati zavarovalne politike), ki vodi evidenco predhodnih prijav zavarovanja, spremlja zavarovalne pogoje dispozicij, prijavlja zavarovalnici pošiljke v zavarovanje itd.;
- carinska posredniška služba se deli na carinske tariferje, ki morajo pregledati dokumente za carinjenje blaga, tarifirati in deklarirati blago po carinski tarifi ter posredovati pri uradnem pregledu blaga, ter na carinske deklarante, ki morajo nadzorovati fakture dobaviteljev, izračunavati vrednost blaga na podlagi fakture dobaviteljev, nadzorovati pravilnost izračuna carinskih dajatev itd.;
- nadzorno-obračunska služba, ki vodi evidenco vhodnih računov, internih računov, predaja finančne dokumente operativni službi, knjiži pozicijske razlike analitične kartice dokumentov itd.

Kar se tiče terenskega dela, je to razdeljeno po več oddelkih, in sicer gre za oddelke (Logožar 2005):

- transporta – ločimo med zunanjim in notranjim transportom. Zunanji transport zajema prevoz surovin, polproizvodov, nedokončanih proizvodov, sestavnih delov in drugega blaga od mesta njihovega izvora oz. od dobavitelja do proizvodnje ter prevoz od proizvajalca do skladišča odjemalca oz. do končnega uporabnika. Za uspešno in učinkovito izvajanje te naloge mora podjetje izbrati najprimernejše prevoznike, prevozna sredstva in prevozne poti (Logožar 2005, 65–66). Notranji transport zajema premikanje blaga, surovin in proizvodov. Vključuje torej transport v predelavi oz. proizvodnji, skladišču, med predelavo in skladiščem, transport med proizvodno-predelovalnimi obrati in transport med skladišči v podjetju (Logožar 2005, 78);
- skladiščenje, katerega osnovna naloga je spremljanje, varovanje in izdajanje surovin, proizvodov in drugega blaga. Poleg navedenih nalog v skladiščni službi poteka tudi

urejanje dokumentacije v zvezi s sprejetim in izdanim blagom, namestitev blaga v skladišča in pakiranje, če je potrebno (Logožar 2005, 79);

- tudi dela, ki smo jih zgoraj umestili med pisarniška, se v določenih primerih izvajajo na terenu (vodja obiskuje nove komitente, referenti so fizično prisotni pri pregledih blaga na luških površinah in drugje itd.).

Ne glede na naravo posla v logistiki in ne glede na to, katera vrsta dela se opravlja (pisarniško ali terensko), je vsako delovno mesto izpostavljeno določenim tveganjem za zdravje, kar si bomo podrobneje ogledali v naslednjem poglavju.

4 ANALIZA STANJA V DEJAVNOSTI LOGISTIKE

Analiza dejavnikov tveganj na delovnih mestih v logistiki predstavlja praktični del te naloge, ugotovitve v tem delu pa so rezultat izvedene raziskave v treh največjih podjetjih v dejavnosti logistike v obalni regiji ter sinteza spoznanj iz literature.

4.1 Predstavitev podjetij in raziskovalne metode

Polstrukturirane intervjuje smo izvedli v treh največjih obalnih logistično-špedicijskih podjetjih, ki jih bomo poimenovali kot podjetje A, B in C. V vsakem podjetju smo za intervju pridobili dva predstavnika podjetja, več jih zaradi prezasedenosti z delom nismo utegnili pridobiti.

Za kvalitativno metodo raziskovanja (polstrukturirane intervjuje) smo se odločili, ker v literaturi ni podatka o dejavnikih tveganj na delovnih mestih v logistiki. Literatura, ki smo jo v prejšnjem poglavju uporabili za analizo značilnosti delovnih mest v logistiki, o tveganjih na teh delovnih mestih ni vsebovala nobenih podatkov. S pomočjo intervjujev smo pridobili globlji vpogled v stanje na področju tveganj za zdravje na delovnih mestih v logistiki. Obenem smo z intervjuji tudi preverili naše predhodne ugotovitve o značilnih delovnih mestih v logistiki, ki smo jih med intervjuji potrdili.

Podjetja, v katerih smo izvedli intervjuje, označujem s črkami A, B, C. Podjetje A je bilo ustanovljeno leta 1912, na letni ravni ustvari 4,8 milijarde evrov. Imajo 610 poslovnih enot po vsem svetu in zaposlujejo 29.000 ljudi, od tega v Sloveniji je 17 zaposlenih. Njihova glavna dejavnost je luška logistika, poleg teh opravljajo še druge dejavnosti, kot je špedicija, javni transport, tovorna logistika itd. Podjetje B posluje na trgu v osrednji, vzhodni ter zahodni Evropi, SV in JZ Aziji ter Severni Ameriki. Delujejo z 2.700 zaposlenimi, ki v Sloveniji zasedajo le 2 % zaposlenih. Na letni ravni ustvarijo 831 milijonov evrov prometa od dejavnosti, kot so vse vrste transportov ter skladiščenje. Podjetje C je bilo ustanovljeno leta 1928 z glavno dejavnostjo organiziranja vseh vrst prevozov, kasneje so se dejavnost razširili še na druge dejavnosti, kot je skladiščenje, vhodna/izhodna logistika, logistika rezervnih delov itd. Je večje podjetje v Sloveniji kot ostali dve podjetji, saj zaposluje do 250 ljudi, na globalni ravni pa 570. Ustvarijo letnega dobička v višini 150 milijona evrov. Le podjetje C ima lasten vozni park, medtem ko podjetji A in B uporabljata podizvajalce (prevoznike). V tej vsebini se akti o sistemizaciji omenjenih podjetij tudi najbolj razlikujejo, saj v podjetju A in B ni nabora delovnih mest z opisom nalog, ker podjetje »najema« voznike od zunaj.

Izvedli smo dva intervjuja, in sicer smo en intervju izvedli z vodilnimi v podjetju, torej s poslovodjo ter vodjo financ. Drugi intervju smo izvedli z zaposlenimi v operativnem oddelku, finančno-carinskem oddelku in prevozniki. Vsem sodelujočim smo omogočili anonimnost, in

sicer zaradi lažje pridobitve resničnih podatkov in sproščenega vzdušja med pogovorom. Vprašanja smo si pripravili vnaprej z možnostjo podvprašanj za lažje vodenje intervjuja.

Intervju z vodilnimi delavci je bil sestavljen iz desetih vprašanj. Prva tri vprašanja so se nanašala na značilna delovna mesta v logistiki. Zanimalo nas je, katera so najbolj značilna (pogosta) delovna mesta v tej dejavnosti (preverjali smo ugotovitve o značilnih delovnih mestih, do katerih smo prišli preko študija literature) in katere so njihove skupne značilnosti v smislu narave dela, okoliščin dela in podobno. Nato nas je zanimalo, katera tveganja za zdravje obstajajo na teh delovnih mestih. Nadaljnjih pet vprašanj je bilo usmerjenih v promocijo zdravja v proučevanih podjetjih. Zadnji dve vprašanji sta bili namenjeni mnenju zaposlenih o počutju na delovnem mestu, zanimale so nas tudi njihove izkušnje s tveganjem za zdravje na omenjenih delovnih mestih.

Intervju z zaposlenimi na delovnem mestu (prevozniki, pisarniškimi delavci – operativni oddelek, finančni oddelek, carinski oddelek) je bil nekoliko krajši, zanimalo nas je samo, kakšne so njihove izkušnje s promocijo zdravja na delovnem mestu ter katera tveganja na delovnem mestu so izkusili na lastni koži in kakšno je trenutno njihovo počutje na teh delovnih mestih z vidika varnosti in zdravja.

Po opravljenih intervjujih smo opravili še ogled proučevanih podjetij in delovnih mest.

Obsežne podatke smo uspeli, s predhodno privolitvijo, posneti z diktafonom za lažjo obdelavo podatkov; ključne odgovore na vprašanja smo prepisali in jih ustrezno analizirali.

V nadaljevanju najprej podajamo ugotovitve, ki se nanašajo na dejavnike tveganj za zdravje na delovnih mestih v dejavnosti logistike, nato pa še ugotovitve glede promocije zdravja na delovnem mestu.

4.2 Dejavniki tveganj

Večina del v vseh treh podjetjih je pisarniških del, ti delavci so večinoma tudi vsi zaposleni. Za občasna dela najamejo agente. Na področju skladiščenja se vsa tri podjetja raje odločajo za podizvajalstvo, saj nimajo lastnih skladišč.

Dejavnike tveganj na delovnih mestih v logistiki lahko v osnovi ločujemo na tiste, ki so značilni za pisarniško delo, in na tiste, ki so lastni terenskemu delu. V obeh primerih nadalje ločimo psihosocialna tveganja ter fizična tveganja na delovnem mestu.

V nadaljevanju izpostavljamo le najpomembnejše dejavnike tveganj za varnost in zdravje na delovnih mestih v dejavnosti logistike, kot smo jih izluščili na podlagi rezultatov naše raziskave. Ugotovitve iz raziskave smo podkrepili tudi z ugotovitvami, do katerih smo prišli na podlagi študija literature, predvsem smo določene dejavnike skušali nekoliko podrobneje

opredeliti in pojasniti. Ugotovitve, ki jih izpostavljamo v nadaljevanju, lahko služijo kot podlaga za bolj podrobne analize na podlagi dejanskega stanja v posameznem podjetju v dejavnosti logistike.

Za pisarniška dela lahko poudarimo najpogostejša psihosocialna tveganja – stres, absentizem in izgorevanje na delovnem mestu.

Stres

Stres zaseda prvo mesto na lestvici psihosocialnih tveganj. Kot navajajo Kralj idr. (2011, 10), strokovna literatura različno opredeljuje stres na delovnem mestu. Nekateri stres razlagajo predvsem kot posameznikov nasproten odgovor na njegovo okolje, drugi pa ga povezujejo z dražljaji, ki sprostijo adaptivne odgovore organizma. K stresorjem prištevamo vse dejavnike (fizični, kemični, družbeni ali psihični), ki lahko ogrozijo telesno in psihično stanje posameznika. Stres je tako rekoč individualno doživetje oz. ima vsaka oseba različne psihične in fizične stresorje, na katere se kvalitativno in/ali kvantitativno odziva. Na stres na delovnem mestu najbolj vplivajo (pripomorejo) zahteve po vedno večji produktivnosti in vedno višji kakovosti, podaljševanje delovnega časa, povečana intenzivnost dela, slabe možnosti osebnega napredovanja, nadlegovanje, nasilje in mobing itd. Ko vse več zgoraj omenjenih zahtev začne presegati posameznikove psihične in fizične zmožnosti, pride do fizioloških odzivov (odziv živčnega in hormonalnega sistema, ki privede do sprememb v delovanju srčno-žilnega sistema, dihalnega sistema, mišičnega, imunskega itd. – skratka stres vpliva na vse vitalne življenjske funkcije in sisteme), psiholoških odzivov (najbolj očitni so jeza, razdražljivost, tesnoba, depresija) in vedenjskih odzivov. Posledica kopičenja vseh teh negativnih odzivov je lahko odklanjanje dodeljenih nalog, nizka produktivnost, začenjajo se pojavljati napake ali nesreče na delovnem mestu, včasih te razmere vodijo v uživanje prepovedanih/škodljivih substanc, ne nazadnje pa se poveča tudi izostajanje z dela. Največ stresa občutijo špediterji, dispečerji/disponenti, saj so razpeti med dobavitelji, kupci in vodstvom podjetja. Hitra obdelava podatkov od poteka naročila preko prihoda tovora do organizacije prevoza terja ogromno organiziranosti, koncentracije in potrpežljivosti. Njihova dejanja na delovnem mestu morajo biti proaktivna, hitra in brez napak. K temu jih spremljajo stalne motnje – konstantni telefonski klici – in celoten proces postane zelo naporen in stresen, kar pripelje do preobremenitve in do izostanka na delovnem mestu, pa tudi do absentizma.

Absentizem

Absentizem predstavlja resen družbeni, organizacijski in pravni problem z resnimi ekonomskimi posledicami za delavce, delodajalce in gospodarstvo. Različne študije dokazujejo, da se absentizem s starostjo zmanjšuje, da je več absentizma pri pomanjkanju telesnih dejavnosti, da so ljudje, ki so zadovoljni s svojim delom, manj odsotni in da je

stopnja absentizma močno odvisna od tega, kakšen je odnos do tega pojava v določenem okolju (podjetju, državi) (Vučković 2001; Teržan 1999). V dejavnosti logistike je absentizem posledica napetega dela, ki ga spremlja ogromno pritiskov. Pisarniški delavci v dejavnosti logistike pogosto zaradi omenjenih pritiskov ne zmorejo več opravljati svojega dela in ostanejo doma, njihovo odsotnost pa močno občutijo ostali, ki so posledično še bolj obremenjeni, delajo pod še večjo napetostjo, še bolj morajo hiteti, intenzivnost dela se poveča. Delavniki se lahko raztegnejo tudi do 12 ur na dan, pred zasloni sedijo več ur brez prestanka, prevzemati je treba več telefonskih klicev, skrbeti za več zadev naenkrat. Zaradi vsega navedenega lahko delavci v logistiki podležejo izgorelosti.

Izgorevanje na delovnem mestu

Tu gre za kronično stanje skrajne psihofizične in čustvene izčrpanosti. Posledica dolgotrajne izpostavljenosti stresu na delovnem mestu je najpomembnejši povzročitelj izgorelosti. Izgorelost se kaže po fizičnih (oslabljen imunski sistem, nenehna utrujenost, pogostejše obolevanje ipd.), psihičnih znakih (dvom vase, izguba motivacije, nezadovoljstvo ipd.) in vedenjskih znakih oz. spremembah (izogibanje odgovornostim, stikom z ljudmi ipd.). Izgorevanje pa vodi tudi do težav v družini in širšem družbenem okolju (Kralj idr. 2011, 12). Na podlagi izkušenj z delom v dejavnosti logistike opazimo, da je izgorelost v dejavnosti logistike pogosto prisotna. Vsi pritiski, stalna osredotočenost na pravilno izvedbo in, kot omenjeno, večurno opravljanje dela privede do izgorelosti. Podjetja zaradi omenjenih dejavnikov izgublajo dober kader, ki se raje zaposli na manj stresnem delovnem mestu, pa čeprav je plača nižja.

Na podlagi izjav sogovornikov smo ugotovili naslednja tveganja na delovnih mestih v pisarnah (E. D. 2011):

- največji problem zaradi predolgega sedenja in premalo telesnih dejavnosti v pisarni so bolečine v hrbtu ter vratu (ki so posledica napačnega sedenja, gledanja navzdol itd.),
- temu sledijo težave z žilami, prav tako ne gre zanemariti okužbe z bakterijami;
- zaradi intenzivnega dela pozabimo na pitje in lahko pride tudi do dehidracije.

Pri manjših telesnih dejavnostih in če zaposleni v prostem času ne poskrbi za več gibanja, lahko pride do prekomerne debelosti, čemur sledijo bolezni srca in ožilja, povišan krni tlak, holesterol in sladkor. Poleg omenjenega se v dejavnosti logistiki soočajo tudi z glavoboli, saj stalno opravljanje klicev, gledanje v računalniški ekran, v določenih pisarnah tudi s slabo osvetljava, pusti posledice, ki lahko privedejo celo do migrene. Redna uporaba računalnika in gledanje v ekran lahko privede tudi do poslabšanja vida ter poškodb zapestij oz. karpalnih kanalov. Kljub pretežno pisarniškemu delu omenjeni delavci včasih gredo tudi na teren in delo opravljajo na zunanjih površinah, običajno ne glede na vremenske razmere. V določenih primerih mora biti delo opravljeno ne glede na to, ali sonce pripeka ali so temperature pod nič stopinj Celzija. Skratka, za logistiko je značilno, da so delavci neprestano dejavni tako

psihično kot fizično. Ogromno jih tudi posega po kajenju, kar še dodatno negativno vpliva na zdravje.

Pri zunanjem opravljanju dela (na terenu) srečujemo naslednja psihosocialna tveganja, ki so različna glede na različna delovna mesta:

- Transport – tukaj govorimo o delovnih mestih prevoznikov (šoferjev), ki poskrbijo, da je naročeno blago ali proizvod dostavljeno pravočasno v določen kraj. Prav zahteva po točnosti pri dostavljanju pošiljk lahko na prevoznika vpliva stresno, saj točnost ni odvisna samo od njega. Prevoznik lahko naleti na strnjen promet (velikokrat poleti), lahko pride do okvare kamiona, slabih vremenskih razmere itd. Poleg tega da mora skrbeti za varno vožnjo, mora pripeljati tovor pravočasno, v brezhibnem stanju in velikokrat pelje v neznana mesta. Soočati se mora z neprijaznostjo in neustrežljivostjo tako v neznanih mestih kot tudi v pisarnah špedicije. Prevozniki so podvrženi stresu tudi zaradi večdnevne odsotnosti od doma, od družine. Spremljati morajo zakonske predpise glede dolžine vožnje in dovoljenih dni za vožnjo. Ko prevozijo dovoljeno dolžino vožnje, se večina ustavi in prespi kar v svojih kabinah. Neudobje spanja v kabini tovornjaka privede do nenaspanosti in splošne utrujenosti, kar slabo vpliva na koncentracijo med vožnjo.
- Skladiščenje/manipulacija z blagom – skladiščniki in manipulantni morajo poskrbeti, da je skladišče pregledno, da je zahtevano blago hitro dosegljivo, da ne prihaja do kraje in delo mora biti hitro opravljeno, saj vsak časovni zamik pomeni v finančno obremenitev. To lahko zanje predstavlja tudi psihični pritisk.
- Agenti – poznamo več vrst agentov (npr. ladijski, zavarovalniški itd.). Agenti so za naročnika storitve »oči« na terenu, nekakšno okno v tuji svet. Njihovo delo je časovno zelo neenakomerno razporejeno. Na voljo morajo biti v vseh časovnih obdobjih, saj so odvisni npr. od prihoda ladje, vlaka, tovornjaka in morajo biti v pripravljenosti za takojšnjo izvedbo dela. Ta značilnost njihovega delovnega procesa je zanje obremenjujoča, saj so pogosto brez prostega časa ali pa ga zelo težko načrtujejo. Zato je zanje toliko bolj pomembna dobra organizacija in točnost podatkov. Njihova narava dela vključuje ogromno telefonskih pogovorov in vse negativne posledice ki izhajajo iz tega (glavoboli, dekoncentracija pri izvajanju del, nepazljivost na skladiščnih ali drugih površinah).

Pri zunanjem opravljanju dela (na terenu) srečujemo naslednja fizična tveganja za zdravje zaposlenih:

- Transport (prevozniki). Delo v pretežno sedečem položaju vodi v različne mišično-kostne bolezni. Vožnja traja vsaj osem ur dnevno, v primeru zastojev tudi več. V tem času so vozniki v mirujočem, sedečem položaju. Poleg tega določeni lastniki prevoznih podjetij ne poskrbijo za ustrezna sedišča voznikov, kar še otežuje sedenje in vožnjo na dolge relacije, zaradi česar prihaja do bolečin v hrbtenici in vratu. Prav tako je pri prevoznikih (šoferji) opažena prekomerna telesna masa, tudi zaradi slabih prehranjevalnih navad, ki izvirajo iz narave njihovega dela (časovna stiska, omejen prostor za prehranjevanje).

- Dolgotrajne ure vožnje v različnih vremenskih razmerah in različnih obdobjih dneva pomenijo napenjanje oči in s tem poslabšanje vida. Omeniti moramo še nevarnosti, ki prežijo na prevoznike na njihovi poti od začetka do vstopa v kamion, kot npr. prometne nesreče.
- Skladiščenje/manipulacija z blagom. Skladiščniki in kontrolorji se najpogosteje soočajo z izpostavljenostjo vremenskim razmeram. Posledica so bolezni in zdravstveni absentizem. Fizično naporne in nadurne delovne procese spremljata utrujenost in slabša pozornost na nevarnosti, ki prežijo na skladiščnih in drugih površinah. Prihaja do telesnih poškodb, ki so lahko tudi trajne. Žerjavisti imajo glede izvajanja specifično delo, poleg tega, da delajo na višini, prihaja do poškodb hrbta, saj je njihovo delo v sedečem položaju in neprestanem gledanju navzdol, pri čemer morajo hkrati upravljati z napravami za premikanje kontejnerjev. Prihaja do trajnih poškodb.
 - Agenti. Delo agenta je fizično dejavno, ogromno »tekanja« naokrog, hitenja in skrb za hitro opravljeno delo. Temu sledi zaradi stalnih motenj pomanjkanje pozornost v cestnem prometu, na površinah, kjer se morajo gibati (ladja, luka, skladišče itd.), to pa privede do prometnih nesreč. Njihovo delo lahko poteka tudi v nočnih urah, kar prispeva k motnjam in neurejenim spalnim navadam, to pa vodi v utrujenost zaradi drugačnega bioritma. Značilni sta tudi preobremenjenost oči in slabe prehranjevalne navade.

4.3 Nabor možnih ukrepov

Za pisarniške delavce v logistiki predlagamo naslednje ukrepe:

- Psihosocialna tveganja. Ta tveganja je treba odpraviti sistemsko, z ukrepi na ravni celotnega podjetja. Vsekakor pa lahko nekaj naredijo tudi delavci sami, kot npr. kakovostno izkoristijo svoj prosti čas za skrb za mentalno zdravje, npr. v obliki sprostitve, meditacije, zmanjšanja stresnih situacij v zasebnem življenju. Poskrbeti morajo za pravilno prehranjevanje, saj s tem krepijo svoj organizem in posledično imunski sistem, kar zmanjša zdravstveni absentizem. Priporočamo, da v prostem času v čim večji meri počnejo stvari, ki jih izpolnjujejo, saj s tem »polnijo baterije« in si dvignejo raven energije, kar zmanjšuje izgorelost.
- Fizična tveganja. Delavci naj se v pisarnah vsako uro sprehodijo oz. malo raztegnejo, lahko opravijo tudi raztezne vaje, da zmanjšajo možnosti bolečin v hrbtu in vratu, hkrati pride do boljše prekrvavitve, zmanjša se možnost težav z ožiljem. Negativne posledice zelo pogoste uporabe telefona lahko zmanjšajo z uporabo slušalk, manj je sevanja in s tem glavobolov, imajo bolj proste roke za opravljanje vmesnega dela (pisanje elektronske pošte, zlaganje in pregled dokumentov), kar pomeni hitrejše opravljeno delo. Priporočamo tudi ustrezne pisarniške stole, ki poskrbijo za pravilno sedenje, pravilno držo nog in rok, da zmanjšamo bolečine v hrbtu in vratu ter hkrati bolečine v zapestjih. Da preprečimo slabšanje vida, mora biti v pisarnah poskrbljeno za ustrezno osvetlitev, lahko se uporabijo očala, namenjena zaščiti oči pred ekrani. Pri opravljanju del na terenu

morajo zaposleni biti pozorni na to, da uporabljajo ustrezno varovalno opremo ter zaščitna oblačila za različne vremenske razmere.

Pri terenskih delavcih priporočamo nadaljnje ukrepe za posamezne vrste tveganj, kot psihosocialna in fizična tveganja.

Psihosocialna tveganja

- Transport. Stres lahko preprečijo, če imajo zaposleni dober odnos z vodstvom podjetja oz. celotnim kolektivom. Zaposleni v pisarnah lahko prevozniku (vozniku) priskrbijo ustrezne podatke, podajo čim bolj točna navodila in poskrbijo za pravilno organizacijo prevoza, da voznik ne občuti časovne stiske. Poskrbeti je treba tudi za pravilno razporejenost voznikov, da imajo dovolj časa za počitek in preživljanje časa z družino. Med samimi večdnevnimi prevozi priporočamo več stika z družino, da se zmanjša občutek osamljenosti. Prav tako naj podjetje poskrbi za ustrezne vozne lastnosti prevoznih sredstev, vzmetena sedišča, udobne spalne kabine, brezhibnost prevoznega sredstva, da zmanjša možnost okvare vozila.
- Skladiščenje/manipulacija z blagom. Pritisk za hitre izvedbe in pravilno organiziranost se lahko zmanjša z dobrim in učinkovitim kadrom, pravnimi programi, ki olajšajo preglednost nad skladiščem in izvajanjem dela, saj omogočajo vso sledljivost premikanja blaga/proizvoda. S tem zmanjšamo možnost kraje, daljših procesov in manjših pritiskov zaradi zamud in dodatnih finančnih obremenitev.
- Agenti na si priskrbijo točne podatke za izvedbo naročene storitve. S tem si lahko agent sam organizira dan in zmanjša občutek primanjkovalja časa. Priporočamo prostoročne naprave za telefoniranje tako v prevoznem sredstvu kot fizično (bluetooth slušalka), saj omogoča večjo zbranost in manj sevanja.

Fizična tveganja

- Transport. Priporoča se, da se zaradi večurne vožnje večkrat ustavijo in pretegnejo, pri tem naj hkrati poskrbijo za okrepčila in hidracijo, da imajo čim manj motečih dejavnikov med vožnjo. Voznik kot posameznik mora poskrbeti, da se pravilno prehranjuje – doma pripravljena zdrava pakirana hrana, zdravi prigrizki in zadostna količina vode. S tem zmanjšujejo možnost prekomerne telesne mase. Podjetje ima možnost priskrbeti ustrezna sedišča in ležišča v spalni kabini, s tem se zmanjšuje utrujenost, nespečnost in preobremenjenost oči v nočnih vožnjah.
- Skladiščenje/manipulacija z blagom. Delavci morajo imeti priskrbljeno varovalno opremo, ustrezno delovnim procesom, zaščitno opremo za vremenske razmere. Žerjavistom priporočamo večkratne krajše odmore, ki zmanjšujejo obremenitve hrbta in s tem vplivajo na zmanjšanje poškodb.

- Agenti morajo poskrbeti za pravilne in točne informacije, da si organizirajo čas/dan, poskrbijo naj za ustrezno količino spanca v dnevu, ko storitve opravljajo ponoči.

Pri vseh priporočilih in možnih ukrepih imamo veliko vlogo posamezniki, da znamo poskrbeti sami zase tako na delovnih mestih kot v domačem okolju in skupaj s podjetjem doseči, da se tveganja zmanjšajo oz. da dosežemo skupno reševanje perečih problemov glede zdravja. Veliko podjetij je že pokazalo in udeležilo dobre prakse pri promociji zdravja na delovnem mestu, kot je do sedaj že bilo omenjeno v zgornjih poglavjih. Iz teh primerov se lahko tudi v dejavnosti logistike veliko naučijo ter primere dobrih praks prilagodijo svoji dejavnosti ter na ta način izkažejo skrb in odgovornost do zaposlenih.

4.4 Promocija zdravja na delovnem mestu ter počutje zaposlenih

Večina del v vseh treh podjetjih je pisarniških del, ti delavci so večinoma tudi vsi zaposleni. Za občasna dela najamejo agente. Na področju skladiščenja se vsa tri podjetja raje odločajo za podizvajalce, saj nimajo lastnih skladišč. V podjetju A in podjetju B je stanje normalizirano in se pojavljajo le redka psihosocialna ali fizična tveganja, medtem ko je v podjetju C obratno in so ta nekoliko povečana.

Vodstva vseh treh podjetjih so seznanjena s promocijo zdravja na delovnem mestu, vendar v nobenem od preučevanih podjetij nimajo oblikovanega načrta promocije zdravja. Kljub temu čutijo skrb do svojih zaposlenih, v praksi zaposlenim nudijo sveže sadje na tedenski ravni, možnost razgibanja v pisarniških prostorih, prav tako skrbijo za hidracijo in redno osvežitev (še večji poudarek na zaposlenih na terenu, povečano v poletnih obdobjih), možnost vključitve v skupne organizirane telesne dejavnosti ipd. Po obrazložitvi oz. kratki predstavitvi, kaj promocija zdravja na delovnem mestu sploh je in katere koristi prinaša, so pokazali zanimanje za izvajanje promocije zdravja v njihovem podjetju. Pripravljeni so se na tem področju bolje informirati in pristopiti k pripravi ustreznega načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Izkušenj na tem področju niso pridobili nikjer na svoji karierni poti. Zaposleni omenjenih podjetij prav tako nimajo večjih izkušenj s promocijo zdravja na delovnem mestu. Pokažejo hvaležnost za omenjeno skrb, vendar vseeno bi imeli po izkušnjah sodeč več predlogov za izboljšanje počutja na delovnem mestu.

Kar se tiče počutja zaposlenih na delovnem mestu in dosedanjih konkretnih izkušenj na tem področju vodilni v podjetju A in B navajajo, da se niso soočali z velikimi tveganji na delovnih mestih, razen zdravstvenega absentizma in kot večkrat omenjeno stresa. Podjetje C poleg absentizma ter stresa opiše še izkušnjo s prometno nesrečo voznika in posledice te nesreče. Po nesreči so analizirali stanje in izvedli potrebne preventivne ukrepe, da do takega primera ne bi več prišlo. Poskrbeli so za boljšo organiziranost in rotacijo voznikov, da ne bi prihajalo do preutrujenosti, in boljšo organizacijo prevozov. Po pogovoru z zaposlenimi (nismo se uspeli pogovoriti z omenjenim voznikom, ki je bil udeleženec nesreče, saj je bil odsoten zaradi

koriščenja letnega dopusta) so kot največje tveganje na delovnem mestu izpostavili stres. Obrazložijo, da zaradi stresa podlegajo mnogim zdravstvenim težavam – kronične bolezni želodca, glavoboli, poslabšanje vida, težave z otekanjem nog zaradi predolgega sedenja, nekateri so opozorili na lastno prekomerno težo zaradi povečanega stresa, medtem ko drugi drastično zgubljajo telesno težo. Veliko jim pomeni dobro vzdušje v kolektivu, kar jih »drži pokonci«.

Na podlagi zgornjih ugotovitev bi podjetjem predlagali naslednje ukrepe za izboljšanje:

- Pisarniška izvedba. Boljšo osvetljenost v prostorih, zračnost in postavitev prostorov za različne funkcije v podjetju. Operativa naj ima zaradi pogostih klicev in motečih dejavnikov svojo ločeno pisarno. Tudi Finančno-carinski del naj ima prav tako ločeno pisarno, da se lahko brez nepotrebnih motenj bolj posvetijo zahtevni dokumentaciji in pravilni izvedbi. Vodja naj bo v ločeni pisarni od vseh ostalih oddelkov, da ima pregled nad vsemi procesi. Vse to privede do večje produktivnosti ter boljšega počutja. Vsi zaposleni morajo imeti dobre pisarniške stole in prenovljeno tehnično opremo (računalnik, telefon itd.). Poskrbljeno naj bo za ustrezno prehrano oz. malico. Organizirajo naj vadbo sprostitvenih tehnik, če je to le mogoče umestiti v delavnik, za zmanjševanje ravni stresa.
- Terenska izvedba. Poskrbljeno naj bo za brezhibna in tehnično neoporečna prevozna sredstva, tako za krajše (prevoz do luke, skladišč, klientov ipd.) kot za daljše relacije (podjetje, ki ima lasten vozni park tovornih vozil).

4.5 Primer dobre prakse

Kot primer dobre prakse promocije zdravja na delovnem mestu v dejavnosti logistike izpostavljamo urejenost tega področja v podjetju Intereuropa, d. d., Koper. Najprej so pripravili podroben načrt za izvedbo promocije zdravja, izvedli so predavanja, ustanovili so skupino za zdravje, ki je takoj začela z delom. Pomagali so si tudi z zunanjimi strokovnjaki (Zavod za varstvo pri delu in Inštitut za produktivnost), ki so izvedli predstavitev in predavanje za člane skupin za zdravje oz. možnost je bila tudi za vse zainteresirane zaposlene ter predstavila prakso izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu. Naslednji korak je bil izdelava elaborata projekta (načrta promocije zdravja), ki je natančneje opredeljeval cilje, vsebino in obseg projekta, organizacijo, strukturni plan izdelkov, izvedbene faze, odgovornosti, terminski plan itd. Poleg tega so izvedli tridnevno usposabljanje sindikalnih zaupnikov oz. nekaterih predstavnikov skupine za zdravje; cilj tega usposabljanja je bil usposobiti prisotne za proaktivno vlogo na področju promocije zdravja na delovnem mestu. Zajemalo je zdravstvene, organizacijske in komunikacije teme. Zavod za varstvo pri delu je izvedel poglobljeno analizo stanja zdravja in počutja z naslednjimi analizami: analiza bolniškega staleža (prikazuje delež bolniškega staleža in najpogostejše diagnoze s predlogi za obvladovanje oz. zmanjševanje bolniške odsotnosti), analizo počutja oz. analizo obremenitev,

škodljivosti in tveganj v delovnem okolju (sledil je vprašalnik delavcem o splošnem počutju v povezavi z delom – splošne težave, težave z gibalni, očmi, dihali, kožo itd., vprašalnik o stresu na delovnem mestu ipd.). Rezultati analiz so bili predstavljeni vodstvu in članom skupine za promocijo zdravja, izpostavljena so bila ključna področja ukrepanja. Podjetje Intereuropa, d. d., se je nato odločilo oblikovati ožjo skupino za izdelavo načrta, v katero so vložili ogromno znanja in napotkov »coachinga in moderiranja« (Bilban in Podjed 2014, 43–45). V letnem poročilu za leto 2017 skupine Intereuropa, d. d., (Intereuropa 2018, 86–89) so izpostavili cilj glede psihosocialnih ter fizičnih tveganj na delovnem mestu v povezavi s promocijo zdravja na delovnem mestu: z ukrepi promocije zdravja je dolgoročni cilj zmanjševati bolniško odsotnost zaradi bolezni in poškodb pri delu pod štiri odstotke (v poročilu za leto 2017 je bilo 5,6 % bolniških odsotnosti).

Leta 2017 se je podjetje Intereuropa osredotočilo na izvajanje ukrepov za izboljšanje psihičnega zdravja (stres, depresije) ter preprečevanje bolezni dihal in rakavih obolenj. Izvedenih je bilo pet delavnic na temo zdrave prehrane, tri predstavitve »dan zdravja« (meritve krvnega tlaka in sladkorja, holesterola, pregled vida, meritve antioksidantov), organizirana sta bila dva planinska pohoda, enkrat mesečno je bilo vsem zaposlenim zagotovljeno sadje, v treh enotah družbe je bila organizirana 15-minutna masaža vratnega in ramenskega obroča, omogočene so bile rekreacija v najetih dvoranah in fitness centrih ter druge rekreativne dejavnosti zaposlenih s ciljem ohranjati in krepiti zdravje (športna tekmovanja, tekaški maratoni itd.), izvedeni so bili tudi »team buildingi« v okviru posameznih enot in med enotami.

5 SKLEP

Promocija zdravja je proces, ki omogoča ljudem oziroma skupnosti povečati nadzor nad dejavniki, ki jim izboljšujejo zdravje. Promocija zdravja velja za strategijo, ki povezuje ljudi z njihovim okoljem za zdravje in velja kot skupno prizadevanje delavcev, družbe in delodajalcev za izboljšanje zdravja in kakovostnega življenja na delovnem mestu. Cilji promocije zdravja so dobro zdravje, ki je podlaga za socialni, ekonomski in osebni razvoj; pravičen dostop do informacij, znanja in možnosti odločanja za zdrav način življenja za vse ljudi; posredovanje informacij o zdravju. Vse pomembne informacije in pravno podlago najdemo v najpomembnejšem pravnem viru, ki ureja pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev glede zdravja pri delu, to je Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Promocija zdravja na delovnem mestu ima pomembne koristi za podjetja, kot so: zmanjšani stroški, ki so povezani z bolniško odsotnostjo; izboljšano telesno in duševno zdravje; izboljšanje obvladovanje stresa itd. Sicer poznavanje zakona ni dovolj, da bi bila promocija zdravja na delovnem mestu zagotovo uspešna in koristna. Potrebni so sistemski ukrepi na več ravneh. Gre za skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Vsak delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu skrbno načrtovati. Lahko je v različnih oblikah. Najbolj pogoste so to dejavnosti in ukrepi, ki so izvedeni izključno z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in društvenega zdravja delavcev. Pri načrtovanju in razvoju promocije zdravja na delovnem mestu je zelo pomembno, da je že načrtovanje zelo kakovostno pripravljeno. Preden torej pričnemo z izvajanjem promocije zdravja, moramo temeljito analizirati stanje v podjetju. Šele na podlagi skrbno pripravljene analize stanja v podjetju se lahko delodajalec odloči za primerne ukrepe promocije zdravja. Podatke pregledamo, analiziramo ter jih ovrednotimo. Na koncu določimo tiste prednostne naloge ter izberemo področje, ki se ga bo organizacija/podjetje/ustanova v programu PZD najprej lotila. Za primere si lahko vzamemo nekaj dobrih praks slovenskih podjetij, kot npr. First, d. o. o., iz Murske Sobote, IOLAR, d. o. o., iz Ljubljane itd.

Ker smo se v zaključni projektni nalogi osredotočili na promocijo zdravja na delovnem mestu v dejavnosti logistike, smo v nalogi predstavili pomen logistike in podali nekaj njenih opredelitev, ki jih lahko strnemo v zapis, da je logistika proces načrtovanja, izvajanja in nadzorovanja učinkovitosti pretoka in skladiščenja blaga, storitev in pripadajočih informacij od izvora do ponora (porabe) blaga. Delovna mesta v logistiki smo razdelili v dve skupini in te razdelili na notranjo (pisarniško) izvedbo ter zunanjo (terensko) izvedbo. V vsaki skupini smo opisali najpogostejše dejavnike tveganja (psihosocialna ter fizična tveganja). Ugotovili smo, da najpogostejše psihosocialno tveganje predstavlja stres, najpogostejše fizično tveganje pa bolečine v hrbtu in slabšanje vida. Na podlagi teh ugotovitev smo v nalogi oblikovali nekaj ukrepov, s katerimi bi lahko odpravili ugotovljene vrste tveganj. V raziskavi, ki smo jo opravili v treh izbranih podjetjih, smo ugotovili, da omenjena podjetja nimajo načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Kljub temu jih večina poskrbi za sveže sadje v pisarni, redno osvežitev in preskrbo z vodo, nudijo tudi možnost vključitve v skupne organizirane

telesne dejavnosti in podobno. Sicer pa so pripravljene na uvedbo promocije zdravja v pravem pomenu te besede. Kot zgled dobre prakse priprave in izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu v dejavnosti logistike smo izpostavili primer podjetja Intereuropa, d. d.

LITERATURA IN VIRI

- Bilban, Marjan in Klemen Podjed. 2014. Dobra praksa: promocija zdravja v turizmu in logistiki. *Delo in varnost: revija za varstvo pri delu in varstvo pred požarom* 59 (9): 43–46.
- Direktiva 1989/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu. *Official Journal* L 183 z dne 29. 6. 1989.
- E. D. 2011. *Katere zdravstvene težave povzroča pisarniško delo?*
[Http://vizita.si/clanek/zdravozivljenje/katere-zdravstvene-tezave-povzroca-pisarnisko-delo.html](http://vizita.si/clanek/zdravozivljenje/katere-zdravstvene-tezave-povzroca-pisarnisko-delo.html) (10. 8. 2018).
- Gerič, Tjaša. 2010. *Poslovna logistika*.
[Http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/Strukturalni_skladi/Gradiva/MUNUS2/MUNUS2_35Poslovnalogistika.pdf](http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/Strukturalni_skladi/Gradiva/MUNUS2/MUNUS2_35Poslovnalogistika.pdf) (10. 8. 2018).
- Intereuropa. 2018. *Revidirano letno poročilo za leto 2017*.
[Http://www.intereuropa.si/si/files/default/vsebina/porocila/2017/Letno%20poro%C4%8Dilo%20skupine%20Intereuropa%20in%20dru%C5%BEbe%20Intereuropa%20d.d.%20za%20leto%202017.pdf](http://www.intereuropa.si/si/files/default/vsebina/porocila/2017/Letno%20poro%C4%8Dilo%20skupine%20Intereuropa%20in%20dru%C5%BEbe%20Intereuropa%20d.d.%20za%20leto%202017.pdf) (19. 8. 2018).
- Jakomin, Igor, Milan Jelenc in Patrick Vlačič. 2006. *Temelji poslovanja špedicije*. Portorož: Fakulteta za pomorstvo in promet.
- Jelenc, Milan. 1983. *Mednarodni in integralni transport blaga*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Kralj, Ana, Mateja Sedmak, Vlado Kotnik, Karmen Medica, Peter Sekloča in Zorana Medarič Blaž Simčič. 2011. *Analiza stanja psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v mikro, malih in srednje velikih podjetjih*. [Http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_projekti/Studija_MSP.pdf](http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_projekti/Studija_MSP.pdf) (10. 8. 2018).
- Križman, Andreja. 2010. *Poslovna logistika*.
[Http://www.scpet.net/vss/xinha/plugins/ExtendedFileManager/demo_images/egradiva/Poslovna%20logistika%20-Krizman.pdf](http://www.scpet.net/vss/xinha/plugins/ExtendedFileManager/demo_images/egradiva/Poslovna%20logistika%20-Krizman.pdf) (18. 8. 2018).
- Logožar, Klavdij. 2004. *Poslovna logistika*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
- Logožar, Klavdij. 2005. *Poslovna logistika: elementi in podsistemi*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
- Lužar Šajt, Dušanka, Mateja Karničnik, Karmen Vaupotič, Elen Uršič, Tatjana Krajnc - Nikolič, Anže Hiršl, Lučka Böhm, Gregor Cerar, Lucija Balaško, Sandra Kos, Gordana Maligec, Bojana Kosalec, David Dale in Janet Snowball. 2011. *Zdravju prijazno prestrukturiranje*. Maribor: EIM, Center razvoja človeških virov.
- Ministrstvo za zdravje. 2015. *Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu*.
[Http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno_zdravje_2015/zdr_na_del_mestu/Smernice_promocija_zdravja_na_delovnem_mestu-marec_2015_25012017.pdf](http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno_zdravje_2015/zdr_na_del_mestu/Smernice_promocija_zdravja_na_delovnem_mestu-marec_2015_25012017.pdf) (7. 6. 2018).
- Mojazaposlitev.si. 2018. *Zakonska podlaga zdravja na delovnem mestu*.
[Https://www.mojazaposlitev.si/delodajalci/nasveti/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/zakonska-podlaga-zdravja-na-delovnem-mestu/](https://www.mojazaposlitev.si/delodajalci/nasveti/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/zakonska-podlaga-zdravja-na-delovnem-mestu/) (20. 6. 2018).

- Na mavrici zdravja. 2018. *Primeri dobrih praks promocije zdravja*.
<https://mavricazdravja.gzs.si/vsebina/Mavri%C4%8Dni-pokal-zdravja/Primeri-dobrih-praks-promocije-zdravja> (12. 7. 2018).
- Orbanić, Josip in Bojan Rosi. 2016. *Razvoj transporta, logistike in mobilnosti v Sloveniji*. Celje: Fakulteta za logistiko.
- Planinc Rozman, Alenka. 2012. Kakšno tveganje predstavlja prezentizem v MSP (malih in srednje velikih podjetjih) ter kako se z njim spoprijeti. V *Poti do izboljšanja delovnega okolja*, ur. Jasna Božič, 27–34. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča.
- Požar, Danilo. 1985. *Teorija in praksa (transporta in) logistike*. Maribor: Obzorja.
- Stergar, Eva in Damjana Miklič Milek. 2016. Načrtovanje in izvajanje programov in projektov promocije zdravja pri delu. V *Čili za delo*, ur. Damjana Miklič Milek in Tanja Urdih Lazar, 100–128. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana.
- Teržan, Metka. 1999. Absentizem in njegovo proučevanje. V *Dnevi kadrovskih delavcev '99 Portorož: zbornik*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Urdih Lazar, Tanja, Eva Stergar in Vlasta Zabukovec. 2016. Zdravje in promocija zdravja pri delu. V *Čili za delo*, ur. Damjana Miklič Milek in Tanja Urdih Lazar, 34–74. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana.
- Vučković, Radomir. 2001. Obvladovanje zdravstvenega absentizma – izziv za družbo. V *Zdravstveni absentizem v Sloveniji: zbornik primerov iz praks 14 slovenskih podjetij*, ur. Damjan Kos, 10–20. Ljubljana : Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.
- WHO – World Health Organization. 1986. *Ottawa Charter for Health Promotion*.
<http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/> (7. 6. 2018).
- WHO – World Health Organization. 2001. *Mental health: new understanding, new hope: The world health report: 2001*. http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_en.pdf?ua=1 (19. 8. 2018).
- Wikipedia. 2017. *Logistika*. <https://sl.wikipedia.org/wiki/Logistika> (18. 8. 2018).
- Wood, Donald F. B. I. *Business logistics*. <https://www.britannica.com/topic/logistics-business#ref528537> (18. 8. 2018).
- Zakon o varnosti in zdravja pri delu (ZVZD-1). *Uradni list RS*, št. 43/2011.
- Zakon o varnosti in zdravju pride delu (ZVZD). *Uradni list RS*, št. 56/1999, 64/2001.
- Žvikart, Branko. 2001. *Mednarodna špedicija*. Maribor: samozaložba.

PRILOGA

Priloga 1 Vprašanja za polstrukturirani intervju

VPRAŠANJA ZA POLSTRUKTURIRANI INTERVJU

VPRAŠALNIK 1

1. Kako bi na kratko opisali dejavnost logistike?
2. Katera so značilna delovna mesta v logistiki?
3. Nam lahko opišete naravo dela vseh omenjenih delovnih mest?
4. Kateri so dejavniki tveganj na značilnih delovnih mestih, če se osredotočimo na pisarniške ter terenske izvedbe?
5. Ste seznanjeni s promocijo zdravja na delovnem mestu?
6. Kako si razlagate pojem promocije zdravja na delovnem mestu?
7. Ste pripravljeni uvesti promocijo zdravja na delovnem mestu?
8. Kaj bi to pomenilo za vas?
9. Opravljate kakšne raziskave (anonimne ankete itd.) glede počutja na delovnih mestih ter koliko vam le to pomeni?
10. Ste imeli kakšne izkušnje s tveganjem zdravja na delovnem mestu?

VPRAŠALNIK 2

1. Ste v vaši karierni dobi bili udeleženi promocije zdravja na delovnem mestu?
2. Ali ste sploh in katera zdravstvena tveganja na vašem delovnem položaju do sedaj izkusili?
3. Kakšno je vaše trenutno počutje na delovnem mestu, če se opredelite na področje varnosti in zdravja?