DOBRO RADNO OKRUŽENJE = DOBAR I UČINKOVIT ZAPOSLENIK

UVOD

Radna okolina predstavlja dio naše životne okoline. U njoj provodimo jednu trećinu našeg dana i zato je važno da se u radnoj okolini osjećamo dobro i sigurno. Radno okruženje u kojem smo zaposleni ili kako u svakodnevnom govoru kažemo „radna atmosfera“ ima veliki utjecaj na međuljudske odnose, što posebno dolazi do izražaja u većim kolektivima. Prema definiciji, radna okolina obuhvaća sve fizičke, društvene i psihološke uvjete u kojima zaposleni obavljaju svoje radne zadatke. U današnje vrijeme radne okoline nisu više samo fiksna radna mjesta. Mogućnost obavljanja radnih zadataka na različitim radnim mjestima i različitim okruženjima predstavlja izazov i potrebu za brzim prilagođavanjem novim radnim uvjetima. Kvalitetno osmišljena i poticajna radna okolina važna je za učinkovitost zaposlenika i pozitivno utječe na njihovo zdravlje.

RADNA OKOLINA

Tri su osnovna preduvjeta dobre radne okoline: organizacija posla, materijalni uvjeti na radnom mjestu te psihosocijalni odnosi.

Dobra organizacija posla obuhvaća mogućnost fleksibilnog radnog vremena, rada od kuće, jasno definirane ugovore o radu, definiranje plaće i bonusa, mogućnost napredovanja i sustav nagrađivanja. Također je važna mogućnost obrazovanja i napredovanja u struci.

Materijalni uvjeti na radnom mjestu su oprema, prostori i svi štetni čimbenici, štetnosti i napori koji su prisutni u radnim okruženjima. Prema Zakonu o zaštiti na radu, poslodavci su dužni štititi zdravlje zaposlenika i spriječiti koliko je to moguće ozljede na radu i profesionalne bolesti.

Psihosocijalni odnosi odnose se na međuljudske odnose, menadžment, kulturu poslovanja i prevenciju nastanka stresa na radnim mjestima.

Svi navedeni uvjeti preduvjet su za dobre radne uvjete koji će stvoriti pozitivnu radnu okolinu i privući zaposlenike na određena radna mjesta.

Čovjekova radna i životna okolina međusobno su povezane, unapređenjem uvjeta u radnoj okolini podižemo kvalitetu života u našoj životnoj okolini. Tvrtke se sve više međusobno natječu u kvaliteti svojih radnih mjesta i radne okoline kao načinu kojim mogu privući i zadržati dobre radnike. Davno poznata fraza budi sretan da uopće imaš posla u mnogim zanimanjima više uopće nije aktualna zbog otvorenog tržišta rada i mogućnosti da se ostvari posao u sve boljim radnim uvjetima.

PROCJENA KVALITETE RADNE OKOLINE

Ponekad je teško objektivno procijeniti kvalitetu radnog mjesta razgovorom sa zaposlenicima zbog subjektivnih procjena i različitih standarda

koje imaju zaposlenici. Zato su u sklopu kampanje Rad po mjeri čovjeka, financirane od Europske unije osmišljeni upitnici o procjeni kvalitete radnoga mjesta zaposlenika. Upitnici procjenjuju šest dimenzija koje čine radno mjesto kvalitetnim. Nakon dobivanja rezultata mogu se dobiti savjeti kako poboljšati određenu dimenziju radnog mjesta.

Na koji način možemo poboljšati radne uvjete, kako unaprijediti radnu okolinu i omogućiti dobru radnu atmosferu? To je pitanje o kojem bi svatko od nas koji brine o zdravlju i zadovoljstvu radnika trebao dobro razmisliti. Svakodnevni razgovor sa zaposlenicima, osluškivanje njihovih potreba, uvažavanje njihovih mišljenja i svijest da mogu uvijek potražiti pomoć u kriznim situacijama, samo je dio pomoći koje možemo pružiti zaposlenicima u cilju očuvanja zdrave radne okoline.

Često se upotrebljavaju termini zdrave i toksične radne okoline. Pojam zdrave radne okoline nisu samo dobri uvjeti rada, dobra oprema, dobra plaća; ne treba zaboraviti i na mentalno zdravlje radnika koje je preduvjet učinkovitog rada i dobre atmosfere u radnoj okolini. Svjetska zdravstvena organizacija provela je nekoliko anketa o mentalnom zdravlju radnika, jedna od takvih anketa provodila se prošle godine a odnosila se na mentalno zdravlje zdravstvenih radnika. Mentalno zdravlje radnika sve je više ugroženo, bilježi se porast psihičkih poremećaja i stresa na radim mjestima. Stoga je važno raditi na tom segmentu zdravlja i uključivati radnike u radionice i individualna savjetovanja u cilju održanja psihofizičke kondicije i zdravlja. Ne smijemo zaboraviti staru dobru izreku da je zadovoljan radnik, dobar radnik.

Pozitivna korporativna kultura predstavlja skup zajedničkih vrijednosti i vjerovanja koji oblikuju ponašanje unutar tvrtke. Ona je ključna za zadovoljstvo, motivaciju i produktivnost zaposlenika. Glavne karakteristike i prednosti pozitivne korporativne kulture uključuju: poticajno radno okruženje, jasne vizije rada, dobro vodstvo, osjećaj pripadnosti i psihološku podršku.

Posljednjih su godina zaposlenici sve više svjesni važnosti pozitivnog radnog okruženja. Istraživanje Svjetskog ekonomskog foruma pokazalo je da se 34 % ljudi ne bi pomirilo s toksičnim okruženjem na poslu, dok bi 48 % napustilo posao ako im onemogućuje uživanje u životu.

BRIGA POSLODAVCA O ZAPOSLENICIMA

Osiguravanje prostora za timske i sportske aktivnosti unutar ureda je način ulaganja u zaposlenike i jačanje odnosa unutar tima. Zaposlenici koji su bliski jedni s drugima bliski su i sa samom tvrtkom. To se ne može postići novčanim nagradama ali može timskim sportovima i druženjima zaposlenika. Sportske aktivnosti tijekom pauza pomažu i podizanju koncentracije, zahvaljujući čemu je radnik produktivniji, a zajednička igra često potiče i nove poslovne ideje. Organizacija prostora za odmor, relaksaciju i vježbanje, kao i dolazak kineziologa u radna okruženja, jedan je od načina kojim poslodavac iskazuje brigu o zdravlju svojih zaposlenika i ujedno zdravoj radnoj okolini.

Pojedini poslodavci u cilju što boljeg zadovoljstva svojih zaposlenika dopuštaju donošenje osobnih stvari zaposlenika npr. stolicu-loptu, dijelove namještaja, biljke ili kućne ljubimce.

Također postoje ideje dječjih vrtića unutar prostora firmi, kao i vraćanja nekadašnjih ambulanti koje su postojale unutar tvorničkih krugova.

Briga i niz pogodnosti za članove obitelji zaposlenika pokazuju važnost brige za sve članove zajednice jer time smanjujemo broj izgubljenih bolničkih dana na ostale članove obitelji i postižemo bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

Prehrana zaposlenika također je važan segment kvalitetnih radnih uvjeta. Organizacija toplih obroka za vrijeme pauze i mogućnost odabira više različitih obroka tijekom pauze omogućuje zaposleniku veći komfor i osjećaj da mu je obrok uvijek osiguran. Mnogi kolektivi imaju mogućnost korištenja automata s obrocima i napitcima u bilo koje doba dana što je također praktično za zaposlenike koji za vrijeme radnog vremena imaju takve potrebe. Zajednički obroci u kolektivu također su prilike za zajednička druženja zaposlenika.

Preventivne akcije mjerenja krvnog tlaka, šećera i masnoća iz kapi krvi s pomoću prijenosnih

aparata, mjerenje tjelesne težine, visine, indeksa tjelesne mase i postotka masnog tkiva samo su dio preventivnih akcija koje je moguće provesti u kolektivima kao i savjetovanje o rizičnim čimbenicima za pojavu pojedinih kroničnih bolesti.

Uloga specijalista medicine rada i sporta jest potaknuti poslodavce u navedenim aktivnostima, motivirati zaposlenike na uključivanje u ove aktivnosti i savjetodavno pomoći poslodavcima u ostvarivanju ovih aktivnosti.

Sve je veći broj starijih radnika za koje je često potrebno zbog postojećih ili novonastalih bolesti prilagoditi radna mjesta i time im omogućiti nesmetani rad.

Strani radnici trebaju često pomoć u prilagodbi na nova radna mjesta i nove okoline kao i potrebu za određenom edukacijom i prihvaćanjem nove kulturološke okoline.

ZAKLJUČAK

Ako želimo imati zdrave zaposlenike, potrebno im je osigurati zdrava radna mjesta i radnu okolinu koja će promicati zdravu radnu kulturu, njegovati dobre međuljudske odnose, koja će znati balansirati između poslovnog i privatnog segmenta života te time omogućiti poslodavcima što dulji radni vijek zaposlenika, a zaposlenicima zadovoljstvo i ispunjenost radom.

dr. sc. Renata Ecimović Nemarnik, dr. med., univ. mag. med., spec. obitelj. med., spec. med. rada i sporta
Ambulante EOS d.o.o., Slovenija