



DGUV

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband



Obvladovanje psihosocialnih tveganj

Primeri dobre prakse nemškega združenja za obvezno nezgodno zavarovanje (DGUV)

Dr. Marlen Hupke

17. 11. 2011

Vsebina

Organizacijski pristop

- strukturirana analiza stanja na delovnem mestu

Individualni pristop

- usposabljanje za zmožnost samokontrole

Strukturirana analiza stanja na delovnem mestu

Cilj

Zaposleni ocenijo stanje na delovnem mestu, ukrepi se poiščejo in razvijejo skupaj – brez pritoževanja, zberejo se le konstruktivni predlogi.

Izvajanje

Moderirani skupinski pogovori z največ 15 zaposlenimi iz enega oddelka ali ene hierarhične ravni (nadrejeni niso vključeni).

Trajanje

okoli 150-180 minut za vsako skupino

Strukturirana analiza stanja na delovnem mestu

Koraki

- Uvod – Načelo: zaposleni je strokovnjak za težave na svojem delovnem mestu
 - Zbiranje virov:
 - Kaj vam je na delovnem mestu všeč?
 - Kaj je pri vašem delu zabavnega?
 - Kakšne so prednosti vašega podjetja?
 - Vprašanje: Ali vam je izboljšanje vašega stanja na delovnem mestu
 - zelo pomembno
 - delno pomembno
 - nepomembno?
- Vsak udeleženelec označi svoje mnenje na listno tablo.

Strukturirana analiza stanja na delovnem mestu

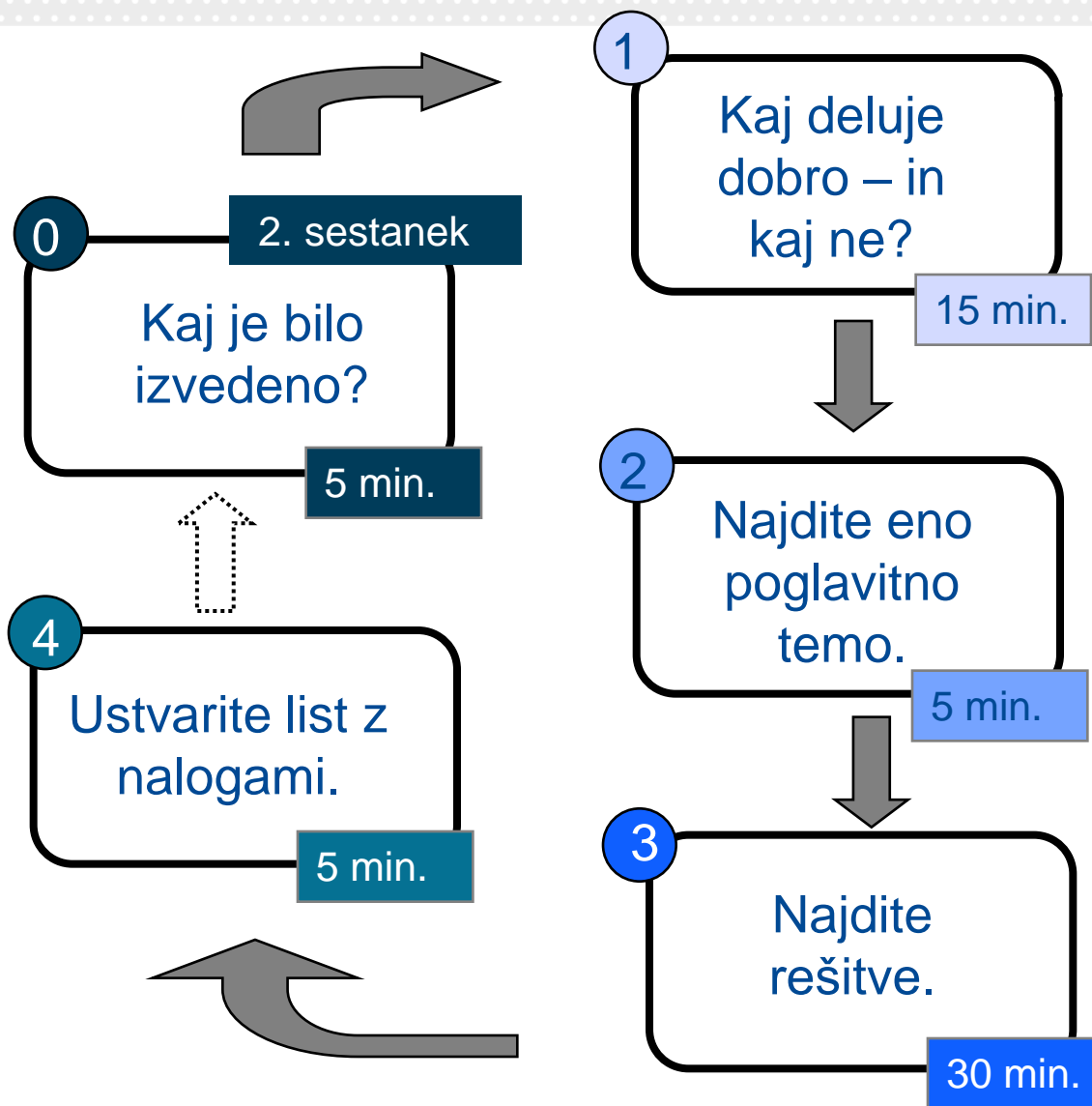
Koraki

- Vprašanje: Na katerem od naslednjih področij bi bilo potrebno izvesti izboljšave (vsak udeleženec ima tri glasove)?
 - Delovno okolje
 - Delovne dejavnosti
 - Organizacija dela
 - Obnašanje nadrejenih
 - Klima v timu/delovno vzdušje
- Seštevek specifičnih problemov
- Razprava o možnih rešitvah
- Povzetek rezultatov
- Predstavitev rezultatov vodstvu
- Vodstvo obvesti zaposlene o posledicah

Strukturirana analiza stanja na delovnem mestu

Izkušnje

- Dobro sodelovanje skozi moderacijo
- Uporaba “strokovnega znanja” zaposlenega
- Zaposleni imajo občutek za realistične predloge
- Seštevek pomembnih informacij za menedžerje/vodje podjetij
- Na plano pridejo prednosti
- Močnejše poistovetenje s podjetjem
- Sprejem ukrepov in podpora med izvajanjem le-teh
- Zadovoljstvo na delovnem mestu se lahko poveča le z majhnimi spremembami
- Identificirajo se zdravstvena tveganja in lahko jih zmanjšamo



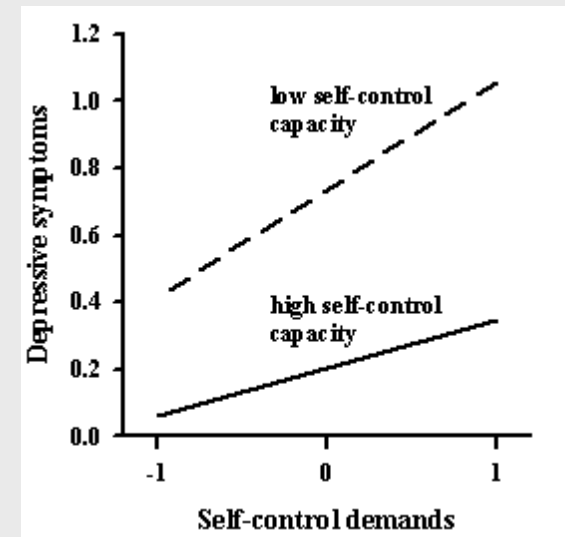
**Idejni sestanki za
majhna in srednja
podjetja**
Rutina pomaga!

Usposabljanje za zmožnost samokontrole

Zmožnost samokontrole pomeni zmožnost, da preglasimo ali ustavimo avtomatična, običajna ali spontana nagnjenja k dejavnosti, nuje, čustva ali želje, ki bi sicer ovirala vedenje, usmerjeno k cilju.

→ Odkrili so, da je nizka zmožnost samokontrole pomemben osebni dejavnik ranljivosti pri razvoju simptomov depresije in izgorelosti

→ Usposabljanje financira **iniciativa za zdravje in delo** – sodelovanje med DGUV in nemškimi zdravstvenimi zavarovalnicami



Usposabljanje za zmožnost samokontrole

Poglavitna vsebina

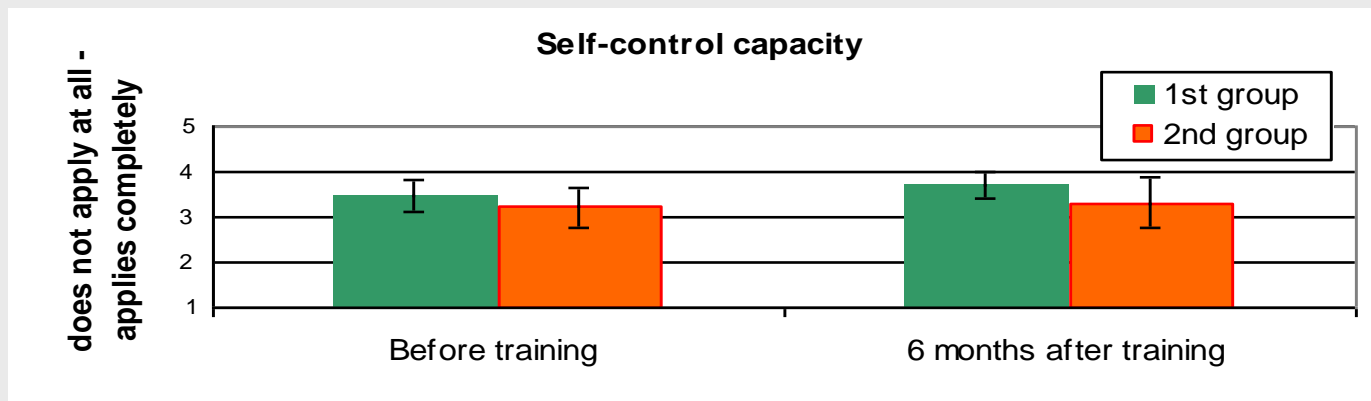
- Uvod v koncept samokontrole
- Kognitivne strategije za obvladovanje zahtev samokontrole:
 - Samorefleksija
 - Ponovna ali nova ocena stanja na delovnem mestu
 - Samoizobraževanje/samookrepitev
- Izvajanje strategij glede na različne zahteve samokontrole
 - kontrola impulzov, premagati notranji odpor, upreti se motnjam, kontrola čustev
- Vaje in domača naloga

Usposabljanje za zmožnost samokontrole

Izvajanje

Interno usposabljanje, načrtovano usposabljanje, ki bo na voljo udeležencem iz različnih podjetij, ~10 učnih enot, največ 15 udeležencev

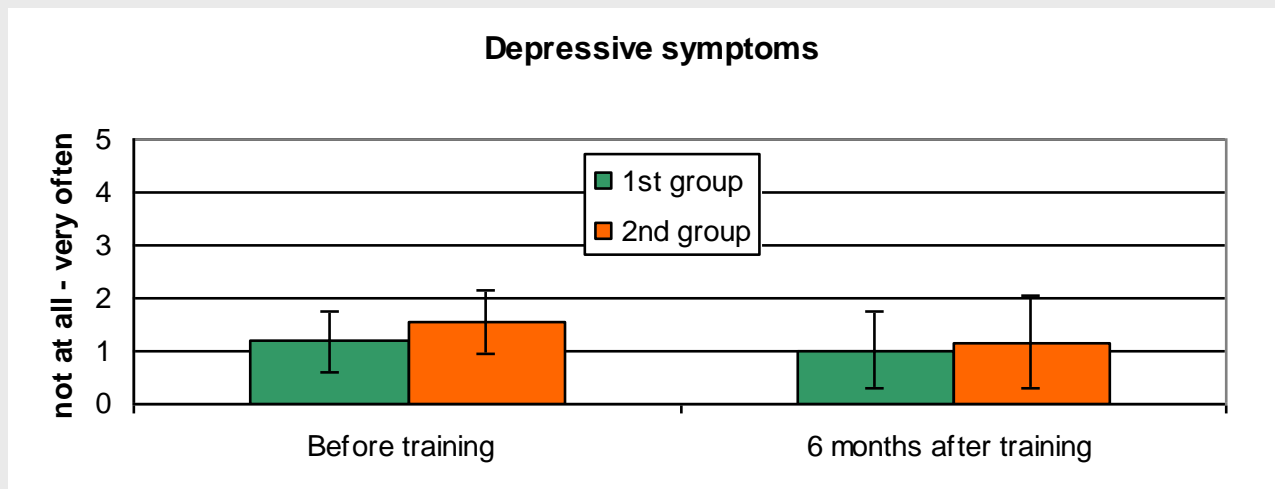
Rezultati (n=18)



Usposabljanje za zmožnost samokontrole

Rezultati

Znatno ali skoraj znatno zmanjšanje simptomov depresije in čustvene izčrpanosti (komponenta izgorelosti)



Hvala za pozornost!