

Obvladovanje znanja na področju varnosti in zdravja pri delu

Za sodobno obvladovanje organizacij - pridobitnih in nepridobitnih, zasebnih in družbenih - so znanje in veščine udeležencev, ki sodelujejo v teh procesih, eno izmed najpomembnejših virov, ki jih ni mogoče posnemati. Ta splošna ugotovitev nas vodi do spoznanja, da se je treba s problematiko znanja in veščin na področju varnosti in zdravja začeti intenzivnejše ukvarjati.



Avtorji:
dr. Mirko Markič

Univerza na Primorskem,
Fakulteta za management Koper
in
dr. Vesna Nikolić,
dr. Snežana B. Živković

Univerzitet u Nišu,
Fakultet zaštite na radu

1 Uvod

Znanja in veščine tudi na strokovnem področju varnosti in zdravja pri delu nastajajo v raziskovalnih in vzgojnih ustanovah ter v drugih gospodarskih družbah/podjetjih. Pri tem imata ključno vlogo nastajanje in prenos znanja ter veščin s področja varnosti in zdravja pri delu na tiste, ki ga najbolj potrebujejo. Namen našega teoretičnega prispevka bo prikazati in osvetliti pojmovanje

metafore znanja in veščin ter z njima povezanega pojma varnosti in zdravja pri delu. S pregledom teoretičnih izhodišč o znanju in veščinah na področju varnosti in zdravja pri delu želimo prispevati k inovativnejšemu razvoju stroke ter organizacij. Predstavljene vsebine bodo prinašale nove možne načine za izboljšanje stanja za vse tiste, ki se v praksi ukvarjajo z različnimi oblikami izobraževanja in usposabljanja.

Najpomembnejši prispevek v 20. stoletju je bilo petdesetkratno povečanje produktivnosti fizičnega delavca v proizvodnji. Zato so bila proizvodna sredstva (tudi sredstva za delo, kot jih poimenujemo v sodobni terminologiji na področju VZD) njihovo temeljno premoženje. Izziv za 21. stoletje pa Drucker (2001) vidi v povečanju produktivnosti umskega delavca (delavca z znanjem ali ustvarjalni razred, kot ga poimenuje Florida) (2005).

Glavni izziv ni več v produktivnosti fizičnega delavca, ampak umskega delavca. Produktivnost umskega delavca je pogojena s šestimi dejavniki, na katere naj bi poskušali odgovoriti, in sicer: 1) kaj je naloga umskega delavca; 2) ali umski delavci vodijo sami sebe; 3) nenehno inoviranje kot ena glavnih sestavin dela; 4) ali se nenehno učijo in da vseskozi učijo

vi Osrednja tema



jo tudi druge; 5) produktivnost ni prvenstveno številno izidov in 6) umski delavci naj se obravnavajo kot sredstvo - investicija, in ne kot strošek (prav tam 2001, 138; več o računovodstvu človeških zmognostih glejte npr. v Milost 2007). Ključna razlika med fizičnimi in umskimi delavci je v lastni proizvodnih sredstev - pri fizičnih delavcih je v lasti lastnika organizacije (podjetja ali druge gospodarske družbe), medtem ko je pri umskih delavcih v lasti posameznika (v njegovi glavi!). Bistvena razlika je med pojmovanjem znanja kot izida nekega procesa ali v pojmovanju znanja kot orodja/načina - sredstva za doseganje cilja.

Znanje je konkurenčna prednost za posameznika, organizacijo in družbo. Če imamo znanje, smo korak pred drugimi ali pa se lahko soočamo z njimi. Posebej to velja za novo znanje, ki je izid tako raziskovanj kot ustvarjalnosti. Novo znanje se poraja v vsakem posamezniku - imenujemo ga tiho (implicitno) znanje in tudi osebno znanje. Znanje se npr. pojavlja tudi pri opravljanju poljubnih dejavnosti v organizaciji (razvoju in raziskavah, trženju, proizvodjanju, financiranju, kadrovski dejavnosti - imenujemo ga zunanje (eksplicitno) znanje. Vse to lahko obravnavamo kot boga-

stvo posameznika in organizacije ter lahko ugotovimo, da je to organizacijski ali posameznikov intelektualni kapital, ki je tesno povezan z uspešnostjo organizacije (Možina et al. 2006, 5).

Vednost in znanje sta racionalna dela osebnostnih lastnosti; razvijata se predvsem z vzgojo, izobraževanjem, izkušnjami, drugimi vrstami informacijskih izidov in potem omogočata, da zaznavamo, dojemamo in obvladujemo ali vplivamo na objektivna izhodišča (Mulej in Ženko 2004).

Znanje v starem smislu ostaja količina podatkov, znanje v novem smislu pa postaja sposobnost kombiniranja podatkov v novo spoznanje ali razrešitev. Torej gre za edini možni način, kako se dokopljemo do prihodnjega znanja, ki še ni zapisano ne v knjigah ne na CD-jih in ne na internetu (Lipičnik 2001).

Da bi se proces učenja posameznika odvijal čim uspešneje, mora imeti posameznik zagotovljeno zadostno osebno svobodo, možnost samostojnega in neodvisnega odločanja, širok spekter obstoječega znanja, široko opredeljeno področje dela ipd. Razvojni trendi na področju ravnanja z znanjem nam kažejo težnje in sestavine vednosti in znanj, h katerim naj bi bilo usmerjeno naše delovanje v okviru obvladovanja organizacije. Informacijska tehnologija omogoča vsem učečim se subjektom dostop do znanja, ki naj bi ga nikoli ne bilo preveč. Omogoča tudi oblikovanje novega, in to veliko hitreje, kot je bilo to mogoče v preteklosti. Zanimanje za znanje



je sprožilo prave procese učenja, ki ne potekajo po ustaljenih poteh formalnega šolanja (Rant 2001).

Izidi v obliki novih znanj izhajajo iz procesa učenja, v katerem vsak posameznik povezuje informacijo, teorijo in izkušnje. Znanje nastane s pomočjo povezovanja informacij, ki izvirajo od podatkov, teorije, ki se izrazi v lastni miselni zvezi, in izkušnji o tem, kako dejansko deluje.

Kakor koli bomo pozneje obravnavali znanje in učenje, je med njima tesna povezanost, saj sta oba izredno vplivna in zapletena. Te izhodiščne miselne predstave so osrednje za skrivnost razumevanja, kaj pomeni biti človeški, kako osebno rastemo kot posamezniki, se razvijamo in osebno izražamo. Skupaj ustvarjamo družbe, kulture in družbeno okolje, da razvijamo sebe v vsem svojem življenju (Miller in Morris 1999) ter se trajnostno razvijamo. Zamisel o trajnostnem razvoju (uporablja se tudi smiselna različica tega pojma kot sonaravni razvoj) je precej sveža zamisel o okolju in človeštvu ter jo dokaj resno obravnavajo v zadnjem desetletju. Izraz trajnostni razvoj (Sustainable Development) so prvič uporabili leta 1977. Uvedel ga je Clark Piregeas v knjigi Trajnostna družba; teoretsko popularen in operativen pa je postal šele leta 1987, in sicer s knjigo Svetovne komisije Združenih narodov za

okolje. Zasledimo tudi druge izraze trajnostnega razvoja: obstojni razvoj, zmerni razvoj, uravnoteženi razvoj, sonaravni razvoj in usklajeni razvoj (Vuk 2000).

Naj nam za zdaj zadostuje, da naštejemo samo najpomembnejše vrste znanja, vednosti in sposobnosti za potrebe prihodnosti, ki naj bi jih imeli udeleženci v poslovnih procesih. Ta bodo: komuniciranje in medčloveški odnosi, pridobivanje in uporaba informacij, sistemsko razmišljanje, ravnanje z informacijsko in komunikacijsko tehnologijo, branje in pisanje, poznavanje kvantitativnih in kvalitativnih metod za razreševanje zadev, poslušanje in nastopanje, miselne sposobnosti in osebne značilnosti (talenti, čustva, vrednote ipd.) (Mulej 1991).

2 Metodologija

V tem poglavju bomo opisali raziskovalno metodologijo in načine zbiranja podatkov ter informacij, ki so bile osnovno izhodišče za nadaljevanje dela. Ker nismo imeli nobene predstave o tem, kaj je bilo do zdaj objavljeno na podro-



čju varnosti in zdravja pri delu (varstva pri delu ipd.), smo se odločili, da bomo najprej pregledali razpoložljive in vsem dostopne vire. Omejili smo se na slovenski prostor, ker bi verjetno bolj obsežen izhodiščni pristop najbrž pomenil prevelik zalogaj za začetno fazo. Ker je ustvarjanje novega znanja, vednosti in veščin na področju varnosti in zdravja pri delu v izhodišču ustvarjal in inovativen proces, naj bi za podlago izbrali strokovne članke in prispevke.

Najbolj nas je zanimalo, ali so bile na področju varnosti in zdravja pri delu v zadnjih dvajsetih letih, tj. od leta 1991, koje bil vzpostavljen online bibliografski informacijski sistem COBISS, narejene kakršne koli raziskave na to temo. Predpostavljali smo začetno iskanje po naslednjih ključnih besedah: varnost pri delu/varstvo pri delu/varnost in zdravje pri delu ter znanje/vrednote in veščine. Za tolikšen obseg iskalnih pojmov smo se odločili, ker smo bili mnenja, da za to tematiko ne bo sporen tako s strokovnega kot raziskovalnega zornega kota. Predpostavljali smo tudi to, da se o tej problematiki strokovno piše oz. razpravlja, če strokovnjaki na tem področju menijo, da je to potrebno. Morebitne druge javno dostopne baze podatkov (npr. spletne strani ministrstev in organov v njihovi sestavi) nismo uporabili kot možni vir za pridobivanje podatkov in informacij, ker imajo take objave po našem mnenju drugačen pomen od strokovnih v revijah in prispevkih na konferencah. Poleg



te osnovne omejitve obstaja tudi omejitev subjektivnega nabora bibliografskih enot raziskovalcev pri tem, kaj iz možne količine pridobljenih informacij izbrati in česa ne. Omejitev predstavlja tudi metodološka izbira strokovnega izrazja, ki bi bila lahko pri drugih dveh ključnih besedah (vrednote in veščina) izpuščena ali pa drugače definirana. Začetna in načrtovana količina bibliografsko-kataložne baze podatkov COBISS/OPAC je ob njenem prvem pregledu vsebovala 3.667.181 enot, ki jih bo v nadaljevanju treba dodatno razvrstiti. Pri tem načrtovanju je šlo za organiziranje raziskovalne dejavnosti, vključno z zbiranjem podatkov na načine, ki bodo najbolj verjetno izpolnili cilje raziskave (Easterby-Smith, Thorpe in Lowe 2007).

Pričakovali smo, da se bo na področju varnosti in zdravja pri delu ter znanja predvsem v zadnjih nekaj 5 letih pojavilo kar nekaj strokovnih člankov, v katerih bodo avtorji temu področju namenili določeno pozornost. Te objave nam bi služile za analizo osnovnih hipotez o varnosti in zdravju pri delu v povezavi z znanjem (npr. strokovnim delavcem - varnostnim inženirjem in drugim, npr. študentom ali pa zaposlenim v podjetjih in drugih organizacijah). V osnovi je šlo za študijo primera

vi Osrednja tema



varnosti in zdravja pri delu z vidika njene opaznosti ter pomembnosti pri nadaljnjem razvoju stroke. Upali smo, da bomo s tovrstno raziskavo spodbudili inovativnejše razumevanje pomena znanja, vrednot in veščin na področju varnosti in zdravja pri delu v slovenskem družbenem prostoru. Najprej so te spodbude namenjene razvojno-raziskovalnim ustanovam na področju varnosti in zdravja pri delu in nato praktičnim posledicam, ki se bodo odrazile v neposredni praksi podjetij ali gospodarskih družbah. S temi informacijami in podatki pričakujemo nadaljnji razvoj te stroke. V izhodišču je tehnika zbiranja podatkov opazovanje, s katerim naj bi dobili neko vrsto vpogleda v okoliščine na področju varnosti in zdravja pri delu ter pomen znanja, vrednot in veščin.

3 Rezultati

Po prvem iskanem kriteriju varnost in zdravje ter znanje smo dobili 5 zadetkov, ki so bili kot gradivo razvrščeni takole: dve diplomski deli, eno raziskovalno poročilo, en elektronski vir in en zbornik. Nadaljnje pregledovanje bibliografskih enot je po-

kazalo, da je bila ena diplomatska naloga osredinjena na uspešnost organizacije v odvisnosti od zadovoljstva sodelavcev (Kosančič 2002) in druga na vpliv strokovnega izpita na delo varnostnega inženirja (Breskvar 2009). V drugi diplomski nalogi je moč zaslediti nekaj osnovnih izhodišč za našo raziskavo, ki so navedena kot strokovno znanje.

Raziskovalno poročilo o vedenju, odzivih in počutju pripadnikov Slovenske vojske v mirnodobnih okvirih in na vojaških misijah z vidika stresa in izgorevanja se ni nanašalo neposredno na naše vsebine raziskovanja. Gre za zaključno poročilo o rezultatih opravljenega raziskovalnega dela pri projektu v okviru Ciljnega raziskovalnega programa (CRP) Znanje za varnost in mir 2006-2010.

Elektronski vir je monografska publikacija v elektronski obliki, ki omenja znanje in izobraževalne možnosti ter se nanaša bolj na kakovost življenja v Sloveniji leta 1994 in je retrospektivna študija med letoma 1974 in 1994 (Izdelal jo je CDB - Center za družbeno blaginjo). Podani so uveljavljeni indikatorji kakovosti življenja na področjih dela in zaposlovanja, stanovanja in bivalnega okolja, zdravja, znanja ter izobraževalnih

možnosti, otroškega in socialnega varstva, porabe prostega časa. Opisani so trenutna opremljenost stanovanja in stanovanjski standard, lastništvo in karakteristike bivalnih razmer ter ocenjeno zadovoljstvo s stanovanjskimi razmerami. Popisano je premoženjsko stanje gospodinjstva. Delo o bivalnem okolju obsega popis dostopnih storitev in ustanov v neposredni bližini. Za nadaljnje proučevanje naše problematike se je ta študija pokazala kot omejeno uporabna.

Kot najbolj primeren zadetek na temo varnosti in zdravja pri delu ter znanja se nam je zdel zbornik strokovnih in nerecenziranih znanstvenih prispevkov na konferenci, ki jo je organiziral Slovenski inštitut za kakovost in meroslovje leta 2009. Naslov zbornika je: Znanje je temelj varnega in zdravega dela (Zavrl, Seražin, Hrvat in Slanc 2009).

Drugo iskanje po ključnih besedah varnost in znanje nam je dalo 10 novih zadetkov, ki so bili razvrščeni kot: raziskovalno poročilo (2); prispevek na konferenci (2); članek/sestavek (1); priročnik (2); elektronski vir (1); zbornik (1); prispevek na konferenci (1) in monografska publikacija (1). Najstarejši vir se nanaša na Podlage za izdelavo navodil in poučevanje (Lukač 1992) in ga ne razumemo za primernega z našega vidika za proučevanje varnosti in zdravja. Tudi v naslednjem objavljenem znanstvenem prispevku (Medved 1996) gre bolj za rabo znanja v izbrani dejavnosti (zasebnih lastni-





kov gozdov) kot pa za ustvarjanje novih. Železnikar (1997) je pisal o znanju za varnost v monografski publikaciji, ki jo je izdalo Društvo tehničnih vodij, in iz ključnih besed je razbrati, da gre za rabo znanja v izbrani dejavnosti (rudarstvo in rudarska dela). Zajete so vsebine izobraževalnega strokovnega seminarja. Naslednji zadetek predstavlja Ergonomski priročnik zdravje + znanje + varnost = uspešnost. Plešej in Gajič (1999) sta problematiko varnosti in zdravja pri delu med predmetnimi oznakami izpustila, ker je najbrž nista ocenila za dovolj pomembno. Naslednji elektronski vir smo izpustili iz naše nadaljnje analize, ker se je nanašal na sociološki vidik migracij slovenskih delavcev v ZR Nemčijo. Drugi članek in sestavek je Znanje za pravilno ukrepanje v konkretni dejavnosti (Metal Ravne) in je bil objavljen v Informativnem fužinarju, glasilu ravenskih železarjev. Pušnikova (2009) je pisala o varni

in kakovostni zdravstveni negi v bolnišnični dejavnosti med razmerjem medicinska sestra - bolnik, kar je bil razlog za izločitev članka kot primerne za nadaljnjo obravnavo.

Naslednji članek, ki je bil objavljen v strokovni reviji Delo in varnost ter je edini vseboval vsebine, o katerih smo pisali v teoretičnem delu našega prispevka, je napisal Pavlič (2002, 164). Trdi, da so za kakovostno strokovno delovanje na katerem koli znanstvenem področju, znanstveni disciplini ali določeni stroki potrebni predvsem ustrezna strokovna ali znanstvena izobrazba, strokovne veščine in nenehno izobraževanje. Potrebni so tudi drugo znanje in zmožnosti, na primer intelektualna zvedavost, čustvena stabilnost, nadarjenost, druge veščine, sposobnosti in izkušnje.

Znanje diplomiranega varnostnega inženirja mora biti interdisciplinarno in celovito, da zna delodajalcu izpostaviti strokovna področja glede na specifično posamezno dejavnost (Pavlič 2001, 156).

Vsega skupaj smo v Bibliografskem informacijskem sistemu RS na področju varnosti in zdravja pri delu/varstva pri delu ter znanja za enkrat identificirali 15 zadetkov. Analiza teh prispevkov/čankov/raziskovalnih poročil/elektronskih virov/monografskih publikacij je pokazala zelo skromno zastopanost tega zanimivega raziskovalnega fenomena. Znanje na področju varnosti in zdravja pri delu še ne odraža družbenih premikov od standardnega



delovanja k novim - na znanju temelječim podlagam za delovanje stroke in drugih. Predvsem je očitno, da se z raziskovanjem potrebnih znanj, vrednot in veščin na področju varnosti in zdravja v Republiki Sloveniji verjetno do zdaj še nihče ni raziskovalno ukvarjal. Taki izidi, ki izhajajo na podlagi zelo skromnega in nesistematičnega pregleda objavljenih bibliografskih enot v SICRISS, imajo najbrž več omejitev kot prednosti, vendar lahko pomenijo dodaten izziv za vse tiste, ki jim ni vseeno za nadaljnji razvoj stroke. Za dokončno sklepanje o raziskovalnih aktivnostih na področju varnosti in zdravja pri delu in znanju bi bilo treba opraviti primerljivo raziskavo tudi v drugih gospodarskih prostorih ali strokovnih virih. Nezanemarljivo je potrebno tudi novo izhodiščno razmišljanje o znanju, vrednotah in veščinah, ki jih imajo zaposleni v podjetjih ter drugih organizacijah, z vidika vseživljenjskega učenja na področju varnosti in zdravja pri delu.

A za začetek bo dovolj, da se začnemo spraševati o ključnem v stroki, tj. nastanku in prenosu znanja na področju varnosti in zdravja pri delu. Pomembneje je namreč postavljati prava vprašanja kot pa iskati odgovore nanje.

mi

4 Sklepi

V sodobnih družbenih sistemih prihaja do transformacije od standardiziranega delovanja k bolj raznovrstnim, na znanju zasnovanim izdelkom in storitvam. S tem se spreminjajo tradicionalne strukture organiziranosti in proizvodni procesi, ker se morajo prilagodljive organizacije osrediniti na proizvodne procese kot celote in manj na posamične specializirane funkcije oziroma dejavnosti. Na področju inoviranja izobraženosti se moramo zavestno odločiti za kakovostne premike v vzgoji in izobraževanju, da bodo nastajala povsem nova razmerja, ki bodo uravnavala razvoj. Ob prehodu v inovativno družbo, v kateri inovativno znanje, vednost in vrednote nenehno večajo svojo koristnost in pripomorejo k povečanju konkurenčnosti, je treba odpravljati izraženo zamujanje. Potrebe po sodobnem znanju in konkurenčnosti rastejo, česar pa brez splošnega množičnega in hkrati individualno obarvanega izobraževanja ni mogoče dosežati. Nove oblike organiziranosti organizacij zahtevajo mnogo bolj izobražene in usposobljene zaposlene, kar še posebej velja za menedžment kot celoto. Predvsem naj bi bile organizacije prilago-

dljive in prožne, saj se proizvodni procesi tako hitro spreminjajo, da imamo po desetih letih na razpolago že približno osemdeset odstotkov popolnoma novih vrst znanja in vednosti. Ob tem času ostajata znanje in vednost, ki so ju pridobili zaposleni ali menedžment, če ju niso stalno dopolnjevali z novim, sodobnejšim, ki ga s seboj prinašajo inovativne tehnologije, na stopnji formalne izobrazbe iz preteklih dvajsetih let (http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/green_en.htm - 21. 4. 2008). Kaže, da je odgovor na to dilemo mogoče iskati v zasnovi vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja ter opuščanju današnega znanja, vednosti in vrednot. Potreba po tej zasnovi se ne sme nanašati zgolj na formalno izobraževanje v primarnem (osnovnošolskem), sekundarnem (srednješolskem) ali terciarnem (visokošolskem) izobraževanju, kajti to je mnogo preozko upoštevane potrebne in zadostne celovitosti vzgoje in izobraževanja ljudi. Vidik vseživljenjskega dopolnilnega usposabljanja mora postati tudi vsebinski okvir, ki se začne pri politiki posameznega gospodarskega prostora kot najširšega okvira za njeno snovanje. Ta vidik povzroči, da se posamezna družba znanja tudi dolgoročno preobrazi v inovativno. V tem smislu bo podlaga za spremembo najprej odpravljanje meja med državno podprtim dopolnilnim usposabljanjem in poklicnim izobraževanjem. Podjetja bi morala biti glavni generator znanja, vednosti in vrednot inovativnega poslovanja ter inovativne družbe.

Kakor koli že, pred človekom, ki konča formalni proces vzgoje in izobraževanja v državno podprtem (to je še prevladujoča oblika posredovanja vrednot, vednosti in znanja) vzgojno-izobraževalnem sistemu, je življenjsko obdobje neposredne rabe, izpopolnjevanja, osveževanja, zamenjavanja in opuščanja starih vrednot, znanja, vednosti ter veščin v podjetjih ali drugih organizacijah.

5 Literatura

- Breskvar, J. (2009). Vpliv strokovnega izpita na delo varnostnega inženirja. Diplomsko delo. Ljubljana: UL, Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo.
- Drucker, P. F. (2001). Managerski izzivi v 21. stoletju. Ljubljana: GV založba.
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R. in Lowe, A. (2007). Raziskovanje v managements Koper: UP Fakulteta za management.
- Florida, R. L. (2005). Vzpon ustvarjalnega razreda: in kako ta spreminja delo, prosti čas, skupnost in vsakodnevno življenje. Velenje: IPAK, Inštitut za simbolno analizo in razvoj informacijskih tehnologij.



http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/green_en.htm - 21. 4. 2008

Kosančič, M. (2002). Uspešnost organizacije v odvisnosti od zadovoljstva sodelavcev. Diplomski naloga. Koper: Visoka šola za management Koper.

Lipičnik, B. (2001). Učenje hitrejše od izobraževanja. V: Zbornik 2. znanstvenega posvetovanja o organizaciji. Brdo pri Kranju: Zveza organizatorjev Slovenije, UMB-FOV in ULJ-EF.

Markič, M. (2004). Inoviranje procesov: pogoj za odličnost poslovanja. Koper: UP, Fakulteta za management.

Medved, M. (1996). Opremljenost zasebnih lastnikov gozdov pri pridobivanju lesa v Sloveniji = Equipment of small-scale private forest owners at

wood harvesting in Slovenia. Str. 37-44. V: Izzivi gozdne tehnike / [Mednarodni posvet Izzivi gozdne tehnike], 8. maj 1996, Ljubljana, Slovenija. Ljubljana: Gozdarski inštitut Slovenije.

Miller, L. W. in Landgon, M. (1999). Fourth generation R&D: managing knowledge, technology and innovation. New York [etc.]: John Wiley & Sons, Inc.

Milost, F. (2007). Računovodstvo človeških zmognosti: zakaj klasične bilance ne kažejo prave slike o premoženjskem in finančnem stanju podjetij ter o njihovi uspešnosti? Koper: UP Fakulteta za management.

Možina, S. et. al. (2006). Menedžment znanja: znanje kot temelj razvoja: na poti k učečemu se podjetju. Maribor: Pivec.

Mulej, M. in Ženko, Z. (2004). Dialektična teorija sistemov in invencijsko-

inovacijski management: (kratek prikaz). Maribor: Management Forum.

Mulej, M. (1991). SCANS spreminja stara temeljna znanja za potrebe prihodnosti. Ljubljana: Znanje za razvoj. Oblak-Lukač, A. (1992). Podlage za izdelavo navodil in poučevanje. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za varstvo pri delu.

Pavlič, M. (2001). Predlog nekaterih vsebin za nacionalni program varnosti in zdravja pri delu. Delo in varnost, letn. 46, št. 3, str. 156-159.

Pavlič, M. (2002). Uvedba licenc na področju varnosti pri delu: prejeli smo. Delo in varnost, letn. 47, št. 3, str. 164-165.

Plešej, J. in Gajič, S. (1999). Ergonomski priročnik zdravje + znanje + varnost = uspešnost. Ljubljana: Prevent. Pušnik, D. (2009). Predaja pacienta -

USPOSABLJANJE OPERATERJEV SOLARIJEV

ZVD d.d. je s strani Ministrstva za zdravje - Uprave RS za varstvo pred sevanji pooblaščen za izvajanje usposabljanja osebja v solarijih;
št. pooblastila: 1234-1/2010-3

Program seminarja:

Skladno z 18. členom Pravilnika o minimalnih sanitarno zdravstvenih pogojih za opravljanje dejavnosti higienske nege in drugih podobnih dejavnosti (Uradni list RS, št.: 104/2009) so na usposabljanju podrobno razložene vsebine o:

- delovanju solarijev,
- UV sevanju,
- bioloških učinkih,
- zdravstvenih tveganjih,
- tipih kože,
- dozah izpostavljenosti.



Z NAMI JE VARNEJE

Kontaktne osebe:

Tom Zickero T: 01 585 51 63 M: 041 674 007
Andraž Tancek T: 01 585 51 96 M: 051 671 809

E: tom.zickero@zvd.si
E: andraz.tancek@zvd.si

ZVD₅₀let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana - Polje
T: 01 585 51 00
F: 01 585 51 01
W: www.zvd.si
E: info@zvd.si

vi Osrednja tema

pomemben element zagotavljanja varne in kakovostne kontinuirane zdravstvene nege = Nursing handoff - an important element to provide safe and quality continuous nursing. V: Kakovost v zdravstveni in babski negi - odgovorni, kompetentni in inovativni zaposleni [Elektronski vir]/2. Znanstveni simpozij Društva medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Maribor z mednarodno udeležbo = 2nd Scientific

Symposium with International Participation in the Field of Assurance and Development of Quality in the Health System and Health Care. Maribor: Društvo medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov, str. 175-182. Ranc, M. (2001). Sposobnost uspešnega učenja - Jedro konkurenčne prednosti podjetja v negotovem okolju. V: Zbornik 2. znanstvenega posvetovanja o organizaciji. Brdo pri Kranju: Zveza organizatorjev Sloveni-

je, UMB - FOV in ULJ - EF. Vuk, D. (2000). Uvod v ekološki management. Kranj: Moderna organizacija. Zavrl, S., Seražin, M., Hrovat, J. in Slanc, Š. (2009). Znanje je temelj varnega in zdravega dela: zbornik referatov. Ljubljana: Slovenski institut za kakovost in meroslovje. Zeleznikar, V. (1997). Znanje za varnost: izobraževalni strokovni seminar, Ljutomer. Ljubljana: Društvo tehničnih vodij - površinsko odkopavanje.

t

MENEDZERSKI PREGLEDI

ZVD_{solet}

^

MK&rj

Pri menedžerjih gre za vrsto izjemnih obremenitev (predvsem duševnih in tudi obremenitev srčno žilnega sistema, dihal, živčevja in čutil). Pomen le-teh se še poveča, če vemo, da njihovo delo običajno ne pozna osemurnega delavnikarja, da nimajo časa za redno prehranjevanje in za ustrezno telesno dejavnost. Zato pri menedžerjih pogosteje kot pri ostali populaciji srednjih let srečujemo bolezni srčno-žilnega sistema, prebavil in presnove, torej tiste, ki so povezane z vedenjskim vzorcem posameznika in stresom kot njihovo najpomembnejšo obremenitvijo.

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana - Polje
T: 01 585 51 00
F: 01 585 51 01
W: www.zvd.si
E: info@zvd.si

Naša najsodobnejša medicinska oprema omogoča natančno, neboleče in neškodljivo pregledovanje. S pravočasnim odkrivanjem dejavnikov tveganja za razvoj srčno-žilnih obolenj in diagnosticiranjem najzgodnejših bolezenskih sprememb lahko ob rednih preventivnih zdravstvenih pregledih (na dve do tri leta) ne samo podaljšamo leta, pač pa tudi kvaliteto življenja.

Preglede opravljajo vrhunski strokovnjaki, specialisti s področja kardiologije, angiologije, nevrologije, ultrazvočne diagnostike, medicine dela, prometa in športa, onkologije eminentnih zunanjih institucij in Centra za medicino dela ZVD.

Rezultati preiskav so znani še istega dne

Preventivni zdravstveni pregled menedžerjev obsega pregled pri specialistu medicine dela, prometa in športa z anamnezo (ciljana anamneza glede na dejavnike tveganja pri delu). Po opravljenem pregledu vam bomo izdali obširno poročilo o opravljenih preiskavah in ugotovitvah s predlogi ukrepov in predlaganimi dodatnimi preiskavami, zdravljenjem, prehranskimi in telesno-kulturnimi aktivnostmi za zdrav način življenja.

ZVD opravlja menedžerske preglede v skladu z 20. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu in pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih. Obseg in vsebina zdravstvenega pregleda izhaja iz ocene tveganja, zato za **menedžerja in delodajalca to ne predstavlja davčnih obremenitev oziroma bonitet.**

Poleg tega vam naš Center za medicino dela nudi tudi vse oblike preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev (tudi preglede voznikov in letalcev vseh kategorij), analize in zdravstvene ocene delovnih mest z oceno tveganja,

Kontaktna oseba: Matea Peterlin T: 01 585 51 92, E: matea.peterlin@zvd.si