

Psihosocijalni Rizici

u oblasti
građevinarstva

Vodič za dobru praksu
kod procene i smanjenja
psihosocijalnih rizika

Za sve uključene strane:

poslodavce, radnike
i predstavnike radnika, klijente,
nadzornike projekata
i koordinateure.

European Federation
of Building
and Woodworkers



Ovaj vodič rezultat je zajedničkog projekta između EFBWW i FIEC, sektorskih socijalnih partnera EU za građevinsku industriju.

Sadržaj i izrada ovog vodiča predstavljaju kombinovani i zajednički rad grupe za upravljanje projektima i njenih spoljnih stručnjaka koji su aktivno uključeni u projekat, a to su: Jean Marie Branstett, Marie-Amélie Buffet, Domenico Campogrande, Enrique Corral, Mario Dobernowsky, Rolf Gehring, Richard Habgood, Cristina Garcia Herguedas, Veronika Jakl, Aleksandra Kaydzhyska, Jacob Munk, Veronique Le Paige, Hanne Sanders, Martin Sonnberger, Ulrik Spannow, Laura Mesa Lopez, Tiina Nurmi-Kokko, i Jolanta Walusiak-Skorupa.

Brisel, mart 2019

Dizajn: Beryl Natalie Janssen

Štampao Drukkerij De Vuyst

Fotografije: PJDespa – stock.adobe.com (str. 1/25), iStock/carlosgaw (str. 19/20), PORR (str.19 dole)



Projekat je sproveden uz finansijsku podršku Evropske komisije.

Ova publikacija održava isključivo poglede autora i Evropska komisija se ne može smatrati odgovornom zbog bilo kakve upotrebe koja proističe iz informacija sadržanih u njoj.

Sva prava zadržana.

Nijedan deo ove publikacije nije dozvoljeno reprodukovati, skladištiti na sistemu za preuzimanje ili prenositi u bilo kom obliku ili putem bilo kog sredstva, bilo elektronski, mehanički, fotokopiranjem, snimanjem izdavača. Iako se veruje da su informacije u publikaciji tačne, izdavač i autori ne snose odgovornost za gubitak, štetu ili nekakvu drugu odgovornost prema korisnicima ili bilo kojoj drugoj osobi a koja proističe iz sadržaja ove publikacije.

Sadržaj

4	Uvod
6	Šta tačno podrazumevamo pod psihosocijalnim rizicima u građevinarstvu?
7	Naš pristup
	DEO I
9	Procena rizika kod građevinskih radova
10	Neka zapažanja vezana za organizaciju bezbednosti na radu i učešće radnika
11	Priprema
12	1. korak: Definisanje aktivnosti i oblasti
12	2. korak: Utvrđivanje opasnosti
14	3. korak: Procena opasnosti
14	4. i 5. korak: Razvijanje i implementacija mera
17	6. korak: Provera efektivnosti
17	7. korak: Ažuriranje i dokumentovanje procene rizika
	DEO II
18	Utvrđivanje mera za smanjenje faktora individualnog opterećenja
20	1. Organizacija rada i radnog vremena
22	2. Organizacija bezbednosti na radu
24	3. Radni zadaci
26	4. Saradnja sa drugim strukama i kompanijama
27	5. Kvalifikacija
28	6. Komunikacija

UVOD

Bilo da se radi o domovima u kojima živimo ili našim radnim mestima i obrazovnim ustanovama u kojima učimo, zatim bolnicama, zdravstvenim ustanovama i zgradama državne uprave i putevima, železničkim, vazduhoplovnim uslugama, instalacijama za vodu i svim drugim podzemnim instalacijama koje koristimo, uključujući sve resurse kojima raspolažemo, građevinske aktivnosti, prošle i sadašnje, utiču na svaki mogući aspekt našeg svakodnevnog života.

U ovoj industriji zaposleno je gotovo 30 % svih industrijskih radnika (14,5 miliona radnika u približno 3,1 miliona kompanija, od kojih 95 % ima manje od 20 radnika i 93% ima manje od 10 radnika)¹ tako da ne možemo potceniti njihov značaj za one koji žive u EU 28, pa i u ostatku sveta.

Građevinska delatnost danas predstavlja izvor poslova za širok spektar zanimanja i profesija i osnovna je komponenta koja doprinosi našoj zajedničkog dobrobiti i našoj ekonomskoj i socijalnoj infrastrukturi.

Prema anketi EU-OSHA ESENER Survey i navodu britanske Agencije za zaštitu zdravlja i bezbednost (engl. Health and Safety Executive, UK): "faktori psihosocijalnog rizika mogu da utiču na psihološku reakciju radnika vezano za posao i uslove na radnom mestu (uključujući poslovne odnose sa nadzornicima i kolegama). Primeri za to su:

- veliki obim posla,
- kratki rokovi,
- nedostatak kontrole vezano za rad i radne metode."²

Tipični građevinski projekat može da sadrži sva tri ova primera i neophodan je pozitivan stav uključenih strana vezano za dobrobit radnika jer svaki primer može da dovede do psihosocijalnog rizika koji je opasan sam po sebi.

Vredi pomenuti da iako ne postoje dva ista građevinska projekta i iako ti projekti mogu biti raznoliki, kompleksni i zahtevni, jasno nam je da svaka aktivnost u građevinarstvu ima slične karakteristike koje zahtevaju konzistentan pristup uključenih strana kada je reč o dobrobiti radnika, uključujući i smanjenje psihosocijalnih rizika.

Loše planirana i vođena građevinska aktivnost od strane bilo koje i svih uključenih strana za posledicu bi mogla da ima problematične situacije i psihosocijalne rizike kao što su:

- radnici koji imaju malo kontrole nad svojim poslom ili radnim metodama (uključujući rasporede smena);
- radnici koji nisu u mogućnosti da u potpunosti iskoriste svoje veštine;
- radnici koji su isključeni iz procesa donošenja odluka koje se tiču njih;
- radnici od kojih se očekuje da samo izvršavaju ponavljajuće i/ili monotone zadatke;
- posao koji je zavisn od mašina ili sistema (i potencijalno se prati na neodgovarajući način);
- zahtevi koji se čine suvišnim;
- izrada radnih sistema ili radnih šablona koji ograničavaju mogućnosti za socijalnu interakciju;
- posao u koji je uložena velika namera a koji nije nagrađen ili koji se ne ceni (resursi, naknade, samopoštovanje, status).

¹ FIEC – Key figures – Activity 2017 – Construction in Europe (izdanje iz 2018. godine)

² Anketa EU-OSHA Esener-2

KAKO FUNKCIONIŠE STRES?

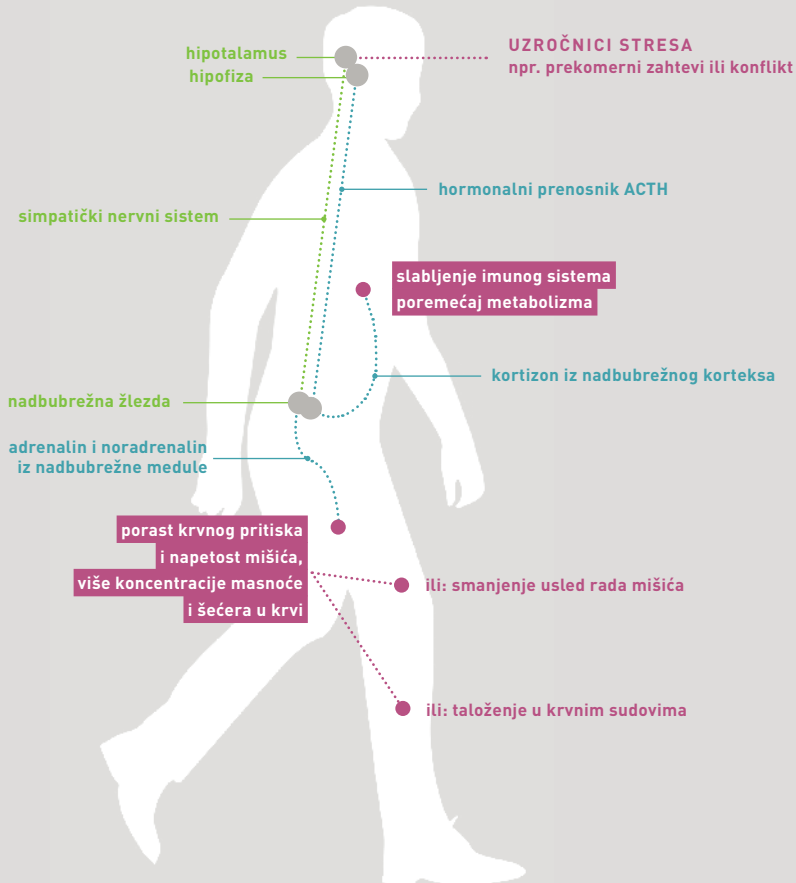
Ako pogledamo na tok evolucije čoveka, reakcija na izvore stresa je biološka reakcija tela. Da bismo bili u stanju da odgovorimo na faktore stresa (kao što je pretnja koju je predstavljao predator iz kamenog doba), telo brzo mobilizuje sve svoje rezerve da bi omogućilo fizički adekvatan i brz odgovor (npr. borbu ili beg).

Na sledećoj slici prikazana je takva reakcija unutar tela. Ako se kod nekog javi faktor stresa, ta informacija se prenosi putem nervnog sistema. Ovo između ostalog dovodi do toga da nadbubrežne žlezde luče hormone kao što je adrenalin "hormon za beg" i norepinefrin "hormon za borbu". Ti hormoni ubrzavaju otkucaje srca i utiču na cirkulaciju. Npr. rezerve šećera i masti se mobilizuju, krvni pritisak

se podiže i mišići se naprežu. U isto vreme telo isključuje funkcije koje nisu potrebne za reakciju na izvore stresa. Time se oslobađa kortizon koji zaustavlja rad probavnog sistema i isključuje imuni sistem tela.

Telo ima značajnu biološku reakciju na faktore stresa. Međutim, ovaj zaštitni mehanizam koji je bio adekvatan u ranoj ljudskoj istoriji, problematičan je u današnjim radnim okolnostima. Konstantan stres svaki put iznova pokreće metaboličke procese koji opet, gledano dugoročno, predstavljaju opasnost za telo i mogu dovesti do zdravstvenih problema. Npr. mobilisane rezerve masti i šećera ne razgrađuju se ili se ne skladište adekvatno u telu što dugoročno gledano može dovesti do zdravstvenih smetnji.

MEHANIZAM STRESA



U ovom vodiču opisano je šta može da se uradi u praksi kako bi se procenili i smanjili poznati faktori psihosocijalnih rizika.

Dobra praksa podrazumeva i započinjanje svake procene rizika uz konsultovanje i uključivanje radnika.

Zajedno treba da razmislimo o sledećim "lako primenjivim" merama koje često mogu da se sprovedu radi poboljšanja radnog okruženja na samom gradilištu, naime:

- učiniti zadatke manje monotonim, ako je moguće;
- postarati se za razumne rokove za završetak radova i razumne zahteve (ni previše ni premalo);
- zagarantovati dobru komunikaciju i obaveštavanje o problemima;
- podsticati timski rad;
- pratiti i kontrolisati model rada kao što su rad u smenama ili prekovremeni rad da bi se ispunili zahtevi prema rasporedu;
- redukovati ili pratiti sisteme plaćanja koji su zasnovani na izmerenoj jedinici rada za dogovorenu cenu po jedinici količine;
- omogućiti odgovarajuću obuku sa ciljem da radnici steknu veštine potrebne za zadatke koji su im povereni;
- poboljšati saradnju između različitih stručnih oblasti i kompanija na gradilištu.

ŠTA TAČNO PODRAZUMEVAMO POD PSIHOSOCIJALNIM RIZICIMA U GRAĐEVINARSTVU?

Stručnjaci za prevenciju, predstavnici za bezbednost i zdravlje na radu i poslodavci su svesni potencijalnih psihosocijalnih rizika na radnom mestu koji utiču na sve one koji rade u građevinskoj industriji. Ti rizici uključuju kratke rokove, nepotpune informacije ili negativnu radnu atmosferu kao i indirektni uticaj tradicionalnih opasnosti kao što su buka, vibracije ili opasnosti koje utiču na mišićno-skeletni sistem. Međutim, građevinski procesi, novi materijali i supstance

takođe mogu da predstavljaju nepoznate opasnosti na radnom mestu, kao i nedavne promene statusa radnog odnosa. Tendencija sklapanja ugovora sa podizvođačima i specijalizovanje za određenu vrstu poslova menja postojeću ravnotežu i dovodi do novih neizvesnosti.

Kombinacija ovih potencijalnih faktora rizika kao i problemi sa internom komunikacijom, pritisak zbog kratkih rokova, promene u radnom vremenu i drugi faktori mogu dovesti do tenzije i stresa na radnom mestu. Kao što smo već rekli, to je psihosocijalni rizik.

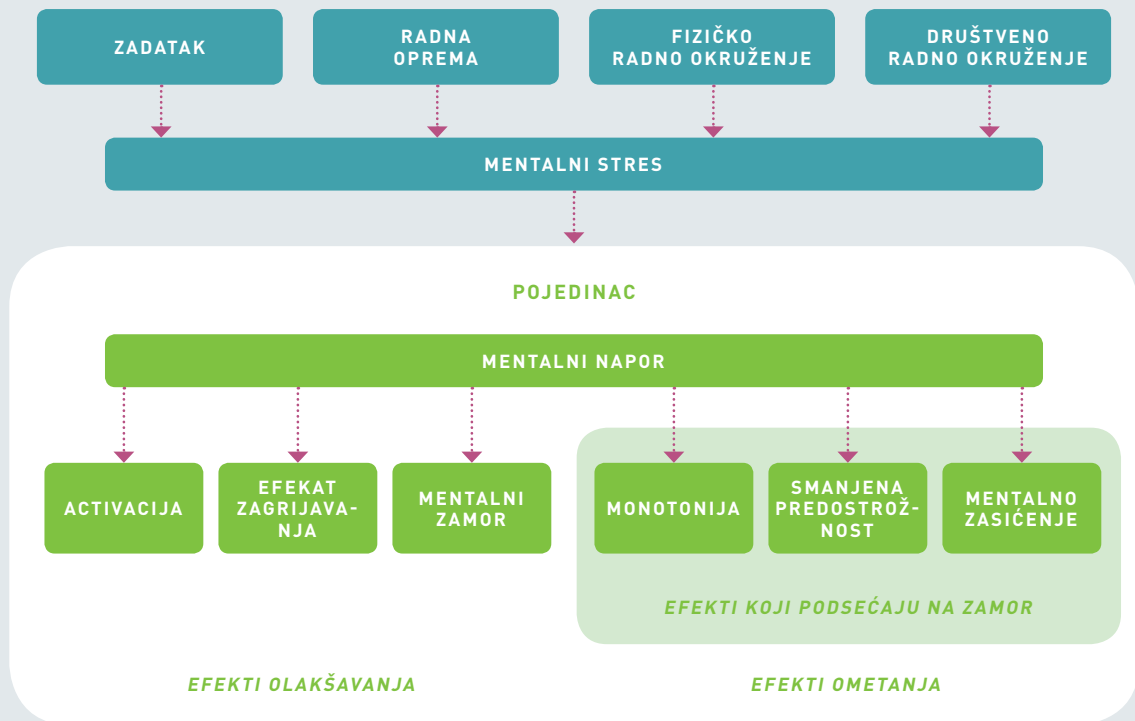
Pre procene potencijalnih opasnosti potrebna vam je tačna definicija mentalnog zdravlja na radu. Mentalno zdravlje i opšte zdravlje pod uticajem su mnogih faktora, uključujući:

1. sadržaj i organizaciju rada (jasno raspodeljene uloge, uticaj, razvoj, varijacije, značenje, uključenost, promene);
2. zahteve na poslu (obim rada, brzina rada, prekovremeni rad, neplanirani zadaci);
3. međuljudske odnose na poslu (upravljanje, saradivanje, nagrađivanje, poverenje, pravednost, poštovanje, prilike za one sa manje kapaciteta, socijalna podrška, društvena interakcija);
4. konflikt na radnom mestu (seksualno uznemiravanje, pretnje nasiljem, fizičko nasilje, zlostavljanje, zadirivanje, svade i konflikti);
5. reakcije na situaciju na poslu (bezbednost na poslu, rizik od gubitka posla, zadovoljstvo na poslu, balans između posla i privatnog života).

Iako ih je teško kvantifikovati, međuljudski odnosi i konflikt na radnom mestu su važni faktori koji treba da se uzmu u obzir jer oni mogu uzrokovati situacije koje potencijalno dovode do psihosocijalnih rizika.

Međutim, ovaj vodič se ne fokusira na međuljudske odnose i konflikt na radnom mestu. Takve faktore je teško izmeriti i iako ne poriču njihov značaj socijalni partneri žele da se fokusiraju na one aspekte na koje direktno mogu da utiču bez lične interakcije sa radnicima. Složili smo se da vodimo diskusiju o psihosocijalnim rizicima i

RADNO OKRUŽENJE



Ilustracija se bazira na *Belastungs-Beanspruchungs-Modell* (Rohmert and Rutenfranz, 1975)

izbegavamo termin “stres” jer je to bila prvobitno fiziološka reakcija ljudi na pretnje i opasnosti, a ne eksterni impuls (videti i Kako funkcioniše stres?).

NAŠ PRISTUP

Statistike kompanija za zdravstveno osiguranje ukazuju na povećanje psihosocijalnih problema, naročito među radnicima sa fizičkim ili mentalnim smetnjama koji nastavljaju raditi zbog nesigurnosti.³ Ovaj fenomen poznat je kao dobrovoljno ostanjanje na poslu i nakon isteka radnog

vremena i predstavlja teškoću za one koji ga upražnjavaju kao i kašnjenja i druge vrste tereta i troškova za preduzeća i društvo.

Zbog svega navedenog evropski socijalni partneri za građevinsku industriju (EFBWW i FIEC) su pokrenuli zajednički projekat koji finansira EU da bi se podigla svest o ovom problemu unutar građevinske industrije u Evropi. Ovaj vodič ključnim stranama i predstavnicima za bezbednost i zdravlje na radu pruža specifične informacije o podržavanju rada na prevenciji na radnom mestu koje su prilagođene potrebama i specifičnim karakteristikama građevinske industrije.

³ Izvor: Referenca za Austriju: Leoni, T., i Uhl, A. (2016). *Fehlzeitenreport 2016. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich* [Izveštaj o odsutnosti za 2016. Odsutnost sa posla zbog bolesti i nesreća u Austriji]. Beč: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Evropski socijalni partneri za građevinsku industriju usmerili su ovu inicijativu ekskluzivno na aspekte povezane sa radom koji mogu dovesti do psihosocijalnih rizika. Naravno, mi takođe znamo da psihosocijalne bolesti mogu obuhvatati širok raspon elemenata, uključujući i one lične prirode. Međutim, mi želimo pružiti vodič za delovanje koji bi pomogao da se poboljšaju oni aspekti rada i organizacije rada na koje socijalni partneri direktno mogu uticati. Ovaj vodič se fokusira na prevenciju takvih aspekata povezanih sa odnosima i strukturama na radnom mestu, a ne onim vezanim za ponašanje jer socijalni partneri na nivou kompanije mogu direktno da utiču na uslove vezane za rad.

Ovaj vodič se u tom pogledu sastoji iz dva dela.

- Prvi se odnosi na procenu psihosocijalnih rizika na radu i opisuje različite korake u procesu procene koji se odnosi na učešće.
- Drugi deo pruža uputstva o tome kako smanjiti stres u različitim aspektima rada.

Dobro planiranje i adekvatna uključenost radnika u proceni psiholoških rizika može da poboljša radne uslove preventivnim merama prioriteta, stvarajući na taj način prednosti za radnike i poslodavce.

Ova brošura je dostupna na osam različitih jezika. EFBWW i FIEC takođe su predstavili izveštaj o istraživanju na engleskom jeziku zajedno sa Evropskom asocijacijom paritetnih institucija (engl. European Association of Paritarian Institu-

tions, skr. AEIP) vezano za ovaj projekat. Taj izveštaj pruža pregled o trenutnim nivoima znanja vezano za to kako se danas u praksi izlazi na kraj sa psihosocijalnim rizicima.

Nadamo se da će ova brošura ponuditi predloge i pružiti podršku kao i pokazati jednostavne načine za pristup ovom problemu i poboljšati radne uslove tako da građevinski sektor donosi manje opterećenja a više zadovoljstva za radnike i poslodavce, kao i da se poveća efikasnost i obezbedi više kvaliteta za kompanije.

ZAKONSKE ODREDBE NA DRŽAVNOM NIVOU, zakoni i druge vrste regulacija razlikuju se kada je reč o bezbednosti i zdravlju na radu i psihosocijalnim rizicima. Ovaj vodič odnosi se na evropski zakonski okvir i prema tome služi kao zajednički okvir za aktivnosti na nivou kompanije. To, međutim, ne znači da socijalni partneri na nivou kompanije ne treba da provere da li postoji regulacija na državnom nivou i ako postoji koje je vrste.

PREDNOSTI ZA RADNIKE

smanjeni psihosocijalni rizici
 dalji razvoj znanja i kvalifikacija
 učešće u kreiranju atraktivnog rada
 zadovoljstvo na radu
 poboljšano zdravlje



PREDNOSTI ZA KOMPANIJE

poboljšani procesi i proizvod
 bolje iskorišćenje potencijala radnika
 veća efikasnost procesa
 manje zabašavanja i odsustvovanja sa posla
 veća zainteresovanost od strane kvalifikovanih i posvećenih radnika

Procena rizika kod građevinskih radova

ZAKONSKE OBAVEZE

Svi poslodavci su obavezni da redovno evaluiraju sve rizike na poslu, bez obzira na veličinu preduzeća i njegovu delatnost. Nakon toga vrši se procena postojećih rizika. Zatim se sastavlja plan aktivnosti sa ciljem da se različiti rizici smanje koliko god je to moguće. Celokupni proces mora da bude dokumentovan. Ovo je trenutno zasnovano na evropskoj direktivi o zaštiti zdravlja i bezbednosti na radu (evropska okvirna direktiva o zaštiti zdravlja i bezbednosti na radu 89/391/EEZ).⁴

SLOŽENOST PROCENA RIZIKA

Procena rizika na radnom mestu nije lagan posao i predstavlja izazov naročito za mala preduzeća koja nemaju sopstvene zaposlene zadužene za bezbednost i zdravlje na radu. Mi takođe moramo da uzmemo u obzir složenost radnih mesta u građevinskom sektoru koja je u porastu zbog uključenosti više učesnika (klijenti, arhitekta i građevinski radnici) i činjenice da rad na novim gradilištima često počinje sa nekoliko kompanija koje se međusobno ne poznaju. Moderne građevinske metode znače da sada radimo sa mnogo većim izborom materijala, alata, mašinerije i tehnika u kombinacijama čiji se broj stalno povećava. To takođe znači da se nivo znanja koji je potreban za procenu svih mogućih rizika na radnom mestu znatno povećava.

Klijentov plan za bezbednost i zdravlje na radu služi kao osnova za procenu rizika koje se sprovode za sve kompanije koje su aktivne na gradilištu. Koordinator mora uzeti u obzir i definisati mere koje pružaju zaštitu od psihosocijalnih pretnji koje utiču na radnike i mora identifikovati one koje su prouzrokovane građevinskim radovima. Organizacione i kolektivne mere zaštite neophodne su za svaku fazu rada, npr. kod uspostavljanja i stavljanja na raspolaganje smeštajnih kapaciteta, bezbednosti na gradilištu, za fazu rušenja, saobraćaj na gradilištu, zemljane radove, rad sa betonom, za zaštitu od pada, skladištenja i upravljanja u hitnim slučajevima.

Obavezan je uvid u građevinski raspored kako bi svi podizvođači i prisutni radnici mogli da se uzmu u obzir vezano za te aspekte.

TEŠKOĆA KOD GRANIČNIH OBLASTI

Gornji odeljak je naročito relevantan za građevinsku industriju. Priroda i specifične karakteristike građevinskih radova odlikuju se kompleksnošću, isprepletenošću profesija koje rade na jednom mestu i interakcijom između kompanija na istoj lokaciji ili sa okolnim područjem (npr. saobraćaj, putnici, vremenski uslovi ili ostali spoljašnji faktori).

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>

USLOVI KOJI SE NEPRESTANO MENJAJU

Sama građevinska delatnost predstavlja stalnu promenu, što klijentima još više može otežati da osiguraju bezbedne i zdrave uslove za rad. Gradilište je radno mesto kao nijedno drugo. To nije statično radno mesto jer se izgled tipičnog gradilišta neprestano menja dok se radovi ne završe.

SARADNJA I KOORDINACIJA SA DRUGIM KOMPANIJAMA I OKOLNO PODRUČJE

Kompleksnost današnjih građevinskih procesa znači da sve uključene strane i odgovorna lica moraju saradivati i uskladiti svoje aktivnosti jedni sa drugima tokom pripreme i izvršenja tipičnog građevinskog projekta. Loša saradnja ili koordinacija mogu da imaju značajan negativan uticaj i na kvalitet i na rezultat kao i na sve uključene u takav proces.

Ako se izuzmu radovi projektovanja i radovi koji se izvode pre samih građevinskih radova, građevinska industrija može da se podeli u više podsektora, konkretnije na strukturalne radove, radove građevinskih inženjera i kompleksne izgradnje, izgradnju puteva, izgradnju nadzemnih ili podzemnih mreža i sekundarne radove na uređenju enterijera (radove koji uključuju električare, vodoinstalaterne, inženjere za grejanje, stolare, molere, keramičare i tako dalje).

Sve ove aktivnosti za cilj imaju da proizvedu gotov proizvod koji će biti isporučen klijentu.

Svaka kompanija u potpunosti će morati da saraduje sa drugim kompanijama pod nadzorom koordinatora sa ciljem da završi radove do roka koji je veoma često unapred utvrđen. Mnogi ugovori uključuju klauzule o kazni koja se primenjuje ako kompanija ne uspe da ispoštuje rok.

Neka zapažanja vezana za organizaciju bezbednosti na radu i učešće radnika⁵

Poslodavci su zakonski obavezni da preuzmu celokupnu odgovornost za propisno organizovanje i vođenje bezbednosti i zdravlja na radu unutar svoje kompanije. U skladu sa evropskom Okvirnom direktivom o zaštiti zdravlja i bezbednosti na radu (89/391/EEZ) kao i njenom transpozicijom na državnom nivou poslodavci su zakonski odgovorni za organizovanje i implementaciju mera zdravstvene zaštite i bezbednosti unutar svoje kompanije. Međutim, radnici su takođe odgovorni za dobru zaštitu zdravlja i bezbednost na radu. Njihovo ponašanje uz vođenje računa o bezbednosti, smotrenost, sledenje uputstava dobijenih od poslodavca i pravilno korišćenje zaštitne opreme od suštinskog su značaja. Propisno izvršavanje takvih dužnosti uglavnom zavisi od kulture prevencije unutar svake kompanije. Svi radnici treba da budu upoznati sa strukturalnom zaštitom na radu u kompaniji u kojoj rade.

Građevinska industrija je jedinstvena zbog njenih kompleksnih radnih procesa, različitih profesija i delimično činjenice da kompanije rade jedna pored druge na gradilištima, da se na gradilištima događaju konstantne promene i da su radnici često veoma nezavisni unutar građevinskog procesa. To znači da radnici u velikoj meri moraju da budu uključeni u sve mere zaštite zdravlja i bezbednosti na radu. Mi zbog toga savetujemo da se posebna pažnja obrati na sledeće probleme:

- Ako kompanija ima odbor za bezbednost i zdravlje na radu, on treba da bude uključen u planiranje i implementaciju procena i psihosocijalnih rizika.
- Radnički savet ili drugi predstavnici radnika takođe treba da budu uključeni u planiranje i implementaciju svih povezanih mera.

⁵ Pošto se zakonski propisi znatno razlikuju od države do države, pod "učešćem radnika" u ovom vodiču podrazumevaju se sve vrste procesa koji se odnose na učestvovanje i svi mogući uključeni učesnici, uključujući radničke savete, sindikate i predstavnike za bezbednost.

- Pojedinačni radnici takođe treba da budu uključeni u procenu opterećenja kao i definisanje, implementaciju i procenu mera koje se preduzimaju kako bi se rizici sveli na najmanju meru.

To u znatnoj meri može da poveća i efektivnost i prihvatanje mera kao i njihovu praktičnu primenu na radnom mestu. Aktivna uključenost radnika takođe će poboljšati kulturu prevencije u kompanijama u kojima rade.

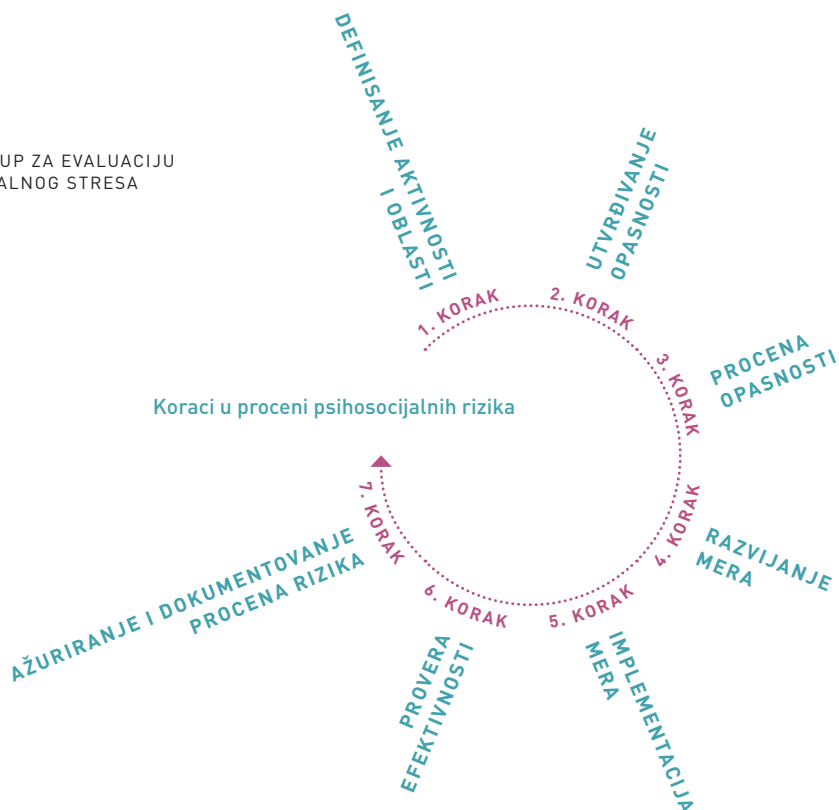
U sledećim odeljcima ukratko su opisani određeni metodi za procenu psihosocijalnih rizika na radnom mestu na osnovu aktivne uključenosti radnika.

Priprema

Pre svega procena psihosocijalnih rizika mora da bude planirana. To će stvoriti uslove koje je moguće implementovati. Sve uključene strane treba da budu prisutne u ovoj fazi (zavisno od veličine kompanije: vlasnik kompanije, izvršna lica, odbor za bezbednost i zdravlje na radu, stručnjak za bezbednost i zdravlje na radu i radnički savet).

Osnovna procena psihosocijalnih faktora predstavlja ključ za dobru evaluaciju, a radnici na radnom mestu treba da imaju sveobuhvatno znanje koje je neophodno za uspešno završavanje procesa. Institucije za prevenciju mogu da pruže korisnu podršku, obično u vidu materijala, objašnjenja i alata i često organizuju seminare i pružaju ličnu podršku.

PRISTUP ZA EVALUACIJU
MENTALNOG STRESA



Različite aktivnosti/oblasti kompanije moraju da se definišu i odvoje jedne od drugih. Iskustvo radnika može da bude korisno prilikom identifikovanja opasnosti. Grupe aktivnosti mogu da se formiraju "poređenjem" zadataka/svakodnevnih zahteva (profila poslova) kako bi se definisale homogene grupe. Obim rada zatim se utvrđuje korišćenjem standardizovanih metoda/alata. Radnike bi trebalo posmatrati kao stručnjake u njihovim ulogama jer su oni svakodnevno izloženi naporu što znači da mogu pružiti jasne informacije o rizicima kao direktno uključena lica.

Ranije pomenuta procedura za identifikovanje psihosocijalnih faktora ili reviziju radnih uslova treba pažljivo da se isplanira. Metode ili alati koji će da se koriste treba da se identifikuju u fazi pripreme. Način na koji će mere biti osmišljene i na koji će njihova efektivnost biti proverena takođe mora da se uzme u obzir u ovoj fazi.

Radnici u ranoj fazi treba da budu obavešteni o proceni psihosocijalnih rizika. To znači da radnici treba da budu dobro informisani o pristupu, ciljevima kao i tome šta nisu ciljevi procene, odnosno da je namera da se identifikuju loši radni uslovi i načini za njihovo poboljšanje. Ovaj vodič se ne bavi problemima vezanim za osetljivost na ličnom nivou. Obaveštavanje radnika važno je da bi planirane mere bile shvaćene, prihvaćene i aktivno podržane.

Nacionalni propisi iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu obično ne definišu detaljno kako procena psihosocijalnih rizika treba da se sprovodi i dokumentuje. To je šteta, ali, najvažnija stvar koju treba pomenuti jeste to da forma i koraci procesa dokumentacije moraju biti definisani tokom faze pripreme.

1. KORAK

Definisanje aktivnosti i oblasti

S obzirom na to da je svaki građevinski projekat jedinstven, uvek se preporučuje da se napravi pregled različitih aktivnosti unutar projekta.

Tada će biti moguće odlučiti koje aktivnosti treba da budu uključene u procenu psihosocijalnih rizika. Opisi ili dijagrami sa planovima koji se odnose na poslove i struku ovde su obično veoma korisni.

Procena psihosocijalnih rizika može da bude zasnovana na:

AKTIVNOSTIMA:

- grupe radnih mesta (npr. kancelarije)
- grupe aktivnosti (npr. rukovodstvo)
- profesionalne grupe (npr. zidari)

ili

OBLASTIMA:

- radne ili organizacione oblasti (npr. administracija, gradilište)

Odabir u tom slučaju mora biti utemeljen.

Čak i u ovoj prvoj fazi postaje jasno da se kod ovog procesa radi o proceni radnih uslova, a ne o pojedincima.

2. KORAK

Utvrđivanje opasnosti

U uvodu ovog vodiča pomenuto je da podaci o bolovanjima, fluktuacija radne snage, problemi vezani za kvalitet ili žalbe pružaju korisne informacije i svi oni su indikatori psihosocijalnih problema unutar kompanije. Prvi utisak može se steći na osnovu tih podataka. Takođe je od suštinskog značaja operacionalizovati radne uslove i okruženje, uključujući komunikaciju, unutar kompanije i sa spoljašnjim svetom.

OBLASTI I FAKTORI PSIHO SOCIJALNOG RIZIKA

ORGANIZACIJA RADA I RADNOG VREMENA



— mogućnost detektovanja signala

— razumljivost signala

— dužina rada

— pauze

— rad u smenama

— promena zadataka

— tok rada

— tajming

— vremenski pritisak

— ometanja

— timski rad / individualni rad

— aktivnosti koje uključuju posebne opasnosti

— ograničeni prostori

ORGANIZACIJA BEZBEDNOSTI NA RADU



— odgovornosti

— BZR
(zaštita zdravlja i bezbednost na radu)

— strukture upravljanja na gradilištu

— redovni sastanci

— osvetljenje

— klima

— buka

— boje

— mirisi

RADNI ZADACI



— pažnja

— varijacije

— predvidljivost

— obim posla

— težina posla

— obim aktivnosti

— odgovornost

— izbor

— posebni zahtevi

SARADNJA SA DRUGIM STRUKAMA I KOMPANIJAMA



— saradnja

— saradnja sa drugim strukama, profesijama i kompanijama

— strani radnici

— podizvođači

KVALIFIKACIJA



— nivo kvalifikacije

— nedostatak kvalifikacija ili veština

— mogućnosti profesionalnog napredovanja

— uslovi za obuku

— učenje na poslu

— prilike

— prekvalifikovanost (nesklad između veština i zadatka)

KOMUNIKACIJA



— socijalni kontakt

— ponašanje u grupi / saradnja

— odnos sa nadređenima

— povratne informacije

— stil upravljanja

— potvrda statusa / socijalna potvrda

— jezik

— mogućnosti profesionalnog napredovanja

— izveštavanje o aktivnostima / povratne informacije vezane za status

U sledećem odeljku navedeni su faktori psihosocijalnog rizika za šest glavnih oblasti. Oni treba da posluže kao primer za proces procene:

- organizacija rada i radnog vremena
- organizacija bezbednosti na radu
- radni zadaci
- saradnja sa drugim strukama i kompanijama
- kvalifikacija
- komunikacija

Ako procene opasnosti nisu dovoljno specifične ili ako mere nisu definisane, nakon istraživanja se preporučuje moderirana radionica za analizu (npr. sesije za razmenu ideja, analiza radne situacije). Psihosocijalni rizici na radu mogu da se utvrde sprovođenjem intervjua radi posmatranja, radionica za moderiranu analizu ili standardizovanih pisanih anketa koje se sprovode među radnicima. Opis 3. koraka pruža kratak pregled metoda za sprovođenje procene rizika. Metodi/alati takođe mogu da se kombinuju. Odabrana procedura zavisi npr. od veličine kompanije i njene delatnosti.

3. KORAK

Procena opasnosti

Kada se identifikuju stvarne opasnosti u pojedinim uključenim oblastima, opterećenja treba da se procene i mora da se sprovede diskusija o tome da li su neophodne mere bezbednosti i zdravlja na radu.

Svaka država ima smernice ili alate izdate od strane organizacija za prevenciju ili vladinih agencija koji mogu da se koriste za procenu faktora psihosocijalnog rizika u svakoj oblasti. Ovo su faktori radnog okruženja koji se mogu kvalifikovati i koji mogu uticati na zdravlje i bezbednost radnika. Publikacije koje predstavljaju rezultate istraživanja nauke o radu takođe mogu biti od pomoći prilikom procene psihosocijalnih rizika.

Opis procenjenih opasnosti treba da bude jasan i precizan. Treba izbegavati uopštene fraze kao što su "stresna situacija" ili "administrativni teret zbog internih zahteva" ili "disfunkcionalna organizacija". To je takođe relevantno kada se dokumentuju celi proces procene rizika i mere za smanjenje rizika.

Zavisno od odabranog metoda ili alata mogu da budu ponuđene granične vrednosti ili empirijske vrednosti poređenja (npr. kada se koriste upitnici).

Ukoliko intervjui radi posmatranja ne pruže jasnu procenu opterećenja, moderiranih radionica za analizu (npr. sesija radi razmene ideja) može da se koristi kako bi se donela odluka. Jasno identifikovanje psihosocijalnih rizika (tj. detaljan opis problema) olakšava razmenu ideja za potencijalne mere i razvoj mera prilagođenih situaciji.

4. i 5. KORAK

Razvijanje i implementacija mera

Evropske direktive regulišu fondacije za planiranje rada, a time i razvijanje mera. Te direktive postavljaju iste minimalne zahteve svim državama članicama. Princip evropske Okvirne direktive o bezbednosti i zdravlju na radu je analogan: rad mora da bude osmišljen na takav način da se izbegnu svi rizici po život i mentalno zdravlje i da se na najmanju meru svedu preostali rizici.

Mere će generalno biti razvijene u skladu sa principom STOP koji je namenjen za smanjenje opasnosti u samom začetku.

PRINCIP STOP

1. Zamena
2. Tehničke mere
3. Organizacione mere
4. Lične mere predostrožnosti

METODI ZA SPROVOĐENJE PROCENA RIZIKA

POSTUPCI	PROCEDURA	PREDNOSTI	PREDUSLOVI / OGRANIČENJA
Radionice za analizu	Radnici daju opise, a stručnjaci će proceniti psihosocijalne rizike posla u oblasti o kojoj je reč.	<ul style="list-style-type: none"> • Iznošenje iskustva tih radnika i menadžera iz prve ruke pruža detaljan opis stvarnih stresnih situacija. • Preporuke rešenja mogu se razviti direktno na radionici za identifikovane problematične oblasti. • Jezičke prepreke se brzo prepoznaju. 	<ul style="list-style-type: none"> • Neophodna je atmosfera u kojoj vlada poverenje i otvoren razgovor. • Potencijalna ometanja zbog dinamike grupne diskusije (npr. dominantnost šefova, prioritet koji se daje problemima utvrđenim ovde i sada). • Nephodno je stručno moderiranje, po potrebi od strane spoljnih stručnjaka.
Intervjui radi posmatranja	Obučena lica procenjuju psihosocijalne rizike na osnovu posmatranja aktivnosti, obično uz dopunu (kratkih) intervju sa radnicima i poslodavcima na koje se to odnosi.	<ul style="list-style-type: none"> • Zapažanje psihosocijalnih rizika nezavisno od iskustva radnika. • Pruža detaljne opise stresne situacije, zavisno od korišćenog metoda. • Rezultati analize dobijeni korišćenjem timova za analize. • Ankete/intervjui radnika na njihovom uobičajenom mestu rada često se odvijaju u opuštеноj i nestresnoj atmosferi. • Često je jedini mogući metod za radna mesta sa manje od četiri radnika. • Jezičke prepreke se brzo prepoznaju. 	<ul style="list-style-type: none"> • Posmatrači treba da budu uvežbani. • Merljivost psihosocijalnih rizika mora da bude indikovana ako dodatni intervjui nisu mogući. • Traje znatno duže vreme ako u obzir moraju da se uzme mnogo različitih aktivnosti/oblasti.
Anketa radnika	Radnici koriste standardizovane upitnike za procenu psihosocijalnih rizika na radu.	<ul style="list-style-type: none"> • Uključuje sve radnike. • U središte pažnje dovodi širok spektar faktora psihosocijalnih rizika. • Standardizovane procedure omogućavaju poredenje sa referentnim vrednostima. • Naročito podesno za sticanje uvida i identifikovanje problematičnih oblasti. • Rezultati analize dobijeni intervjuisanjem svih radnika. 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimalan broj neophodan po jedinici procene da bi se zagarantovala anonimnost. • Ukoliko se tokom ankete uoče opasnosti, one se moraju konkretizovati radi planiranja mera (npr. u radionicama/timu za analizu ili putem intervju sa posmatranje). • Dovoljan obuhvat je neophodan da bi se prikupili relevantni podaci. • Neophodna je veština čitanja.

U tom smislu ovaj princip stvara neku vrstu hijerarhije za kompanije koju treba da usvoje u svim svojim aktivnostima prevencije. Iako je jasno da neki faktori psihosocijalnog rizika mogu da se eliminišu, tehničke, a naročito organizacione mere i promene na kraju će biti predominantne prilikom smanjenja faktora rizika i suočavanja sa tim vrstama rizika. Pored toga, lične mere predostrožnosti igraju jednako važnu ulogu u strategiji prevencije. Princip STOP zbog toga nije samo zakonska obaveza, on pomaže da se operacionalizuje proces procene, naročito kada se definišu mere prevencije.

Dobra je praksa da se sa svim faktorima psihosocijalnog rizika uhvati u koštac tako što će se oni smanjiti u samom začetku. U tom smislu mere primarno treba da imaju za cilj osmišljavanje uslova unutar kompanije, sa fokusom na organizaciju, strukturu, procese, kvalifikaciju radnika i aktivnosti. Način na koji su uprava i saradnja organizovane unutar kompanije takođe ima značajan uticaj na probleme sa mentalnim zdravljem; one nisu samo deo organizacije ili procesa.

Radionice su dobar način za razvijanje mera koje za cilj imaju identifikaciju psihosocijalnih rizika. Takve radionice mogu da moderiraju različiti stručnjaci za prevenciju, kao što su menadžeri za bezbednost i zdravlje na radu, lekari medicine rada ili psiholozi.

Mere treba da se implementuju postepeno. Moraju da se postave prioriteta. Neko mora da bude zadužen za proces i mora da se odredi rok za implementaciju mera. Izabrane mere treba da se objasne radnicima ili menadžerima na koje se odnose i sa njima treba da se obavi razgovor.

Prilikom implementacije mera od vitalnog značaja je da se jasno definišu odgovornosti za određene zadatke (šta radi nadzornik/linijski menadžer/drugo odgovorno odeljenje). Četiri nivoa aktivnosti moraju da se imaju na umu za svaku i sve aktivnosti, tj.:

- individualni nivo - Šta radnik može da uradi?
- hijerarhija - Šta je dužnost menadžmenta?
- organizacija - Šta drugo odeljenje/druga jedinica može da uradi?
- interna ili eksterna ekspertiza - Koje dodatno znanje je potrebno?

PRIMER

Konstantno prekidanje mobilnim telefonom je moguće opterećenje. Svaki radnik je odgovoran za odluku kada će prihvatiti telefonski poziv. U tom slučaju moguće je ne nositi mobilni telefon sa sobom na sastanke - većina ljudi će sačekati da im se uzvрати poziv nakon sastanka. Naravno, ova procedura može da se primeni i na druge aktivnosti. Relevantni nadzornik mora da odobri ovu proceduru. Vezano za gorepomenute nivoe to bi moglo da znači:

- pohađanje kursa za obuku korisnika;
- da nadzornik kupi licencu za posebni program ili ažuriranje;
- da IT odeljenje kupi dodatni hardver ili softver ili da obezbedi bolju internetsku vezu.

Pošaljite jasne poruke radnicima na koje se to odnosi ako nešto ne može da se promeni. Renoviranje železničkih lokacija je dobar primer. Takav rad se često izvodi tokom noćnih smena. Opterećenje za upravnike železničkih sistema zbog odgađanja ili ukidanja železničkih linija veće je od onog koje osećaju radnici koji izvršavaju te radove. U tom smislu noćne smene su stresne, ali poslodavac to ne može da promeni.

Klimatske uslove je takođe teško promeniti. Nije moguće svako gradilište natkriti i zaštititi od sunca, zagrevati ili rashlađivati.

6. KORAK

Provera efektivnosti

Prilikom provere efektivnosti mera trebalo bi da se izvrši procena da li planirane mere za osmišljavanje rada uspešno na minimalnu meru svode psihosocijalne rizike na radnom mestu.

Korisna su sledeća pitanja:

- Da li su preduzete planirane aktivnosti?
- Da li je planirani cilj postignut tim merama?
- Kako su te mere uticale na bezbednost i zdravlje radnika?

Efektivnost može da se proveri i kratkim verbalnim ili pismenim intervjuom sa radnicima i nadžerima. Takođe mogu da se obave grupni razgovori unutar odeljenja kompanije ili na gradilištima. U svakom slučaju izabrana procedura treba da bude slediva i koordinisana sa predstavnicima radnika.

U obzir mora da se uzme da neke mere daju rezultate tek nakon nekog vremena ili nakon dužeg vremena, a njihovo delovanje nije moguće odmah. Ako mere nisu efektivne kao što je planirano, vratite se na 4. korak da biste osmislili alternative.

7. KORAK

Ažuriranje i dokumentovanje procene rizika

Kao i kod standardne procene rizika na radnom mestu, procena psihosocijalnih rizika redovno treba da se revidira, naročito ako:

- je došlo do promene radnih uslova;
- su uvedene nove regulacije o zaštiti zdravlja i bezbednosti na radu ili ako se došlo do novih saznanja; ili
- postoje očigledni nivoi zamene radnika, zdravstvenih smetnji ili žalbi.

Iz dokumentacije jasno mora da bude vidljivo da je procena rizika propisno sprovedena. To znači da opis individualnih koraka mora da bude jasan i napisan na razumljiv i čitljiv način.

Dokumentacija mora da bude u elektronskoj formi ili štampana na papiru i minimalno mora da uključuje sledeće:

- radne oblasti i radnike na koje se odnosi
- opis i procenu opasnosti
- definiciju konkretnih mera za bezbedan i zdrav rad, uključujući datume i odgovorna lica
- implementaciju mera
- potvrdu efektivnosti
- datum izrade.

SPECIFIČNI FORMULARI I NAPOMENE

sa objašnjenjima obično su dostupni u svakoj državi članici. Organizacija za prevenciju u građevinskoj industriji može pomoći u pronalaženju odgovarajućih materijala.

Utvrđivanje mera za smanjenje faktora individualnog opterećenja

Pravilno planiranje mera za smanjenje postojećih opasnosti jedan je od ključnih delova procesa. Izabrane mere biće od vitalnog značaja u postizanju pozitivnog rezultata, ali one takođe treba da budu realistične i izvodljive. Nadalje, njihov uspeh u velikom meri će zavisi od toga kako će ih uključene strane prihvatiti.

Šest definisanih aspekata zasnovano je na utvrđenim konceptima za smanjenje opasnosti na ovom polju, uključujući dva aspekta (organizaciju zaštite zdravlja i bezbednosti na radu i saradnju između struka/kompanija) koji su od velike važnosti za građevinski sektor. Navedeni primeri mera za smanjenje rizika ne predstavljaju konačne mere, ali treba da daju neke ideje i navedu vas da razmišljate u pravcu rešenja prilagođenih konkretnoj situaciji.

1. ORGANIZACIJA RADA I RADNOG VREMENA



2. ORGANIZACIJA BEZBEDNOSTI NA RADU



3. RADNI ZADACI



4. SARADNJA SA DRUGIM STRUKAMA I KOMPANIJAMA



5. KVALIFIKACIJA



6. KOMUNIKACIJA



1. ORGANIZACIJA RADA I RADNOG VREMENA



Organizacija rada stavlja pred građevinske kompanije ogromne zahteve.. Pored toga, uz koordinaciju individualnih zadataka i sprovođenje različitih radnih procesa često je potrebna saradnja sa drugim kompanijama i strukama ili je potrebno da se oni konsultuju.

Rad jedne struke (npr. za transport ili zemljane radove) može da olakša ili zakomplikuje rad druge, čineći posao opuštenim ili stresnijim. Važan faktor u organizaciji rada je, naravno, raspoloživost dovoljnog broja radnika za zadatak ili zadatke koji treba da se sprovedu.

U građevinarstvu postoji mnogo oblika organizacije radnog vremena, kao što je noćni rad, rad u smenama, rad vikendima i prekovremeni rad kada su rokovi kratki.

Mnoge studije o bezbednosti i zdravlju na radu pokazale su da noćni rad, rad u smenama ili dugotrajni prekovremeni rad mogu da budu štetni ako se praktikuju tokom dužeg perioda. Takav posao može da postane izvor stresa, tako da je organizacija radnog vremena ključni alat u smanjenju opterećenja.



MOGUĆE KRITIČNE TAČKE

Osooblje nema informacija o novim radnicima. Nema lica zaduženog za kontakt ili upoznavanja sa kolegama ujutro prvog radnog dana.

Servisna služba (računovodstvo) nema tehničko znanje.

Radnici uzimaju materijal iz skladišta bez pitanja direktora skladišta ili dokumentovanja promene količine.

Radnici su stavljeni u opasnost zbog izolovanosti radnih mesta.

Žalbe o pritisku na poslu.

Loše prihvatanje vezano za način na koji se rad organizuje.

Prakse koje se primenjuju vezane za radno vreme narušavaju balans između rada i privatnog života.

Noćni rad.

Loša organizacija radnog vremena.

Žalbe vezane za organizaciju radnog vremena i /ili radnih sati.

MERE ZA OSMIŠLJAVANJE RADA

E-pošta, obaveštenja ili sastanci nadzornika sa timom sa ciljem da ih informiše kada je ugovor potpisan. Nadzornik određuje lice za kontakt za radnike tokom prve nedelje na poslu.

Utvrditi pismeni plan rada gde će biti navedeno lice za kontakt u slučaju pitanja /razgovora o određenim temama.

Pitanje prolazi sva odeljenja, jedno za drugim, kada klijent ima tehničko pitanje ili zahtev.

Uvesti jednostavan sistem dokumentacije koji mogu svi da koriste (npr. čitač barkoda).

Organizovati rad na način da se izbegne da radnici budu sami u radnoj oblasti (zabranjeno zakonom u nekim državama članicama EU).

Dati više vremena za odmor.

Uključivanje radnika u organizaciju rada povećava i kvalitet rada i prihvatanje među radnicima.

Održavati transparentnost u procesima donošenja odluka i politici kompanije.

Pravilno planiranje angažovanja radnika i angažovanje dovoljnog broja radnika.

Uključiti radnike prilikom izrade rasporeda radnika i zatražiti da se izjasne o preferiranom radnom vremenu.

Smanjiti zahteve vezane za fizički napor - telo ne može ostvariti radne rezultate noću kao što to radi danju.

Izbegavati noćni rad kad god je to moguće.

Uvesti predvidljivo radno vreme i planirati resurse kako bi se izbegao prekovremeni rad.

Izvršiti sve neophodne korekcije u rasporedu što je pre moguće ako postoji verovatnoća da posao neće moći da bude završen do dogovorenog datuma.

Potrebe radnika i socijalna i porodična situacija moraju da se uzmu u obzir prilikom pripreme proizvodnog rasporeda, a posebno prilikom planiranja rada u smenama.

Uvesti pravovremene povratne informacije na svim aspektima organizacije radnog vremena.

Voditi računa o zdravlju radnika prilikom planiranja pauza.

Blagovremeno najaviti planiranje radne snage (promenu lokacije).

2. ORGANIZACIJA BEZBEDNOSTI NA RADU



Temeljno planiranje i stvarno sprovođenje bezbednosti na gradilištu osnovni su preduslovi za svođenje psihosocijalnih rizika na najmanju meru od samog početka.

Gradilišta se razlikuju od drugih statičnih radnih mesta. Građevinski radovi se sprovode u okruženju koje je izloženo stalnoj promeni i proizvodi kao i građevinski procesi uvek su u pokretu. Imenovanje koordinatora za bezbednost i zdravlje na radu jedan je od načina na koji se rešava ova specifična problematika. Redovni sastanci sa svim kompanijama koje su prisutne na gradilištu

pružaju priliku za uključene strane da se dogovore o kolektivnim merama zaštite i povezanim odgovornostima radi njihove implementacije. Potrebno je napraviti plan bezbednosti i zdravlja i redovno ga ažurirati na osnovu tih dogovora.

Jasno definisanje odgovornosti je važno i predstavlja preduslov za funkcionalnu organizaciju bezbednosti. Odgovornosti treba da budu podeljene između menadžmenta, odgovornih za gradilište i predstavnika zaduženih za bezbednost na gradilištu.

MOGUĆE KRITIČNE TAČKE

Saradnja između kompanija uključujući samozaposlena lica na gradilištu.

Nedostatak informacija na gradilištu.

Kancelarija otvorenog tipa.
Buka zbog telefonskih poziva i sastanaka vezanih za projekte.

U slučaju nesreća na radu ili teških incidenata.

MERE ZA OSMIŠLJAVANJE RADA

Organizovati redovne sastanke između svih uključenih kompanija.
Osmisliti planove rada za poslove na kojima radi više kompanija na istom mestu i sa istom opremom.
Staviti na raspolaganje pravila ponašanja u pisanom obliku.

Postarati se da se informacije redovno dostavljaju, bilo usmeno ili pismeno, različitim profesijama i kompanijama na gradilištu.
Razmisliti da li postoji potreba da se informacije pružaju na različitim jezicima.

Između stolova postaviti pregradne ploče.
Definisati oblasti za sastanke.
Koristiti vizuelne alarme ili alarme sa vibracijom i slušalice za telefonske pozive.
Razmatra kodeks ponašanja.

Nakon ozbiljne nesreće ili drugog ozbiljnog događaja dati svedocima i članovima tima vremena da se smire i pomoći im tako što će im se direktno ukazati psihološka prva pomoć.



3. RADNI ZADACI



Osmišljavanjem radnih zadataka definišu se kako potrebne veštine tako i potencijalni psihosocijalni rizici. "Ljudski" zadatak treba da bude izvodljiv, bezbedan i bez grešaka i treba da unapređuje lični razvoj radnika.

Samostalnost, kompletnost zadataka, raznovrsnost veština, socijalna interakcija i prostor za nezavisno donošenje odluka takođe su važni kada je reč o motivaciji radnika. Dobro upravljanje ovim aspektima određuje kvalitet završenih radova.

MOGUĆE KRITIČNE TAČKE

MERE ZA OSMIŠLJAVANJE RADA

PROSTOR ZA MANEVAR – NEDOVOLJAN ILI NEZADOVOLJAVAJUĆI NIVO SLOBODE VEZANO ZA VREME

Kratki rokovi i vremenska ograničenja.

Zatražiti od svih uključenih jedinica da daju realne procene.
Redovno proveravati status naloga.

Povećan vremenski pritisak zbog precizno definisanog trajanja i /ili rokova do kojih zadaci treba da se obave, iako bi bio moguć i fleksibilniji plan rada.

Fleksibilno(a) vreme(na) za pauze.
Uticao radnika na planiranja smena.

Bez opcije za kratko zaustavljanje rada.

Timski rad koji omogućava pauze tako što će se malo prekoračiti radno vreme.
Dozvoliti prekide/pauze ako je potrebno i angažovanjem radnika kao zamene.

Bez uticaja na način rada ili fiksne specifikacije koje utvrđuju kako posao mora da se obavi, tj. metodi rada, radna oprema su definisani.

Ponuditi radnicima najmanje dva različita metoda rada i alate koje mogu da odaberu.

Osigurati kompletnost zadataka za svakog radnika (sa postavljenim ciljevima, rasporedom, individualnom pripremom, aktivnostima /izvršenjem i proverama sa povratnom informacijom). Iskusno osoblje zna kako da implementuje proces i koje instrumente da odabere.

Formirati nezavisne, decentralizovane radne grupe koje mogu da donose svoje sopstvene odluke o grupnom zadatku i koordinisati umesto razbijati posao na male zadatke.

Smanjiti emocionalni napor (npr. tako što ćete biti ljubazni prema agresivnim ljudima) uspostavljanjem jasnih pravila ponašanja o tome šta se očekuje od osoblja i kako im je dozvoljeno da se ponašaju.



MOGUĆE KRITIČNE TAČKE

MERE ZA OSMIŠLJAVANJE RADA

MANJAK VARIJACIJA (RAZLIČITOSTI)

Često ponavljanje kod individualnih zadataka, uvek isti zadaci, npr. za visoko monotone aktivnosti.

Proveriti da li monoton ili fizički zahtevan posao može da se organizuje na drugi način.

Izbegavati rad sa kratkim vremenom ponavljanja kao što je molerski posao, konstantan rad sa lopatom, čišćenje ili postavljanje crepova.

Smanjiti dugotrajan rad koji zahteva intenzivnu koncentraciju.

Menjanje aktivnosti tokom radnog vremena.

Povećana odgovornost za aktivnosti.

INFORMACIJE / PRUŽANJE INFORMACIJA – NEDOSATAK INFORMACIJA

Informacije nedostaju ili nisu ažurirane. Npr. radnik prima nedovoljno informacija o sledećem terminu za klijenta i ne može adekvatno da se pripremi za njega.

Opremiti radnike novim sredstvima i koristiti ih za deljenje relevantnih informacija.

Previše informacija takođe može postati teret!

Pre deljenja bilo kakvih informacija razmislite koje informacije su potrebne kome, koliko i kada. Informacije treba da budu u skladu sa zakonskim odredbama koje se odnose na delatnost i da budu relevantne za posao.

4. SARADNJA SA DRUGIM STRUKAMA I KOMPANIJAMA



Građevinska delatnost veoma često uključuje saradnju između različitih profesija i kompanija na jednom mestu. Aktivnosti se prepliću i zavise jedne od drugih. Što više ljudi radi na jednom projektu ili na gradilištu to je veća verovatnoća za pojavu problema u komunikaciji ili faktora stresa. Značajan uticaj na to takode imaju i često veliki broj različitih jezika koji se govore na gradilištu i različite kulture prevencije.

Organizacija bezbednosti i zdravlja na radu glavnog izvođača i posao koordinatora za bezbednost i zdravlje na radu treba to da reflektuje omogućavanjem međusobnog informisanja, komunikacije i organizacionih mera.

Posebna pažnja mora da se obrati na činjenicu da angažovani radnici, samozaposleni radnici ili radnici iz kompanija podizvođača možda nisu upoznati sa jezikom koji se koristi.

MOGUĆE KRITIČNE TAČKE

Ako treba koordinisati više kompanija na jednom mestu.

Ako se jave problemi ili žalbe vezani za saradnju između različitih kompanija/struka.

U slučaju da posao jednog radnika može ugroziti radnike iz drugih kompanija i u slučaju nedostatka komunikacije.

MERE ZA OSMIŠLJAVANJE RADA

Utvrđiti veštine, sposobnosti i odgovornosti za sva lica koja rade na gradilištu.

Raditi na poboljšanju i transparentnosti informacija i komunikacionih struktura na projektu/na gradilištu.

Koordinisati paralelno radove koje vrše različite kompanije sa jasnim rasporedom kako bi se svima pokazalo transparentnim ko zavisi od koga.

Redovno održavati sastanke sa drugim strukama i kompanijama ako se radi o dugotrajnom projektu/gradilištu kako bi se dale povratne informacije i utvrdio zajednički raspored.

Definisati zajednička rešenja za opasne radne situacije za sve uključene kompanije u datom radnom procesu (npr. opšti propisi o bezbednosti, koordinisana upotreba kranova, zemljanih radova, transport).

Uzeti u obzir moguće prisustvo stranih radnika koji možda imaju problema sa razumevanjem jezika.

Obezbediti zajednički prostor za sve.

Imenovati predstavnike radnika radi unapređenja saradnje.

5. KVALIFIKACIJA



Prednost od samog početka je ako su kvalifikacije i sposobnosti radnika (tj. njihovo znanje i iskustvo) u skladu sa zadacima koji su im povereni.

Kvalifikovan radnik koji ispunjava specifične zahteve posla pravi manje grešaka, radi na bezbedniji način i mnogo je opušteniji.

Međutim, takođe je važno da se uzme u obzir prekvalifikovanost, tj. neiskorišćene veštine i kompetencije što uzrokuje frustraciju i nezadovoljstvo.

MOGUĆE KRITIČNE TAČKE

U slučaju da stvarne kvalifikacije radnika ne odgovaraju konkretnom zadatku.
Ako su zbog novih materijala, tehnologija ili radne opreme potrebne nove tehnike i veštine.

Ako se radnici osećaju preopterećeno zbog posla.

Niža kvalifikacija na poslu od potrebne.

MERE ZA OSMIŠLJAVANJE RADA

Pružiti profesionalnu obuku i dati jasna uputstva.
Informisati ili ponuditi stručno usavršavanje i obuku.
Pružiti obuku specifičnu za oblast i stručno usavršavanje, u firmi ili na gradilištu.
Proveriti broj i vrstu uputstava koja se odnose na bezbednost na radu i ako je potrebno izvršiti promene.
Uključiti radnike u procenu nedostatka veština ili neiskorišćenih kvalifikacija.
Ponuditi transparentne mere vezane za lični razvoj kao što su godišnja ocenjivanja radnika.

Revidirati i promeniti sadržaj i plan rada ako je potrebno.
Dati radnicima mogućnost da prenesu svoje znanje npr. u okviru programa mentorstva ili pružanjem obuke unutar grupe.
Organizovati ocenjivanje uspešnosti i podržati razvoj veština.

Uzeti u obzir promene u organizaciji rada.
Pružiti osobi širi spektar aktivnosti.
Proveriti da li radnici o kojim je reč mogu da se prebace na neki drugi posao koji više odgovara njihovoj kvalifikaciji.

6. KOMUNIKACIJA



Svi socijalni radni uslovi na gradilištu (tj. jezici, kulture bezbednosti, raspodela rada među strukama, komunikacija između nivoa menadžmenta, saradnja između različitih kompanija, razlike

između radnika sa različitim statusom u preduzeću) doprinose radnoj atmosferi i mogu da predstavljaju teret ili blagoslov, zavisno od toga kako su organizovani.

MOGUĆE KRITIČNE TAČKE

Kada radnik obavlja posao sam, bez kontakta sa kolegama tokom celog dana.

Nema pozitivne povratne informacije od menadžera. Pohvala je izostala.

Strani radnici koji su delimično izolovani iz komunikacionih struktura i koji ne dobijaju dovoljno informacija.

Nejasne komunikacione strukture i učestalo prekidanje zbog zabune u komunikaciji.

Jezički problemi prouzrokovani činjenicom da na istom gradilištu rade radnici iz različitih država.

Konflikt na radnom mestu.

MERE ZA OSMIŠLJAVANJE RADA

Organizovati projekte sa drugim odeljenjima ili vršiti rotaciju i zamenu poslova sa kolegama.

Utvrđiti rutinu za prenošenje pozitivnih povratnih informacija od klijenata. Održavati razgovore nakon projekata kako bi se porazgovaralo o postignućima i lekcijama za budućnost.

Uzeti dovoljno vremena da se svim radnicima pruži isti nivo informacija.

Uključiti radnike u sve moguće mere.

Eksplisitno konsultovati radnike. Oni su često najbolji sagovornici kada treba identifikovati šta dovodi do bolje komunikacije /saradnje.

Utvrđiti kompetencije i odgovornosti.

Raditi na poboljšanju i transparentnosti informacija i komunikacionih struktura unutar kompanije.

Razmisliti i razgovarati o ponašanju rukovodstva.

Uvesti redovne povratne informacije o radnim situacijama i prilikama za poboljšanja.

Pružiti informacije o bezbednosti i zdravlju na radu, dati im pravila ponašanja ili uputstva za rad na različitim jezicima.

Proveriti da li radnici raspolažu jezičkim veštinama i da li mogu drugima proslediti informacije.

Pohađati ili organizovati obuku ako je to moguće unutar kompanije.

Stvoriti prilike za pomoć i podršku.

Pružiti obuku vezano za zaštitu zdravlja i bezbednost ili osigurati mere za upravljanje u konfliktnim situacijama (moguće takođe i van kompanije).

Da bi se omogućila procena radnih uslova, psiho-socijalne opasnosti treba da budu deo te procene. To nije jednostavan zadatak, naročito za građevinske kompanije koje rade u okruženju u kom se radni uslovi neprestano menjaju.

U ovom vodiču opisani su opšti uslovi građevinskog posla, ponuđen je koncept za proces procene, navedeni su metodi za prikupljanje podataka i informacija, identifikovane su potencijalne opasnosti i predložene su mere za smanjenje tih opasnosti, sve sa ciljem da se kompanijama u građevinskom sektoru pruži pomoć prilikom procene radnih uslova.

EFBWW

Evropska federacija radnica
u građevinarstvu i šumarstvu
Rue Royale 45
1000 Brisel
Belgija
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbh.be
www.efbww.org

FIEC

European Construction Industry
Federation AISBL
Avenue Louise 225
1050 Brisel
Belgija
Tel. +32 2 514 55 35
info@fiec.eu
www.fiec.eu