

## SOCIALNI DELAVEC V PODJETJU JE SVETOVALEC SODOBNEMU PODJETNIKU

Vsako podjetje je najprej človeška skupnost. Čim bolj je dejavnost prilagojena potrebam zaposlenih, tem bolj lahko pričakujemo, da se bodo delavci poistovetili s podjetjem, čutili pripadnost delovni organizaciji in bili ponosni na njeno uspešnost. Ko delavec začuti, da vodstvu ni vseeno, kako je z njim, se pripadnost okrepi. Ustvari se ugodna delovna klima, ki je nujna za kakovostno in količinsko zadovoljivo opravljanje dela.

Te besede sem napisala pred leti v internem glasilu, v članku Podjetje je uspešno, če sprejema tudi socialno vlogo. Z njim sem želela razširiti zavest managementa naše družbe, da investicije v kvalitetne zdravstvene, socialne storitve, varstvo pri delu dolgoročno doprinesejo k boljšim poslovnim rezultatom.

Redno obveščanje kolektiva o dejavnosti socialne službe pa ni zadostovalo za večjo osveščenost delodajalca v smislu skrbi za delavca.

Kot socialna delavka v podjetju opravljam svojo temeljno funkcijo v zvezi s preprečevanjem invalidnosti, ohranjanjem zdravja delavcev, dodeljevanjem denarnih pomoči in pomočjo pri urejanju medsebojnih odnosov v družini in delovnem okolju. *Torej pomagam kategoriji delavcev, ki se znajdejo v takšni ali drugačni stiski.*

Vloga socialnega delavca v podjetju je tudi, da skrbi za dobro počutje celotnega kolektiva, in to v obliki:

- izobraževanja ljudi, da so sami sposobnejši reševati probleme,
- pomoči vodilnim delavcem pri urejanju medsebojnih odnosov,
- spodbujanja pri uvajanju novosti, ki dvigajo kakovost življenja.

Tako sem izkoristila željo vodilnih, da se začne spremljati bolniška odsotnost v podjetju. Pot, ki sem jo izbrala s ciljem znižanja

bolniškega staleža, je *ustvarjanje humanih delavnih razmer*. Glede na to, da so najpogostejši vzrok bolniškega staleža in invalidnosti v podjetju težave s hrbtenico, smo izdali zloženko *Kaj lahko storimo za svojo hrbtenico*. Z nakupom ergonomsko oblikovanih stolov in zloženko, ki nas opominja na malomarno držo pri sedenju, želimo vplivati na dobro počutje članov kolektiva. Hkrati želimo spodbuditi zaposlene, da tudi sami kaj storijo za lastno zdravje.

Promocija zdravega življenja, pomoč težje bolnim, razgovori z delavci s pogosto bolniško odsotnostjo in uvajanje razgovorov neposrednih vodij dela z vsakim delavcem po končanem staležu, še ni vplivalo na znižanje tovrstne odsotnosti. Pomembno pa je, da se mesečno srečujem z vodilnimi podjetja. Tako imam priložnost ponavljati sporočilo, da ustrezna kakovost delovnega življenja in urejeni medsebojni odnosi vplivajo na delavca, da se bo pripravljen zavzemati za cilje podjetja. Tudi mentaliteta managerja se spreminja počasi.

V začetku leta smo se odločili za sodelovanje v mednarodnem projektu »Preprečevanje škodljive uporabe alkohola in drugih drog v delovnem okolju«. Skupaj z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve in Inštitutom za varovanje zdravja smo vodstvu predstavili problem uživanja in odvisnosti od psihoaktivne snovi z vidika manjše produktivnosti. Tako se je prižgala zelena luč, da smo začeli izobraževati vse zaposlene o problemih, povezanih z zlora- bo dovoljenih in nedovoljenih drog. Izobražujemo odraslo populacijo, ki je po končanem rednem šolanju deležna le še poklicno-strokovnega izobraževanja. Čez 120 zaposlenih (management in neposredni vodji dela temeljnih enot) je bilo deležnih prosvetljevanja o naravi odvisnosti v obliki

razgovorov s strokovjaki s področja zdravstva, socialnega varstva in varstva pri delu. V naslednji fazi se preventivna aktivnost prenaša na vse zaposlene tako, da se pogovarjamo o problemu uživanja dovoljenih in nedovoljenih drog v majhnih skupinah, kjer lahko pričakujemo aktivno sodelovanje vseh uporabnikov. Namen sporočila teh srečanj ni zgolj informacija, namenjena starešem in mladini, potencialnim eksperimentatorjem ali uživalcem drog, temveč poglobljanje njihovega videnja, odnosa in obnašanja do tovrstne problematike.

**Povratna informacija je razveseljiva.**

Promocija zdravstva življenja, pomoč tčje bolnim, razgovori z delavci s pogosto polniško odozornostjo in uvajanje razgovorov neposrednih vodij dca v vsakim delavcem po končanem stazku, še ni plovilo na značajne tovrstne odozornosti. Pomembno pa je, da se mesčno srečujem z vodilnimi podjetja. Tako imam priložnost ponavljati sporočila, da uspešna kakovost delovnega življenja in uresničen medsebojni odnosi plovijo na delavca, da se bo pripravljeno zavezovati za cilje podjetja. Tudi menedžerji managerja se spremenja počasno.

V začetku leta smo se odločili za sodelovanje v mednarodnem projektu - preprečevanje škodljive uporabe alkohola in drugih drog v delovnem okolju - skupaj z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve in Institutom za varovanje zdravja smo vodstvu predstavili problem uživanja in odvisnosti od psihotropne snovi z vidika manjše produktivnosti. Tako se je pridržala celna luč, da smo začeli izobraževati vse zaposlene o problemih, povezanih z uporabo dovoljenih in nedovoljenih drog. Izobraževanje odrazilo poplačilo, ki je po končanem tednem šolanju delavca še boljčno strokovnega izobraževanja. Čez 120 zaporednih (menedžerji in neposredni vodji dca temeljni čen) je bilo delavnih projektov. Pot, ki sem jo izbrala s ciljem znižanja

Delavci so zadovoljni, ker jih v resnici usposabljam za uspešno reševanje osebnih problemov in medsebojnih odnosov. Delavec, ki bo uspešno in pravočasno reševal domače probleme in vzdrževal dobre medsebojne odnose v delovni sredini, bo tudi kvalitetnejše opravljal svoje delo. Temu bi lahko rekli opomočenje uporabnikov.

Ob koncu bi povedala, da ima socialni delavec močno oporo v sindikatu podjetja. Če je dobro obveščen o ciljih in namenih akcij, socialnega delavca podpira in je njegov zaveznik v prizadevanjih za dvig kakovosti delovnega življenja.

*Nuša Robnik*

Ravno opveščanje kolektivna o delavnosti socialne službe pa ni zadostovalo za večjo ovsječnost delodajalca v smislu skrbi za delavca. Kot socialna delavka v podjetju opravjam svojo temeljno funkcijo v zvezi s preprečevanjem invalidnosti, ohranjanjem zdravja delavcev, dobrih delovnih pogojev in pomočjo pri uresničenju medsebojnih odnosov v družini in delovnem okolju. Zelo pomembna kategorija delavcev, ki se znajdejo v takšni ali drugačni stiski. Vloga socialnega delavca v podjetju je tudi, da skrbi za dobro počutje celotnega kolektiva, in to v obliki:

- izobraževanja ljudi, da so sami sposobni reševati probleme,
- pomoči vodilnim delavcem pri uresničenju medsebojnih odnosov,
- spodbujanja pri uvajanju novosti, ki dvigajo kakovost življenja.

Tako sem izbrala željo vodilnih, da se začne spreminjati polniška odozornost v podjetju. Pot, ki sem jo izbrala s ciljem znižanja

delavca. Tako sem izbrala željo vodilnih, da se začne spreminjati polniška odozornost v podjetju. Pot, ki sem jo izbrala s ciljem znižanja