

2.6. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΡΟΠΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΟΥ ΜΕΙΩΝΟΥΝ ΤΟ ΑΓΧΟΣ ΠΟΥ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ



RHI AG

Millstätterstrasse 10
A-9545 Radenthein

Υπουργείο Επικοινωνίας: Δρ Stefan A. Bayer

Ειδικός στην υγεία των εργαζομένων και την επαγγελματική ιατρική
Τηλ. (43-4246) 21 00
E-mail: stefan.bayer@rhi-ag.com

Θέμα

Πρόληψη του άγχους στη βιομηχανία πυρίμαχων υλικών, στους τομείς εξόρυξης και λατόμησης

Πρόβλημα

Για το ζήτημα της αντιμετώπισης της καταπόνησης ενδιαφέρθηκαν αρκετές εταιρείες, οι οποίες δραστηριοποιούνται στον τομέα εξόρυξης και λατόμησης, οι οποίες δεν γνώριζαν με ποιον τρόπο να αξιολογήσουν και να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα.

Λύση

Αρκετές εταιρείες ενός ομίλου εξόρυξης, με την υποστήριξη του Versicherungsanstalt des österreichischen Bergbaues (Αυστριακή Υπηρεσία Ασφάλισης για τον Τομέα της Εξόρυξης — «VadöB»), αποφάσισαν να συγκεντρώσουν πόρους για τη διερεύνηση του προβλήματος. Διεξήχθη μια έρευνα για το εργασιακό άγχος στους εργαζόμενους όλων των επιχειρήσεων, προκειμένου να αξιολογηθούν τα προβλήματα και να δημιουργηθεί μια βάση για δράσεις παρέμβασης. Παράλληλα, αναλύθηκαν αντικειμενικά δεδομένα σχετικά με τους παράγοντες που ασκούν πίεση στο χώρο εργασίας, λ.χ., θόρυβος, φόρτος εργασίας, μονότονη εργασία, επαναλαμβανόμενη εργασία, πίεση του χρόνου κλπ., καθώς και ενδείξεις του προβλήματος, όπως τα ποσοστά υπερωριών, ατυχημάτων, επιβάρυνσης της υγείας και απουσιών. Τα αποτελέσματα συσχετίστηκαν με συμπληρωματικά δεδομένα της κοινωνικής ασφάλισης. Η μελέτη, τα λοιπά στοιχεία και η ανάλυσή τους τηρούνται σε ηλεκτρονική βάση δεδομένων. Με τον τρόπο αυτό, η συγκριτική ανάλυση και η παρακολούθηση των αλλαγών καθίσταται εφικτή.

Στη συνέχεια, προσδιορίστηκαν οι δυνατότητες παρέμβασης. Το τμήμα επαγγελματικής ιατρικής εξέφραζε αμφιβολίες ως προς το ενδεχόμενο η αξιολόγηση του άγχους να οδηγήσει σε θετικές δράσεις, καθώς μια τέτοια

αξιολόγηση μπορεί τελικά να μην είναι επικοδομητική, από την άποψη ότι μπορεί να θιχτούν και να διερευνηθούν τα αίτια του άγχους και να μην αναληφθεί τελικά καμία ενέργεια για την αντιμετώπισή τους.

Ένα θέμα που εντοπίστηκε ήταν η ελλιπής ενημέρωση των διαχειριστών και επιβλεπόντων ως προς τη δυνατότητά τους να συμβάλλουν στη μείωση του άγχους, λόγω χάριν με τη βελτίωση του προγραμματισμού των εργασιών και την τροποποίηση των στρατηγικών διαχείρισης. Χρειάστηκαν βοήθεια για να συνειδητοποιήσουν τα αίτια του άγχους που σχετίζονται με την οργάνωση της εργασίας και τη διαχείριση, και να προσδιορίσουν το τι μπορούν και πρέπει να κάνουν για τη μείωση του άγχους. Προσδιορίστηκαν ορθές πρακτικές διαχείρισης, ενώ οι διαχειριστές ενημερώθηκαν και καταρτίστηκαν και τους δόθηκαν κίνητρα για να τις εφαρμόσουν. Μέρος της διαδικασίας ήταν, επίσης, η ευαισθητοποίηση και η κατάρτιση με στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής των εργαζομένων και της ανάδρασης, λ.χ. στο σχεδιασμό των εργασιών. Συνέπεια αυτών ήταν η αναδιαμόρφωση του σχεδίου προτάσεων της εταιρείας ως σύστημα επικοινωνίας στο πλαίσιο του ολοκληρωμένου συστήματος διαχείρισης.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και των ενημερωτικών δελτίων σχετικά με το εργασιακό άγχος τέθηκαν στη διάθεση των εργαζομένων, λ.χ. μέσω του Διαδικτύου των εταιρειών, ενώ σχετικές πληροφορίες συμπεριλήφθηκαν στο εγχειρίδιο διαχείρισης των εταιρειών.



Αποτελέσματα

Η απόδοση του προσωπικού θα βελτιωθεί μέσα από τη βελτίωση της υγείας και την παροχή κινήτρων. Η βάση δεδομένων θα επιτρέπει την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Σχόλια

Το εν λόγω παράδειγμα αφορούσε μια αρχική έρευνα μεταξύ των εργαζομένων για την αξιολόγηση του προβλήματος. Κατά τη διεξαγωγή παρόμοιων ερευνών είναι πολύ σημαντική η εχεμύθεια σε ατομικό επίπεδο. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα όταν πρόκειται για μικρή ομάδα εργαζομένων και πρέπει να λαμβάνονται μέτρα ώστε η ταυτότητα των εργαζομένων να μην μπορεί να αναγνωρισθεί μέσα από ερωτήσεις που αφορούν, λ.χ., την ηλικία, το φύλο ή το τμήμα στο οποίο ανήκουν. Οι αποτελεσματικές έρευνες εξετάζουν τα αίτια του εργασιακού άγχους που γίνονται αντιληπτά, συμπεριλαμβανομένων των θεμάτων οργάνωσης, και δεν επικεντρώνονται μόνο σε θέματα ατομικής υγείας και τρόπου ζωής. Στην περίπτωση αυτή, η κατάρτιση πρέπει να θέτει στο στόχαστρο ένα πραγματικό πρόβλημα και να εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πρόγραμμα παρέμβασης για την αντιμετώπιση των αιτιών.