

Obvestila št. 10-2020

Ukrepi ob vračanju na delo – upravljanje delavcev, ki delajo na domu

V okviru ukrepov za ohranjanje fizične razdalje, sprejetih v večini držav članic, se delavcem priporoča ali od njih zahteva, naj delajo na domu, če to dopušča narava njihovega dela. Za večino teh delavcev velja, da so prvič „delavci na daljavo“ in njihovo delovno okolje je v primerjavi z delovnim mestom verjetno v mnogih pogledih pomanjkljivo. Obseg možnih prilagoditev domačega okolja se bo razlikoval glede na osebne okoliščine delavca ter čas in sredstva, ki so na voljo za prilagoditve.

Na voljo so nasveti za varnost in zdravje pri delu na domu; večinoma so namenjeni tistim, ki redno ali dolgoročno delajo na daljavo. V nadaljevanju je nekaj predlogov za zmanjšanje tveganj za delavce, ki ne morejo ustrezno prilagoditi svojega domačega delovnega okolja.

- Opravite oceno tveganja, v katero vključite delavce, ki delajo na daljavo, in njihove predstavnike.
- Omogočite delavcem, da začasno vzamejo domov opremo, ki jo uporabljajo pri delu (če je ne morejo odnesti sami, razmislite o ureditvi dostave). Med to opremo so lahko na primer predmeti, kot so računalnik, monitor, tipkovnica, miška, tiskalnik, stol, stojalo za noge ali svetilka. Vodite evidenco o tem, kdo vzame opremo, da se izognete zmedi, ko se ponovno zažene normalno delo.
- Delavcem, ki delajo na daljavo, zagotovite navodila za postavitve delovne postaje doma, ki v čim večjem obsegu obsega ergonomijo, na primer primerno držo in pogosto gibanje.
- Spodbujajte delavce, naj si vzamejo redne odmore (približno vsakih 30 minut), da vstanejo, se sprehodijo in pretegnejo.
- Omogočite delavcem, ki delajo na daljavo, podporo pri uporabi IT-opreme in programske opreme. Orodja za videokonferenčne klice so lahko bistvenega pomena za delo, čeprav morda povzročajo težave delavcem, ki jih niso vajeni.
- Zagotovite dobro komunikacijo na vseh ravneh in vanjo vključite osebe, ki delajo na domu. Komunikacija vsebuje strateške informacije, ki jih zagotavlja najvišje vodstvo, naloge vodij proizvodnje, pri čemer ne pozabite pomena običajnih družabnih stikov med sodelavci. Komunikacije vodstva lahko potekajo na rednih spletnih sestankih, družabni stiki pa se lahko spodbujajo s spletnimi klepeti ali srečanji pri „virtualni kavi“.
- Ne podcenjujte tveganja pri delavcih, ki se počutijo izolirani in pod pritiskom, kar lahko v odsotnosti podpore povzroči težave v duševnem zdravju. Pomembni so učinkovito komuniciranje, podpora vodje in sodelavcev ter ohranjanje neformalnih stikov s sodelavci. Razmislite o rednih spletnih sestankih osebja ali skupin; če se je začelo postopno vračanje na delo, pa uvedite kroženje zaposlenih, ki so lahko prisotni na delovnem mestu.
- Upoštevajte, da ima lahko vaš zaposleni partnerja, ki tudi dela na daljavo, ali otroke, ki morda potrebujejo varstvo, ker niso v šoli ali pa se morajo povezati na daljavo, da bi nadaljevali šolsko delo. Drugi morajo morda skrbeti za starejše ali kronično bolne ljudi in tiste, ki so v karanteni. V teh okoliščinah morajo biti vodstveni delavci prilagodljivi glede delovnega časa in produktivnost svojih delavcev, delavcem pa morajo sporočiti tudi, da razumejo stanje in so prilagodljivi.
- Pomagajte delavcem pri postavljanju zdravih meja med delom in prostim časom, tako da jim jasno sporočite, kdaj naj bi delali in bili na voljo.

Varno in zdravo!

Vir: OSHA Wiki