

**NOVEJSI PRISTOPI K VARNOSTI PRI DELU V ORG./JAMES REASON,3 GLAVNI PRISTOPI:**1.do 1930- s tehničnega vidika(z operativnimi in tehničnimi metodami,izdelava strojev z izpopolnjevanjem tehnologije in preprečevanjem nezgod),2.1930-1980-pristop z vidika človeških napak-ni dovolj tehnologija,3. po 1980-pristop s sociotehniškega vidika (interakcije med človekom in tehniko, ugotavljanje težav pri nezgodah z vpletenimi tehnič.-strojnimi in človeškimi dejavniki.

**STALNI PATOGENI FAKTORJI**-latentne pomankljivosti, z lokalnimi elementi pride do nezgode, s človekovimi pa do bolezni.naša naloga je diagnosticirati tiste znake v org., ki so visoko rizični za tehnični system.patogene faktorje lahko ident.proaktivno(vnaprejšnje,preventivno=) in retrospektivno(na podlagi že nezgodnih dogodkov)

### 1.)OSNOVNI ELEMENTI PROD.SISTEMA

- Vodje najvišje ravni (lat.pom.),gener.dir.
- področni meeg. (lat.pom.)
- predpogoji. za delo(lat.pom.),delavci,tehnol.s surovinami
- izvedbene akt. (akt.)
- zaščita pred nezgodami/-ovo(lat.pom.,akt. pom)

Patogene faktorje delimo na 2 načina:

1. na osnovi člov. Narave(vsak je kdaj nepazljiv)
- 2.sistemske.patog.faktorji(na osnovi strategije org.,vodene z vrha na posam.podr.org.

**Tipi pomanjkljivosti**(org.in vodstveni faktorji)

-Izvorni (napačne odl.na najv.ravni managmenta)

-Funkcijski.(napač.odl.podr.manag.)

**Znaki pomanjkljivosti**(posameznikovo stanje in njegova dejanja

-Del.pogoji (psihološki in situac.pogoji za nevarno izvedbo)

-Situ. Faktorji(ergonomski pogoji dela, preobremenjenost.)

-Socialni,motivacijski faktor. (norme,stališča zaposlenih)

-Nevarna izvedba dela

-Nezgode in spodrseljaji (nenamenoma)

-Napake (odstopanje za cilj)

-Prestopki(premišljeno).

### 2.)NEZGODE PRI DELU

**Hipoteze o nastanku nezgod:**

-slučajne nezg.

-**bivše nezg.**imunizirajo človeka pred novimi nezgodami(smo bolj pozorni,manjša verj.nezg)

-bivše nezg.senzibilizirajo človeka za bodoče nezgode(v mislih ima preteklo nezg.,pozor.in konc.manjša)

-po dispozicijah za nezgode se ljudje razlikujejo(psihofizičnih lastnostih)

definicija NEZGODE

Neplaniran dogodek, ki se zgodi v vrsti planiranih in kontrol.dogodkov.

Je rezultat neke neprilagojene reakcije zaradi določenih faktorjev in se lahko konča s poškodbo.

**HEINRICOVO RAZMERJE**(poškodbe)

Index frekvence nezgod:

$$IF=N*10^6/S$$

N-št.nezgod v dol.okolju v dol.času

S-št.opravljenih delovnih ur

Index teže nezgod:

$$IT=D*10^6/S$$

D-št.izgubljenih delovnih dni zaradi nezgod

Notranji dejavniki,ki pripeljejo do nezgod:

1.Nezadostna sposobnost za poklic

psihomotorika, okvarjena čutila-vid, sluh, splošna in tehn. inteligentnost, stališče do dela.

## 2. Splošne funkcionalne karakteristike živčnega sistema

refleksne reakcije, avtomatizirani gibi

## 3. Splošna neugodna psihofiziološka stanja

osebne last. ljudi, depresivna stanja, utrujenost, pomanjkanje izkušenj, starost, bolezenska stanja, spol

### Zunanji dejavniki

#### 1. Fizikalna del. atmosfera

razsvetlj., temp., hrup

#### 2. Psihološka del. atmosfera

razmere na del. Mestu, odnosi s sodelavci, šefi.. pritiski

#### 3. Organizacija dela

Komunikacijske poti sproščene, nevarnosti zaščitene.

#### 4. Dnevi v tednu ponedeljek, četr.

### Ukrepi proti nezgodam

-Profesionalna orientacija, -poklicno usposabljanje, izobraž., -trening, -ustrezna org. del. okolja, -skrb za delav. privat zadeve, -OVO

-Uporaba propagande

-Stimuliranje-nagrajevanje varnega dela

-Evidenca nezgod

-Premeščanje

-Odstranitev, omejitev, avtomatizacija, ovo.

## **3.) OSEBNI RAZVOJ**

Je permanenten proces z vplivi dejavnikov.

### **Dejavniki:**

Osebn. (sposobnosti, znanje, osebn. lastn., motivacija, izkušnje),

skupinski (pripadnost, navezanost, skupni cilji), organizacijski (odločanje, delovni rezultati), družbeni. (družina s socialno ekonomskim in kulturnim statusom, vzgojno izobraževalno in družbeno širše okolje)

### **Sestavine osebn. razvoja**

**1. Strokovni razvoj** (dosežena strok. izobr. - formalna in neform., znanje, sposobnosti in spretnosti, pridobljene z vzgojo, izobr., izpopolnjevanjem in izkušnjami v del. okolju), **2. osebnostni razvoj** (razvoj osebn. lastn., vrednost, nagnjenj, motivov, stališč in interesov), **3. delovni razvoj** (pomeni uveljavitev in uspeh posameznika na nekem podr. delovanju, Vključuje delovanje posameznika v zvezi z njegovim razvojem pri delu (del. skupini, org., z doseganjem del. položaja, funkcije, naziva in delovnih rezultatov))

**DELOVNA KARIERA je zaporedje del in nalog, ki jih je opravljal posameznik, jih opravlja ali jih bo opravljal v času zaposlitvene dobe.**

Pojmovanja

#### 1. Tradicionalno

Razvoj pomeni premik navzgor, načrtovanje kariere zadeva novozaposlene. Kariero delajo višji sloji.

#### 2. Novejša pojmovanja

Razvoj lahko olajšujejo tudi premiki navzdol. Učenje in spremembe v vseh obdobjih kariere. Na razvoj vpliva družina in vloge izven službe. Vsak ima svojo specifično kariero.

### **Vrste del. karier**

#### 1. Stabilna

Po usposobljenosti opravljanje poklica celo življ. (med. sestra, šofer)

Znanje se izboljša do neke mere ne pa veliko. (usposabljanje, izobra.)

#### 2. Vertikalna (lestev) - vzpenjanje navzgor, proti vodilnim položajem, večji plači

#### 3. horizontalna

ostajamo na položaju, izpopolnjujemo znanje, ga delimo.obvladamo svoje podr.in širjenje na druga podr.,lahko prilagodljiv,povečanje plače

#### 4.Ciklična

Menjava po vertikali in horizontali.,zelo menjavamo podr.dela in org.,poskušamo

#### Dejavniki,ki otežujejo doseganje ciljev

-Neodločnost pri izbiri cilja, -strah pred uspehom, -pomanjk. Poznavanje samega sebe, -pomanjkl. poznavanje okolja, negotovost in nizka stopnja samozaupanja

#### Dejavniki,ki pomagajo dosegati cilje

Pregled možnih ciljev, ocenjevanje ciljev, podpora drugih.

Delovna kariera z vidika del. organizacije

#### 1.Akademija

Težko dobimo zaposl.Veliko vlaga v kadre, dela in razvija specialiste za posam.podr.Dolgoročno.

#### 2.Trdnjava

Pogosto zaposlovanje, sezonsko.,začasna del.sila-poceni,hitro odpustijo,ni vlaganj v kadre(gostin.,gradb.)

#### 3.Družabni klub

Veliko vlaganje, široka izobrazba,premeščanje na razl. položaje.,sprejemanje novih ljudi za usposabljanje,za čimdaljšo dobo zaposlizve,cenjena lojalnost(državna uprava)cenjena sinjoriteta

#### 4.Športni klub

Iščejo spec. Znanja, težko jih dobiš na trgu.Pričakuje vrhunsko uspešnost.,zaposlitev slavnih talentov,strok. za dol.obm.,usposabljanj ni,dobra plača dokler je sporaben(manekenke,računaln)

### **4.)POKLICNO USPOSABLJANJE**

Cilji večja produktivnost., Napredovanje, večja varnost, zadovoljstvo pri delu.

#### ZNAČILNOSTI Psihomotoričnih spretnosti

hitrost izvajanja, povezanost gibov, manjša energijska potrošnja, gibi so avtomatizirani.

#### 2.Kako se pridobivajo del. Spretnosti ali veščine?

Z lastnimi napakami(psoskusi).imitacija(posnemanje sodelavcev), organiziran trening.(-na konkretnem del.mestu/metode ekspozicije/-v posebnih izobraževalnih cevtrih podjetja

#### 3.Metode poklicnega usposabljanja

Globalna, parcialna, kombinirana-progresivna metoda.

#### 4.Faze proučevanja psihomot. veščin

**1.Razlaga**(ves postopek in kar je povezano z njim razložiti,opozoriti na nevarnosti,kaj in kako se dela-celosten pogled v proces), **2.demonstracija**(na konkr.del.mestu.pokaze kje do možni zapleti,video-večkrat in počasi,)**3.imitacija**(posnemanje-napotki,nadzor,popravljanje,spodbujanje-pohvala), **4.ponavljjanje**.

#### 5.Principi učenja

Planirano, zbrano z razumevanjem, motivirano, uporaba vseh možnih pripomočkov, ponavljanje(aktivno, pasivno), izogibanje motnjam/inteferencam.

### **PANIKA**

Je oblika množičnega vedenja med katerim se množica ljudi zaznavajoč resnično ali namišljeno nevarnost za svoje življ. odzove z begom s kraja nevarnosti.

#### 1.Faze

Šoka, hudega strahu (razum odpove), prilagajanja nenadni situaciji.

#### 2.Protiukrepi

Seznanjanje s kriznimi razmerami, skupinska disciplina, dobro vodenje, zbujanje smoternih-zavestnih odzivov, ljudem govoriti resnico, zasilni izhodi naj bodo poznani

### **5.)STRES**

Mentalno in fizično stanje, ki je posledica zaznane ogroženosti in zahtev, ki za posameznika nimajo le obrobne značaja.

Simptomi:

- 1.Vedenjske motnje(burnout),ni interesa za sodelo.z drugimi
- 2.Fiziološke,zdrav.težave:kardiovaskularni,digestalni problemi,dermatološke reakcije
- 3.Emocionalni problemi :anksioznost,depresija,agresija

### **za sindrom stresa vsaj eden iz vsake skupine/ ZA SINDROM STRESA SO ZNAČILNE VSE 3 VRSTE SIMPTOMOV.**

*Z vidika TEORIJE VZBURJENJA naj bi bil optimalni stres najustreznejši za visoko delovno učinkovitost.*

#### Teorije stresa

- 1.Kritičnih življ.dogodkov/sprememb-stresni dogodki:smrt partnerja,ločitev,invalidnost,nosečnost,izguba službe)
- 2.Skladnosti osebe in del. okolja
- 3.Konstitucijska teo.stresa

**tip A**(izjemna želja po dosežku,tekmovalnost,nepotrpežljivost,časovna stiska,včasih agresivni,neprijazni-nagnjen k doživljanju stresa) in **tip B**(umirjen,manj fanatičen,neimpulziven,nefurjast)

4. Potencialov in zahtev

#### **Premagovanje stresa**

- 1.Reorganizacija odnosa do stresorjev
2. Zmanjšanje intenzitete stresa(gašenje)  
vedenjske in fiziološke akt., preoblikovanje dela-del.postopkov, kognitivne aktivnosti(miselne)

#### **IZGORELOST PRI DELU:**

- ČUSTVENA IZČ.(preobr.,težki odnosi s sodel.,izčrp.)
- DEPERSONALIZACIJA(posam.je brezčuten,na druge gleda antipatično,cinično,,)
- ZNIŽANA OSEBNA IZPOLNITEV(počuti se neuspešnega,neučinkovitega)

*Vse skupaj pripelje do izgorelosti—zadnja faza stresa.*

Potrevmatska stresna motnja

#### **6.)VODENJE je proces medsebojnega vplivanja dveh ali več oseb, ki so druga od druge odvisne pri doseganju ciljev.**

##### **NAČINI VODENJA:**

Avtokratski, demokratski, na osnovi individualne svobode.

##### **AVTOKRATSKI**

-ukazovanje z vrha navzdol, vodja določa naloge in njihov način izvajanja, vodja prevzame celotno org.,za katero mora imeti tudi ustrezne sposobnosti,vodja je absolutni in popoln, vsi člani se mu morajo podrediti,red in disciplina je posledica strahu,če vodja odloča o vsem sam, mora praviloma prevzeti tudi vso odgovornost(gasilc,policija,vojska),-ta način vodenja je primeren, če je treba nalogo hitro in učinkovito ipraviti,-ta način je primeren, kadar so podrejeni člani neizkušeni,odvisni in nesigurni

##### **DEMOKRATSKI**

Vodja je prvi med enakimi,vodi na osnovi sodelovanja vseh članov,komunikacija poteka v vse smeri, vodja sprejema ideje,predloge članov skupine,skupina si izmenjuje mnenja o možnih rešitvah problemov,skupaj odločajo in nosijo odgovornost,vodja mora imeti poleg strokovnega tudi znanje in sposobnosti za delo z ljudmi,večja skupina lahko da boljše rešitev(več glav več ve),člani se poistovetijo s skupino in so bolj motivirani,zavzeti za delo,ker so se sami tako odločili,če vodja ne zna usmerjati sestanka,lahko pride do brezplodnega diskutiranja.

##### **VODENJE PO PRINCIPU INDIV.SVOBODE**

-med vodjem in podrejenimi so vezi, ki niso tako močne kot pri avtokr.vod.-so obojestranske,vodja je bolj informator v skupini,prenaša naloge od vodstva do podrejenih in obratno(šole-kjer se bolj ordinira;ravnatelj učitelje),-pove kaj je treba delati in zbira poročila, v kaj drugega se ne vpleta,-

odgovornost vodje je majhna, odgovornost sedelavcev pa velika, - za svobodni način je pomembno, da so v skupini zreli ljudje, ki jih ni treba nadzorovati in poučevati./

**KATERI NAČIN VODENJA JE NAJPRIMERNEJŠI?** Izbor načina je odvisen od: - narave dela, - individualnih značilnosti zaposlenih

MOČ je pomembna za: vplivanje na sodelavce, vplivanje na predpostavljene, vplivanje na ljudi zunaj organizacije (stranke)

### **Vrste moči vodje**

- Legitimna (vodja postavlja zahteve, ocenjuje uspeh, delavci sprejmejo), - moč nagrajevanja (stimulacije, prosti dnevi, napredovanje), - moč prisile (vodja ukaže nadure, degradacija del. mesta), - strokovna/ekspertna moč (del. znanja v dol. situacijah), - referenčna moč (delavci želijo posnemati šefa), moč podrejenih (upor proti naduram).

### **Taktike vplivanja vodje**

1. Vodenje s primerom (vodja želi biti model delavcem), 2. taktika asertivnosti (vodja daje jasne zahteve), 3. takt. razumnosti (razlaga zakaj, kako, kaj..), 4. takt. pridobivanja naklonjenosti (s ciljem koristi bo vodja prijazen), 5. takt. izmenjave (moč nagrajevanja-stimulacije), 6. takt. oblikovanja zaveznitva (več ljudi združi moči-peticije), 7. takt. šaljenja in zafrkavanj.

### **Osebnostne lastnosti vodje**

Motiviranost, motiv moči, samozaupanje, poštenost-integriteta-odprtost, menegment odprte knjige, dobra intel. in tehn. Sposobnost, posluha za ljudi, občutek za humor.

### **Vedenjski vzorci vodje**

Uvajanje (nove ideje), članstvo, brani skupino, povezovanje, organizacija, dominacija, komunikacija, priznanje, delovni proces.

### **PROPAGANDNI PLAKATI PROTI NESREČAM**

NAMEN: zmanjšanje št. nesreč

Vloga: vzgajanja, poučevanja, preprečevanja

Apel na čustva in razum

**DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA UČNKOVOSTOS PLAKATA:** 1. velikost (vidnost z dol. zorn. kota) 2. vsebina (90% slikovnega, 10% text) 3. mesto (stran od nevar. strojev, na WC, jedilnica,)

**1. Pretirane alarmne reakcije so lahko posledice doživetja hude travme in jih uvrščamo v skupine:** -em. težav, -povečane stopnje psihofiz. vzburlj., -izogib. obnaš.

**2. Izogibanje inverferencam:/motnjam-npr.** med učenjem ne dovolimo, da nas moti mobite., hrup, wc, rabiš mir, tišino, da je efektivnost večja - da se ne učimo več predmetov hkrati

**3. Po teo. vzburljenja je del. uč. max,** kadar je stopnja stresa srednja.

**4. Po konst. teo. stresa** je najbolj nagnjen k stresu tip A.

**5. Katere so najboljše metode motiviranja za delo?/dejavniki, ki človeka motivirajo za delo**

**so:** 1. pohvale in ukori (nagrade in kazni), 2. konfliktne situacije, 3. tekmovanje, 4. sodelovanje, 5. plača

**6. Na katere sposobnosti vpliva alkohol in na kakšen način?**

Je brezbarvna tekočina znač. vonja, lažja od vode, hlapi, strupena./več vrst: etilni, metilni, propilni, amilni, glicerol. CH<sub>3</sub>CH<sub>2</sub>OH

Alkohol oži krvne žile, učinek je odvisen od duševnega stanja, -v procesu izgor. se ga največ pretvori v jetih-kron. alk.-ciroza jeter. pomanjkanje vitaminov upočasni zgorevanje alkohola-škodi celotnemu organizmu-kron. alk. nimajo apetita. alkohol odvzema organizmu tisto, kar mu daje hrana, alk. razdira organe in celoten org. -jetra, srce, možgane, živce., alkohol izčrpava organizem

Alkohol prizadane predvsem sposobnosti kritičnosti in samokontrole, človek precenjuje svoje spos.

In podcenjuje zunanje zahteve. Nerealno dojemanje, pijani vozniki podcenjujejo hitrost. Alkohol

vpliva na sposobnost pozornosti, spomina in razumevanja. Upada sposobnost časovne orientacije ter hitrost in natančnost gibov. Človek reagira vedno bolj brezobzirno in na nižji ravni, ker so višje možganske sfere prizadete in nimajo kontrole nad vedenjem. Takšni vozniki manj spoštujejo splošne družbene norme, prometne, in ogrožajo varnost prometa. Pri 1g/kg je povišan krvni tlak, utrip

srca, neenakomerno, plitvo dihanje, težave v govoru. Pojavi se izguba vidnega polja-zmanjšanje sposobnosti opazovanja gibanja. Prizadete so tudi ostrina vida in sposobnost globinskega gledanja, razlikovanje barv se zmanjša pri 1,2g/kg ter sposobnost adaptacije na temo po zaslepitvi z avto žarometi. Prizadet je sluh-zvočne dražljaje zaznavamo dp 4krat slabše kot trezni.