

Uporaba podatkov: možnost za dvig kakovosti dela organizatorja zdravstveno-higienskega režima v sodelovanju s starši in zaposlenimi

Iris Tomašič

Uvod

Kot organizatorica zdravstveno-higienskega režima (ZHR) v Vrtcu Pobrežje predstavljam kot svetovalka, izobraževalna delavka in soustvarjalka napredka in razvoja v vrtcu med vrtcem in starši pomemben člen v skrbi za ohranjanje varnosti in zdravja otrok. Ob tem sem vpletena tudi v vse segmente zdravja in varnosti zaposlenih, požarne varnosti in varstva pri delu, v nadzor izvajanja sistema HACCP ter sem odgovorna za izvedbo ali organizacijo izobraževanj, tako vzgojnega kot tehničnega kadra in staršev.

Za kakovostno izvajanje nalog potrebujem veliko različnih podatkov. Le-te v osnovi pridobivam od uprave vrtca – tajništvo, ravnateljica in svetovalna delavka, zunanji sodelavci (ustanoviteljica vrtca, zdravstvene in inšpekcijske službe, ministrstvo, aktiv OPZHR ...), staršev in zaposlenih. Prav v tem segmentu dela največkrat nastopijo težave. V letu 2010 sem zaradi konstantnosti težav med starši in zaposlenimi izvedla raziskavo o poznavanju dela organizatorja ZHR z namenom ugotoviti trenutno stanje v vrtcu. Želela sem preučiti, v kolikšni meri so zaposleni in starši seznanjeni z nalogami in področji delovanja organizatorja ZHR, ali je sodelovanje organizatorja ZHR v Vrtcu Pobrežje z zaposlenimi in starši kakovostno in dovolj pogosto, da lahko delovni proces poteka nemoteno, katera so tista področja dela organizatorja ZHR ter kako pogosto zaposleni in starši iščejo pomoč in nasvete pri organizatorju ZHR, kateri so tisti dejavniki, ki preprečujejo boljše poznavanje dela in nalog organizatorja ZHR, kakšna so pričakovanja vzgojnega kadra in staršev glede vključevanja organizatorja ZHR v neposredno delo z otroki – kako pogosto, s katerimi temami in na kakšen način naj bi se organizator ZHR vključeval v vzgojno delo. Pridobljeni podatki so nakazali predvsem pomanjkljivosti v organizaciji dela in delovnem času organizatorja ZHR ter prikazali možnosti za kakovostnejše delo v prihodnje (priprava akcijskega načrta, o načinih zbiranja in upo-

rabe podatkov) na področju varnosti in zdravja otrok in zaposlenih. Z njihovo pomočjo sem lahko začrtala smernice sodelovanja s starši ter pridobivanja podatkov, potrebnih za kakovostnejše sodelovanje med njimi in vrtcem skozi svoje delovne naloge in zadolžitve. Hkrati so služili za poglobljen razmislek in pripravo strokovnih razprav med sodelavci na nivoju zavoda, posameznih enot in oddelkov.

Pri svojem delu moram biti samostojna, sprejemljiva, prilagodljiva in za timsko delo usposobljena oseba, z odgovornostjo za svoj lastni trajnostni profesionalni razvoj in osebno rast. Mojo strokovno avtonomijo določajo normativne podlage, strokovna in etična izhodišča ter okviri in pravila delovanja vrtca. Glede na obseg nalog se delovno mesto organizatorja ZHR praviloma dopolnjuje z drugimi delovnimi mesti, predvsem z organizatorjem prehrane, pomočnico ravnateljice in ravnateljico.

Po sistemizaciji delovnega mesta opravljam dela in naloge, določene s Pravilnikom o sistemizaciji delovnih mest javnega vzgojno-izobraževalnega zavoda Vrtec Pobrežje, in sicer v obsegu, opredeljenem v Letnem delovnem načrtu vrtca in v skladu s sklepom vodstva vrtca. Sistem vodenja vrtca na vodilno mesto postavlja ravnatelja in njegove pomočnike, vendar kot organizator ZHR zavzemam mesto v najožjem timu vodstvenih delavcev (določi jih ravnatelj) s polno odgovornostjo na področju zdravstvenohigienskega režima. V tesnem sodelovanju z ravnateljico, njenima pomočnicama, svetovalno delavko in organizatorico prehrane delujemo z namenom ohranjanja in krepitev kakovosti, ugleda in imena vrtca ter zagotovitve uspešnega dela in razvoja. Ravnatelj načrtuje kratkoročni in dolgoročni razvoj vrtca v sodelovanju z najožjim strokovnim timom, kjer vsak odgovorni delavec opredeljuje smernice razvojnega načrta vrtca za svoje področje. Za uresničevanje razvojnega načrta vrtca ravnatelj ob upoštevanju zakonskih zahtev in veljavnih predpisov določa in izbira vire, potrebne za doseg zastavljenih ciljev, prav tako pa določa tudi racionalno ravnanje s temi viri (finančni in materialni, delovna okolja, kader ...).

Le s timskim delom in načrtovanjem, v katerega sem vključena, lahko ustvarimo učinkovito in kakovostno vodenje vrtca, ki vključuje slehernega člana našega zavoda. Vodstveni in odgovorni delavci s svojim ravnanjem dokazujemo svojo zavezanost h kakovosti in usmerjenosti k razvoju in napredku skozi planiranje, izvajanje, preverjanje zadanih nalog in ukrepanje v primeru odstopanj s polno odgovornostjo za področje, za katerega smo odgovorni.

SLIKA 1

Področja delovanja
organizatorja zdravstveno-
higienskega režima



Področja delovanja organizatorja ZHR

Področja, ki jih kot organizator ZHR v okviru svojih del in nalog pokrivam, so zelo številna in raznolika (Vrtec Pobrežje 2010). Za vsako od teh področij so potrebni določeni podatki, ki me vodijo in usmerjajo v pravilno delovanje. Le-te je potrebno najprej *selektivno zbirati* (iz poplave podatkov izluščiti tiste, ki jih za svoje delo resnično potrebujem), nato jih je potrebno *evidentirati* in ne nazadnje tudi *analizirati*. Pri tem mi pomaga medpodročna uporaba podatkov za pripravo kakovostnega poročila o delu in stanja, kje se v merilu kvalitete na posameznem področju delovanja nahajamo.

Seveda je potrebno ob vsem tem upoštevati predpisano zakonodajo, saj le-ta natančno določa načine in namen zbiranja, čas shranjevanja, vzpostavitev, vodenje in vzdrževanje evidenc, pravice staršev v zvezi z zbirkami podatkov in ne nazadnje tudi njihovo uničenje v namen preprečitve neupravičenih posegov v posameznikovo zasebnost.

Varnost in zdravje otrok in zaposlenih

Kot organizator ZHR sem pristojna in odgovorna za zdravje in varnost otrok in zaposlenih, izvajam vse potrebne naloge za ohranjanje zdravja in varnosti otrok. S svojimi delovnimi nalogami sem

vpletena v vse segmente zdravja in varnosti otrok v vrtcu. Skrbim za organizacijo izvajanja zobozdravstvene preventive in vzdrževanja osebne higiene otrok; občasno preverjam pravilnost in pogostost umivanja rok; izvajam notranji nadzor nad zdravstvenim stanjem otrok ter nad prisotnostjo bolnih otrok v oddelkih; vodim individualne razgovore s starši bolnih otrok; izobražujem strokovni kader in starše glede posameznih nalezljivih boleznih; s pomočjo oglasnih desk, kotičkov za starše in zloženek obveščam starše o morebitni prisotnosti nalezljivih boleznih v vrtcu ali ušivosti otrok; vodim evidenco o poškodbah otrok in urejam vso potrebno dokumentacijo ob prijavah poškodb otrok zavarovalnicam. Pripravljam zloženke, obvestila, navodila in usmeritve glede izvajanja ukrepov za zdravje otrok; skrbim za nadzor nad urejenostjo in dopolnitvijo omaric za prvo pomoč, skrbim za promoviranje zdravega načina življenja otrok; tesno sodelujem z vzgojnim kadrom pri vzgajanju otrok za varovanje njihovega zdravja ter skrbi za lastno in dobro počutje drugih. V ta namen vodim evidenco podatkov o *zdravstvenem stanju otrok, o otrocih s posebnostmi v zdravju in o poškodbah otrok*. Podatke o otrocih s posebnostmi v razvoju zbira in evidentira svetovalna delavka. *V kolikor ti otroci zaradi svojih posebnosti potrebujejo zdravila ali kakršne koli bivalne posebnosti, se v povezavi s svetovalno delavko pripravi načrt in o tem vodi evidenco*. Prenos podatkov se opravi s privolitvijo staršev. Prav tako zbiram *podatke o prisotnosti milih živali in veterinarskih pregledih le-teh* v posameznih oddelkih, saj vemo, da male živali lahko predstavljajo tveganja za zdravje otrok.

Na področju varnosti in zdravja zaposlenih je slika zbiranja podatkov precej podobna področju varnosti in zdravja otrok. Ne nazadnje živimo in delamo pod isto streho, z istimi nameni – da bi otroci, zaposleni in starši znali prepoznavati zdravstvena in varnostna vprašanja in dileme za zmanjšanje nevarnosti in s tem pripomogli k oblikovanju varnega in zdravega okolja. Tako se v okviru varnosti in zdravja zaposlenih zbirajo podatki *o opravljenih periodičnih pregledih ustreznosti delovne opreme za varno delo, ustreznosti in kakovosti delovne obleke in obutve, podatki o opravljenih izobraževanjih za varstvo pri delu in požarne varnosti, podatki o poškodbah delavcev, o invalidnih delavcih in njihovih omejitvah, podatki o osebah, ki prihajajo v stik s hrano in o opravljenih predhodnih in obdobjnih zdravniških pregledih*. Vodijo se evidences *o ustreznosti bivalnih in delovnih prostorov, podatki o opravljenih periodičnih meritvah* – temperatura in vlažnost zraka, osvetljenost prostorov, kakovost prezračevanja ter evidences *o periodičnih ke-*

mijskih, fizikalnih in bioloških škodljivostih delovnih mest. Na podlagi zbiranja podatkov in analize le-teh so cilji in smernice organizatorja ZHR prilagoditi delo, delovna sredstva in delovno okolje psihičnim in somatskim značilnostim zaposlenih, da bi s tem vzpostavila najoptimalnejši odnos med biološkimi, tehničnimi in ekološkimi sistemi. Če temu cilju ne sledim, potem seveda nastopijo poškodbe pri delu, poklicne bolezni – odsotnosti delavcev – invalidnost.

Požarna varnost in varstvo pri delu

V skladu z zakonodajo je naloga organizatorja ZHR zbiranje podatkov in na njihovi podlagi priprava in vodenje evidenc, s katerimi vrtec izkazuje notranji nadzor nad naštetimi področji:

- seznanitev z oceno požarne ogroženosti, požarnim redom, požarnim načrtom – z evidencami se dokazuje sledljivost in seznanjenost zaposlenih;
- pridobivanje podatkov in evidentiranje le-teh o rednih vzdrževanjih, pregledih protipožarne opreme, preizkusih opreme, opravljenih meritvah;
- evakuacijske poti in evidenca opravljenih evakuacijskih vaj za otroke in zaposlene;
- pravočasna priprava izobraževanj in usposabljanj vseh zaposlenih ter evidentiranje le-teh s pomočjo zunanjih sodelavcev.

Kot poverjenik sem vključena v ekipo civilne zaščite in hkrati zadolžena in dodatno usposobljena za izvajanje prve pomoči v enoti, kjer se nahaja uprava vrtca. Opravljam vsa potrebna osnovna in dodatna izobraževanja za začetno gašenje požarov, pripravljam navodila za izvajanje preventivnih ukrepov ter vodim evidenco in kontrolo nad izvajanjem le-teh. Sodelujem z inšpekcijskimi službami, ki izvajajo nadzor nad požarno varnostjo in varstvom pri delu ter skrbim za urejenost in pravočasno dopolnitev omaric za prvo pomoč. Sem koordinator in vodja skupine ljudi, zadolženih za izvajanje prve pomoči v vrtcu ter pripravljam in izvajam dodatna izobraževanja v tej smeri.

Nadzor nad izvajanjem sistema HACCP

Sistem HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point System) v današnjem času predstavlja najuspešnejšo metodo za proizvodnjo varnih živil. Sistem omogoča identifikacijo oziroma prepoznavanje, oceno, ukrepanje in nadzor nad morebitno prisotnimi

SLIKA 2

Izobraževalna piramida
v okviru sistema HACCP



dejavniki tveganja v živilih, ki lahko ogrožajo zdravje človeka. To je sistem, ki je osredotočen na prepoznavanje in obvladovanje kritičnih kontrolnih točk (ККТ), zahteva transparentno dokumentacijo glede detajlov, ki so kritični za varnost živila (shema proizvodnih postopkov, kontrolne tabele HACCP), terja popolno in kompleksno obvladovanje dogajanj v obratu in odgovornost vsakega zaposlenega. Ugotavlja nastala potencialna tveganja, tudi tista, ki jih samo predvidevamo in temelji na preventivnem ukrepanju, ki odpravi oz. zmanjša tveganje na sprejemljivo raven. Za usposobljenost delavcev o osnovah higiene živil je odgovoren nosilec dejavnosti oz. odgovorna oseba, ki je odgovorna za izvajanje notranjega nadzora v živilskem obratu po sistemu HACCP – v vrtcu Pobrežje sva za izobraževanje zadolženi organizatorka ZHR in organizatorka prehrane, ki izobraževanje v tesnem skupnem sodelovanju tudi pripraviva in izvedeva. Izdaja potrdila o opravljenem notranjem preverjanju znanja ni potrebna, saj ima zdravstveni inšpektor pravico in dolžnost, da pri izvajanju uradnega zdravstvenega nadzora nad živila v vrtcu pridobljeno znanje osnovnih higienskih stališč pri posameznikih preveri v praksi v obliki praktične demonstracije zaposlenega ali v obliki pogovora. Izobraževanja obsegajo področja, ki jih prikazuje izobraževalna piramida v okviru sistema HACCP.

Vsako posamezno področje zahteva upoštevanje predpisane zakonodaje, ki nalaga vodenje evidenc o *deratizacijskih pregledih stavb in menjavi vab za glodalce, ravnanju s kuhinjskimi organskimi odpadki, ločevanju odpadkov* – papir, plastika, steklo, ostali odpadki, nalaga vodenje evidenčnih dokumentov o *frekvenci in področjih čiščenja prostorov vrta in še posebej kuhinj*, načrt in evidenca *vzdrževanja hišnega vodovodnega omrežja* za zagotavljanje neoporečnosti pitne vode, evidence o *zdravstvenih zahtevah delavcev*, ki prihajajo v stik s hrano. Na vrhu izobraževalne piramide se vedno znova poudarja seznanjenost zapo-

slenih s pomenom osebne higiene, ki se redno tudi preverja.

V izvajanju sistema HACCP v vrtcu igra organizator ZHR pomembno vlogo. Ne samo, da skrbim za kakovostno in redno izobraževanje vseh tistih zaposlenih, ki pri svojem delu lahko pridejo posredno ali neposredno v stik s hrano, temveč skrbim za nadzor nad osebno higieno zaposlenih in njihovimi delovnimi oblačili in obutvijo, izvajam nadzor nad pravilnimi postopki čiščenja in nad izvajanjem zdravstveno-higienskih priporočil s strani Inštituta za varovanje zdravja, izvajam nadzor nad razkuževanjem in svetujem ob pojavih nalezljivih bolezni v vrtcu. V sodelovanju z organizatorjem prehrane skrbim za nadzor nad izvajanjem strogega ločevanja kuhinjskih in drugih odpadkov ter se povezujem z inštitucijami, ki skrbijo za reden odvoz le-teh. Poseben poudarek dajem skrbi za higieno centralne in razdelilnih kuhinj in higieno transportnega vozila za hrano ter pripravljam navodila vsem zaposlenim za posamezna področja kakovostnega izvajanja sistema HACCP v vrtcu.

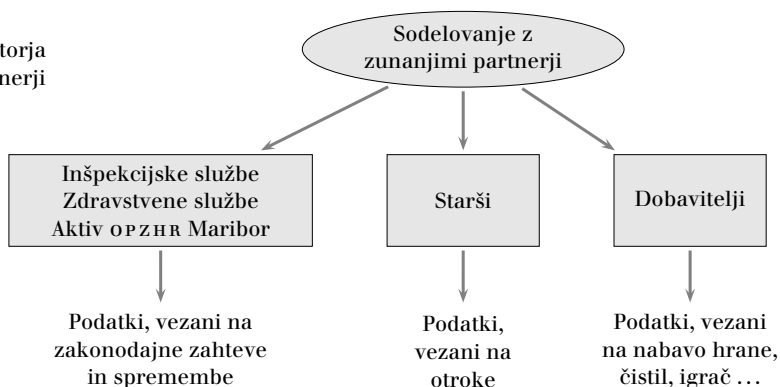
Izobraževalna vloga (zaposleni, starši in otroci)

Da bi lahko kot organizator ZHR v vrtcu pripravljala izobraževanja za starše, zaposlene in otroke, ki so vsebinsko in kakovostno dovolj zanimiva in bodo naletela na plodna tla, je nujno potrebno natančno poznavanje celotnega področja, ki ga pokrivam. Zavedam se, da le dovolj izobraženi in ozaveščeni delavci lahko svoje znanje prenašajo tudi na otroke in s tem ustvarjajo bodoče generacije, ki bodo psihično in fizično zdrave, ki bodo ekološko osveščene in delovale v smeri razvoja in napredka, ki bodo kritično misleče, zainteresirane za svoje in življenje drugih. Zato vsako leto pripravim na podlagi dostopnih podatkov podrobno analizo izobraževalnih potreb tako zaposlenih kot staršev, ki pomaga odkriti naše izobraževalne potrebe in pripravim razvojne cilje in načrte za naprej.

Izobraževanja za vzgojni kader izvedem v sklopu vzgojiteljskega zbora, en del je zmeraj namenjen izobraževanju delavcev. V sodelovanju z organizatorko prehrane poskrbim za celoletno izobraževanje tako kuharskega kot tehničnega kadra – čistilke, perice in hišniki. Izobraževanja potekajo v okviru aktivov tehničnega kadra in seminarjev. Enkrat letno pripravim in izvedem izobraževanje, namenjeno vsem staršem s temo, ki jo nakaže analiza podatkov potreb staršev v tekočem šolskem letu. Če se pokaže potreba, vodim tudi individualne razgovore s posameznimi starši, ki izrazijo to željo. Nudim jim svetovanje pri negi otrok, prome-

SLIKA 3

Sodelovanje organizatorja
ZHR z zunanjimi partnerji



tni varnosti, pri težji adaptaciji, ob pojavu bolezni, ob posebnostih otroka v zdravju ali vedenju, ob poškodbah otrok ...

Sodelovanje z zunanjimi partnerji

Za nemoteno in kakovostno poslovanje vrtca je nujno potrebno sodelovanje vrtca z zunanjimi inštitucijami na različnih področjih in v različnih relacijah. Tudi delo organizatorja ZHR je vezano na sodelovanje z institucijami, ki bistveno pripomorejo k dvigu kakovosti njegovega dela, programov, ki jih izvajamo in strokovnosti zaposlenih. Sodelovanje z zunanjimi inštitucijami, straži in dobavitelji predvidim in zapišem v svojem letnem delovnem načrtu, ki je podlaga za moje delovanje skozi tekoče šolsko leto. Pridobivanje potrebnih podatkov za nemoteno opravljanje dela temelji predvsem na razgovorih z odgovornimi osebami za posamezna področja. Kjer je teža podatkov pomembnejša ali pa zakonsko predpisana, se posredovanje podatkov zahteva pisno. Pridobivanje podatkov od staršev temelji predvsem na anketah, različnih tematskih vprašalnikih, individualnih razgovorih, timskih strokovnih srečanjih, prisotnosti na pogovornih urah ali srečanjih s starši posameznih oddelkov, če se nakaže pereča problematika.

Raziskava – pridobivanje podatkov od zaposlenih in staršev

V letu 2010 sem za postavitev boljših temeljev sodelovanja s starši opravila anketo, katere namen je bil preučiti in ugotoviti, v kolikšni meri so zaposleni in starši seznanjeni z nalogami in področji delovanja organizatorja zdravstveno-higienskega režima v vrtcu, ali je sodelovanje organizatorja ZHR v Vrtcu Pobrežje z zaposlenimi kakovostno in dovolj pogosto, da lahko delovni proces nemoteno poteka, katera so tista področja dela organizatorja ZHR in

kako pogosto zaposleni in starši iščejo pomoč in nasvete pri organizatorju ZHR, kateri so tisti dejavniki, ki preprečujejo boljše poznavanje dela in nalog organizatorja ZHR, kakšna so pričakovanja vzgojnega kadra in staršev glede vključevanja organizatorja ZHR v neposredno delo z otroki – kako pogosto, s katerimi temami in na kakšen način naj bi se organizator ZHR vključeval v vzgojno delo.

Uporabila sem metodo empiričnega pedagoškega, ne eksperimentalnega raziskovanja. Podatke sem zbirala s pomočjo anketnih vprašalnikov za zaposlene in starše otrok. Vprašalnik je bil anonimen in je vseboval 21 vprašanj. Vzorec, na katerem sem izvedla raziskavo, predstavljajo zaposleni delavci v Vrtcu Pobrežje – vodstveni delavci, vzgojiteljice in pomočnice vzgojiteljic, tehnični kader (čistilke, perice, kuharice, pomočnice kuharic in hišniki) ter starši otrok enote Grinič.

Anketna vprašalnika za zaposlene in starše sta vsebovala 15 vprašanj zaprtega tipa in 6 vprašanj odprtega tipa. Anketiranci so na vprašanja zaprtega tipa odgovarjali z izbiro enega ali več odgovorov z obkroževanjem, na ostala pa s pisnimi odgovori. Anketa je bila anonimna, saj sem želela pridobiti čim bolj nepristranske odgovore. Zanesljivost anketnega vprašalnika sem kontrolirala pri sestavljanju le-tega, in sicer tako, da sem podala natančna navodila. Objektivnost sem kontrolirala tako, da sem v večji meri uporabila vprašanja zaprtega tipa, ki ne dopuščajo spreminjanja informacij s subjektivnim presojanjem. V postopkih obdelave anketnih vprašalnikov sem sestavila frekvenčno porazdelitev grupiranih vrednosti spremenljivk. Dobljene rezultate sem izrazila z odstotki in številkami.

Rezultati raziskave

Vrtec je zelo pomemben člen v skrbi za ohranjanje varnosti in zdravja otrok in zaposlenih. Potrebno jih je usmerjati v zdrav način življenja in jih vsakodnevno spremljati. Kot organizator ZHR v vrtcu se srečujem s situacijami, ki od mene zahtevajo poznavanje zakonodaje, poznavanje dela vseh zaposlenih v vrtcu, spremljati moram zdravstveno stanje otrok in zaposlenih, še posebej invalidnih delavcev. Z načinom delovanja varujem otroke in zaposlene pred nevarnostmi, ki prežijo na njih. Delovati moram v smeri razvoja vrtca samega kot slehernega posameznika, ki je v vrtcu zaposlen ali v njem le biva.

Z raziskavo sem želela preučiti trenutno stanje, potrditi zastavljena predvidevanja in prikazati možnosti za izboljšanje stanja v prihodnje. Zavedati se moramo, da se potrebe otrok, staršev in za-

poslenih na eni strani prav tako hitro spreminjajo kot zahteve zakonodaje, vodstvenih delavcev, inšpekcijskih služb in ministrstva na drugi strani. Odgovorni delavci za posamezna področja se znajdemo v razcepljenem položaju, ker je povezovanje obeh strani v praksi včasih zelo težko, če že ne nemogoče izvesti.

Zato sem od staršev in zaposlenih s pomočjo ankete pridobila podatke o poznavanju delovnega mesta in področij, s katerimi se kot organizator ZHR v vrtcu ukvarjam. Od staršev in zaposlenih sem želela izvedeti, kakšne so njihove potrebe in na kakšen način želijo z menoj sodelovati, če sploh želijo. Zanimalo me je, ali zahtevajo pomoč in na katerih področjih pomoč in svetovanje najbolj potrebujejo. Prav tako sem želela izvedeti, kaj pogrēšajo in na katerih področjih bi želeli tesnejše sodelovanje. Pomembno se mi zdi vprašanje, ali si želijo pogostejšega vključevanja organizatorja ZHR v neposredno delo v oddelku. Želela sem izvedeti, ali poznajo delovanje aktiva organizatorjev prehrane in ZHR v Mariboru in pridobiti smiselne pobude in predloge, ki bi jih lahko v prihodnje upoštevala in s tem pripomogla k dvigovanju kakovosti dela organizatorja ZHR v Vrtcu Pobrežje.

Zastavila sem pet hipotez, ki temeljijo in izhajajo iz problemov, s katerimi se kot organizator ZHR v Vrtcu Pobrežje dnevno srečujem. Vse hipoteze sem z analizo rezultatov lahko potrdila.

Rezultati raziskave, ki sem jo opravila, prikazujejo dejansko stanje v Vrtcu Pobrežje. Le-ti so pokazali, da spol, starost zaposlenih in staršev ter izobrazbena struktura nimajo vpliva na poznavanje dela in nalog organizatorja zdravstveno-higienskega režima. Iz analize dobljenih odgovorov sklepam in menim, da *dolžina delovne dobe zaposlenih vpliva* na poznavanje delovnega mesta organizatorja ZHR, saj skozi delo pridobivajo izkušnje, s tem pa se pojavljajo tudi problemi in dileme, pri katerih zaposleni želijo prisotnost, pomoč in nasvete organizatorja ZHR. Prav tako menim, da *dolžina prisotnosti staršev v vrtcu vpliva* na poznavanje delovnega mesta organizatorja ZHR, saj v daljši prisotnosti otrok in staršev v vrtcu zaznavam večje zanimanje staršev za varnost in zdravje njihovih otrok, kar vpliva na povpraševanje po nasvetih organizatorja ZHR. Raziskava je pokazala, da zaposleni in starši (tisti, ki so odgovorili) dokaj dobro poznajo vsaj osnovna področja (zdravje in varnost otrok in zaposlenih in higiena vrtca) delovanja organizatorja ZHR v vrtcu, saj zaposleni kar v 80 % in starši v 76 % poznajo pomen kratic ZHR. Z organizatorjem ZHR si tako zaposleni v 89 % kot tudi starši v 83 % želijo sodelovati, vendar je presenetljiv rezultat odgovorov, da zaposleni to tudi zahtevajo v 82 %, starši pa le v

5 %. Zaposleni tako pomoč zahtevajo predvsem s področja varnosti otrok (81 %), zdravja otrok (62 %), higiene prostorov (64 %) in zdravja zaposlenih (51 %). Kljub temu, da starši želijo kar v 79 % pomoč in nasvete glede varnosti otrok, 65 % glede zdravja otrok in 41 % glede higiene prostorov, tega ne zahtevajo. V svojih odgovorih so mi podali dejstva, da predvsem zaposleni pogrešajo več prisotnosti organizatorja ZHR v posameznih enotah, čeprav se v 52 % zavedajo, da je organizator zaradi velikega povprečja bolniških odsotnosti dnevno prezaposlen s kadrovskim prerazporejanjem tehničnega kadra. Prav tako jim je v 44 % poznan razdrobljen delovni čas organizatorja ZHR v Vrtec Pobrežje. Menim, da bo v prihodnje potrebno vzpostaviti tesnejši stik s svetovalno delavko in izvesti podrobnejšo raziskavo pri starših glede njihovih potreb, želja, pravic in dolžnosti, ki jih imajo, dokler so njihovi otroci vključeni v vrtec, saj tako nizek odstotek zahtevane pomoči nikakor nisem pričakovala. Delovno mesto organizatorja ZHR bo potrebno s strani vodstvenih delavcev staršem podrobneje prikazati in predstaviti naloge in funkcije, ki jih ima.

Rezultati raziskave so pokazali, da si zaposleni v kar 54 % ne želijo prisotnosti organizatorja ZHR pri neposrednem delu v oddelku. Zakaj je tako, z raziskavo nisem dobila odgovorov, saj jih tudi nisem iskala, predvidevam pa, da je možnih več razlogov: prenasičenost s prisotnostjo študentov in dijakov v oddelkih, ki opravljajo prakso, prisotnost vzgojnega kadra ob vzorčnih nastopih, ob nastopih za opravljanje strokovnih izpitov, pogostost hospitacij vodstvenih delavcev, prisotnost specialnih pedagogov zaradi velikega števila otrok s posebnimi potrebami in prisotnost staršev v oddelkih. 36 % zaposlenih si prisotnost organizatorja pri neposrednem delu v oddelku kljub temu želi, predvsem ob pojavu nalezljivih bolezni (85 %), poškodb otrok (79 %) in ob aktualnih tematikah (50 %) – pojav ušivosti, zobozdravstvena preventiva, izvajanje različnih projektov na temo zdravje, varnost in higiena.

Moja prisotnost v oddelku nima zmeraj namena preverjati upoštevanje dogovorjenih pravil, ampak je pomoč pri delu, predvsem pa sem strokovni partner, ki jih lahko pripeljem do pozitivnega razmišljanja in s tem boljšega počutja in ustvarjanja pozitivne klime v oddelkih. Zavedati se je potrebno, da je vzgoja otrok naša primarna naloga, sodelovanje z vzgojiteljicami in starši pa je začetek dobre vzgoje, saj le skupni in poenoteni pristopi zagotavljajo dobro vzgojo in ustrezen razvoj otrok.

Anketirane sem prav tako vprašala, ali menijo, da združevanje organizatorjev prehrane in ZHR v aktiv na ravni Maribora dviguje

kakovost delovanja le-teh. Odgovori so bili pričakovani. 89 % zaposlenih in 93 % staršev meni, da je združevanje organizatorjev prehrane in ZHR v aktiv na ravni Maribora dobrodošlo, čeprav menim, da ne poznajo pravega pomena takega združevanja, ki temelji na medsebojnem prenosu informacij, strokovni pomoči in organizaciji izobraževanj za organizatorje ZHR in prehrane. Starši v zelo visokem (93 %) odstotku, zaposleni pa v 85 % ne poznajo poteka izobraževanj organizatorjev ZHR, menijo pa, da so finančne stiske tiste, ki to preprečujejo.

Pobude in predlogi so vedno dobrodošli in če jih je mogoče v praksi realizirati, lahko prinesejo veliko pozitivnega, napredek pri delu, hkrati pa lahko širijo naša obzorja in resor dela. Pomembno je, da pobude in predloge sprejemamo kot možnost izboljševanja in dvigovanja kakovosti našega dela, ne pa kot kritiko, seveda pa se je potrebno osredotočiti na tiste, ki so jih podali anketirani starši in zaposleni.

Da bom lahko na osnovi raziskave pripomogla k izboljšanju trenutnega stanja v vrtcu, menim in predlagam, da se mora v Vrtcu Pobrežje pripraviti akcijski načrt, ki bo opredeljeval področja izboljšav; realiziral sistem samoizobraževanja in sistem prenosa informacij s posameznih izobraževanj zaposlenih; predvideval količino potrebnih finančnih sredstev in iskal možnosti za njihovo pridobitev; pomagal ustvarjati med zaposlenimi in starši partnerske odnose, medsebojno zaupanje in pomoč; utrdil vezi med zaposlenimi in vodstvenim kadrom. Usmerjen bo moral biti na izboljšanje pogojev za delo, zdravje in počutje delavcev, saj je lahko le zdrava in zadovoljna oseba uspešna, pripravljena sodelovati in deliti svoje znanje in izkušnje na pozitiven način z drugimi. Raziskati in podrobneje preučiti bo potrebno potrebe in želje tako staršev kot zaposlenih ter ustvarjati harmonično delovno in bivalno okolje za otroke, starše in zaposlene. Iskati bo potrebno načine in nove strategije za boljše sodelovanje zaposlenih in staršev z organizatorjem ZHR.

Literatura

Vrtec Pobrežje. 2010. »Pravilnik o sistemizaciji delovnih mest javnega vzgojno-izobraževalnega zavoda Vrtec Pobrežje.« Vrtec Pobrežje, Maribor.

- Iris Tomašič je vzgojiteljica v Vrtcu Pobrežje.
iris.tomasic@guest.arnes.si

Iris Tomašič

Uporaba podatkov – možnost za dvig kakovosti dela organizatorja zdravstveno-higienskega režima v sodelovanju s starši in zaposlenimi

Za kakovostno izvajanje nalog organizatorja zdravstveno-higienskega režima (ZHR) potrebujemo pri svojem delu veliko različnih podatkov. Le-te v osnovi pridobivamo od uprave vrtca, ravnateljice, svetovalne delavke, zunanjih sodelavcev (ustanoviteljica vrtca, zdravstvene in inšpekcijske službe, ministrstvo, aktiv OPZHR ...), staršev in zaposlenih. Prav v tem segmentu dela največkrat nastopijo težave, zato smo v letu 2010 med starši in zaposlenimi izvedli raziskavo o poznavanju dela organizatorja ZHR, ki jo v članku podrobneje predstavljam. Analiza podatkov je pokazala predvsem pomanjkljivosti v organizaciji dela in delovnem času organizatorja ZHR ter dala dobro izhodišče za oblikovanje smernic za kakovostnejše delo (priprava akcijskega načrta, ustreznih načini zbiranja in uporabe podatkov) na področju varnosti in zdravja otrok. Hkrati so pridobljeni podatki raziskave služili za poglobljen razmislek in pripravo strokovnih razprav med sodelavci na nivoju zavoda, posameznih enot in oddelkov.

Ključne besede: vrtec, organizator zdravstveno-higienskega režima, kakovostni podatki, postopki zbiranja, raba podatkov, sodelovanje s starši

Use of Data – Opportunities for Raising the Quality of Work of a Health-Hygiene Regime Organizer in Cooperation With Parents and Employees

The quality performance of the tasks of a health-hygiene regime organizing (HHR) requires a great deal of information. In our work we are able to gather data from kindergarten management, the head teacher, external cooperates (founder, healthcare and inspection services, the Ministry, relevant expert groups ...), parents and employees. This very segment of our work most often sees issues arise, so we carried out a study of the familiarity of the work of HHR organizer among parents and employees in 2010. In the paper we present the analysis of data that showed most shortcomings in the organization of work and timetable of the HHR organizer and provided good basis for guidelines in order to achieve higher quality of work (drafting of an action plan, appropriate methods of data collecting and use) in the field of child safety and health. Data acquired in the study also served as a basis for an in-deep consideration and drafting of professional discussions among colleagues, at the level of the institution, separate units and departments.

Keywords: kindergarten, health-hygiene regime organizer, quality data, data collection and use, cooperation with parents

VODENJE 2|2012: 125–136