

Newsletter para sa Dami ng Trabaho sa Paglilinis

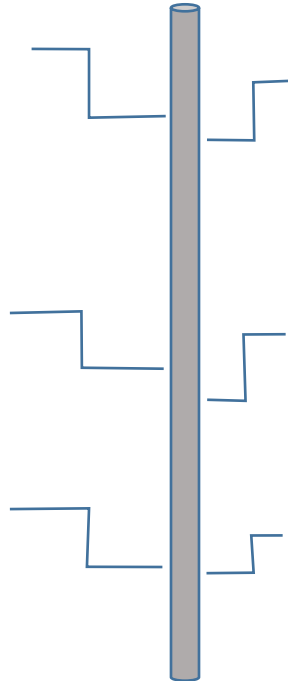


Ang nalaman namin mula sa mga janitor tungkol sa kaligtasan sa lugar ng trabaho

May iba't ibang isyu na nagbabanta sa kaligtasan ng mga janitor sa lugar ng trabaho. Para matugunan ang maraming panganib sa kaligtasan na ito, inirerekomenda namin ang pagpapatupad ng programa sa pamumuno para sa kaligtasan.

Ang pagsasapriyordad ng pamumuno nang may kaligtasan ay nagpapataas sa kalusugan at well-being at produktibidad sa trabaho ng janitor, at matipid sa kalaunan.

Layunin naming magbigay ng naaangkop na kaalaman sa negosyo na magagamit ng mga kumpanya para pahusayin ang mga kasanayan sa pamumuno para sa kaligtasan.



Mahalaga sa pagbabawas ng mga potensyal na pinsala sa lugar ng trabaho ang kaalaman sa kaligtasan ng manager at supervisor, dedikasyon at komunikasyon, na ginagabayan ng mga magalang na ugnayan sa mga empleyado at bumubuo ng mga kundisyon sa trabaho.

Layunin ng seryeng ito na magsimula ng pag-uusap tungkol sa kung paano naiimpluwensyahan ng produktibidad, kaligtasan, at wellness ng manggagawa ang mga ugnayan sa lugar ng trabaho.

Ayon sa pananaliksik, mas epektibo ang pagsasanay na naka-target sa pamunuan at supervisor sa pagpapababa ng mga pinsala sa lugar ng trabaho, kumpara sa pagtuon lang sa pagsasanay ng mga empleyado.

Nakakabuo ng mga serye ng hindi pagkakasundo, na humahantong sa pinsala, ang kawalan o hindi magandang komunikasyon sa kaligtasan sa pagitan ng pamunuan at mga empleyado.



Halimbawa, nilalampaso ni Erick ang sahig at napansin niyang nalalagas na ang mga bahagi ng mop. Nagpadala siya ng larawan ng mop sa kanyang supervisor at humiling siya ng kapalit. Hindi siya nakatanggap ng sagot. Paglipas ng isang linggo, nagsimula nang sumakit ang likod ni Erick dahil sa paglalampaso nang mas matindi kaysa sa karaniwan dahil sa pagkasira ng mop. Ang mahirap na trabaho ni Erick ang pumipigil sa kanyang iwan ang kanyang trabaho para makipag-usap sa kanyang supervisor. Umaasa na lang siyang makakasalubong niya ito, pero hindi niya ito nakikita.

Pagkalipas ng ilang linggo, nag-file si Erick para sa isang claim sa bayad sa kawalan ng trabaho dahil nahihirapan na siya sa pananakit ng kanyang likod. Pagkatapos mag-file, tinawagan siya ng kanyang supervisor at tinanong siya tungkol sa kanyang pinsala. Ipinaliwanag ni Erick ang labis na pagkakabanat ng kanyang likod dahil sa paggamit ng sirang mop, na nagdulot ng matinding pananakit ng likod. Ipinaliwanag ng kanyang supervisor na hindi na nila mabili ang mop na partikular nilang binibili, pero may na-order nang bagong mop.

Sinabi ni Erick na pinayuhan siya ng kanyang doktor na magpahinga o magpalit ng gawain, para hindi tumindi ang kanyang pinsala. Sinabi niyang sana ay nakipag-ugnayan nang mas maaga ang kanuag supervisor tungkol sa pagkakantala at binago ang kanyang gawain sa trabaho, para hindi sana siya nagkaroon ng pinsala. Pagkatapos ng tawag, nagalit si Erick dahil sa kawalan ng konsiderasyon at pakikipag-ugnayan ng kanyang supervisor, at nagsabing mag-a-apply siya sa isang trabaho sa kakumpitensyang kumpanya.

Ang mga interpersonal na hindi pagkakasundo ay bumubuo ng mga nanggagambala, nagpapababa sa produktibidad, at nagpapataas sa mga potensyal na pinsala sa lugar ng trabaho.

Bakit kailangang pagtuunan ng pansin ang mga interpersonal na ugnayan?

Ang mga supervisor na lumulutang sa mga isyu sa napapanahong paraan ay nakakatulong na mapabuti ang wellbeing ng mga manggagawa, at ang kanilang kakayahang matapos ang mga gawain sa mahusay at ligtas na paraan.

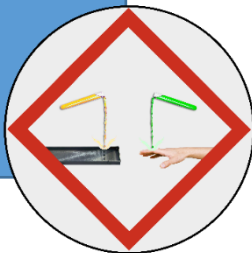
Ibinahagi ng mga janitor sa aming mga focus group at indibidwal na panayam ang kanilang mga karanasan sa trabaho. Ang interpersonal na hindi pagkakasundo at problema sa pakikipag-ugnayan sa pagitan ng mga supervisor at empleyado ay karaniwang iniulat na bumubuo ng kapaligiran sa trabaho na puno ng stress para sa lahat. Ang epektibong pakikinig mula sa mga supervisor ay madalas na humantong sa mas mahusay na kaligtasan, dahil mayroon iyong mahalagang pananaw ng empleyado.

Ang mga supervisor na may kakayahang mamuno sa isang team at tumugon sa mga pangkaligtasang alalahanin, ay madalas ding nagkakaroon ng produktibo, mahusay, at benepisyal na ugnayan sa trabaho para sa magkabilang panig. Ang pagsisikapt ng pamunuan para bumuo ng nakatuon sa kaligtasang kapaligiran sa trabaho ay para sa pinakamahusay na interes ng kumpanya, patungo sa tagumpay sa kinalaunan.

Ang pamumuno sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho ay dahilan para makaiwas sa maraming uri ng panganib sa lugar ng trabaho, tulad ng:

Mga kemikal

- Pamamantal ng balat



Mga pisikal na panganib

- Mga pagkadulas, pagkadapa, at pagkatumba



Mga ergonomikong isyu

- Pagbubuhat ng mabibigat sa mga hindi maayos na posisyon



Mga biological agent

- Insidente sa pagkakainiksiyon



Psychological na problema – dahil sa stress sa trabaho

- Anxiety
- Depresyon
- Burnout



Ang lahat ay may mahalagang tungkulin sa pagpapanatiling isang priyoridad ng kaligtasan sa trabaho, makikita sa chart sa ibaba ang iba't ibang paksang nauugnay sa responsibilidad ng mga aktor.

