

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V MIKRO IN
MAJHNIH PODJETJIH NA PRIMERU PROIZVODNEGA PODJETJA**

Ljubljana, junij 2020

MAJA MOČNIK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Maja Močnik, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Promocija zdravja na delovnem mestu v mikro in majhnih podjetjih na primeru proizvodnega podjetja, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem izr. prof. dr. Matejem Črnetom

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno skladno z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani skladno z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala skladno z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 ZDRAVJE IN PROMOCIJA ZDRAVJA	2
1.1 Opredelitev zdravja	2
1.2 Zdravje na delovnem mestu	2
1.3 Promocija zdravja	3
2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU	3
2.1 Zakonska podlaga	4
2.1.1 Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD -1)	4
2.1.2 Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu	4
2.1.3 Izjava o varnosti z oceno tveganja.....	4
2.2 Koraki dobre prakse promocije zdravja na delovnem mestu	5
2.3 Področja promocije zdravja	6
2.4 Prednosti dobre promocije zdravja	7
2.5 Finančni vidik promocije zdravja na delovnem mestu	8
3 PROMOCIJA ZDRAVJA V MIKRO IN MAJHNIH PODJETJIH S PROIZVODNO DEJAVNOSTJO	9
3.1 Mikro podjetja (do 10 zaposlenih)	9
3.2 Podjetja s proizvodno dejavnostjo	11
4 PRIMER PODJETJA	12
4.1 Predstavitev podjetja	12
4.2 Predstavitev delovnih mest	13
4.3 Analiza obstoječega stanja	13
4.3.1 Bolniške odsotnosti v podjetju.....	14
4.3.2 Rezultati opravljenega intervjuja	15
4.3.3 Rezultati vprašalnika za zaposlene	16
5 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V PRAKSI	19
5.1 Izdelava načrta promocije	19
5.1.1 Uvodne aktivnosti	19
5.1.2 Priprava na izvajanje.....	20
5.1.3 Analiza stanja.....	20
5.1.4 Načrt promocije	21

5.1.5	Izvajanje	22
5.1.6	Spremljanje, evalvacija in izboljšave	22
SKLEP		23
LITERATURA IN VIRI		25
PRILOGE		27

KAZALO SLIK

Slika 1: Opredelitve zdravja	2
Slika 2: Šest korakov promocije zdravja na delovnem mestu	5
Slika 3: Koristi promocije zdravja	8
Slika 4: Vpliv direktnih in indirektnih tveganj na zdravje zaposlenih	11
Slika 5: Gibanje bolniških odsotnosti v obdobju 2015–2019	14
Slika 6: Število ur bolniških odsotnosti zaposlenih brez kritičnih delavcev	15

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Povzetek za predstavitev vodstvu	1
Priloga 2: Gradivo za sestanek z zaposlenimi in intervju	2
Priloga 3: Vprašalnik, uporabljen pri analizi podjetja	5
Priloga 4: Primer programa promocije zdravja na delovnem mestu	11

SEZNAM KRATIC

angl. - angleško

WHO – (angl. World Health Organisation); Svetovna zdravstvena organizacija

ENWHP – (angl. European Network for Workplace Health Promotion); Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu

EU-OSHA – (angl. European Agency for Safety and Health at Work); Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

UVOD

Promocijo zdravja Svetovna zdravstvena organizacija definira kot proces, ki omogoča ljudem, da povečajo nadzor nad svojim zdravjem. Pokriva širok spekter socialnih in okoljskih ukrepov, ki so namenjeni izboljšanju in varovanju posameznikovega zdravja in kakovosti življenja z odpravljanjem in preprečevanjem temeljnih vzrokov bolezni, ne le osredotočanjem na zdravljenje in nego (Svetovna zdravstvena organizacija, 2020).

Promocija zdravja na delovnem mestu je v Sloveniji uzakonjena z Zakonom o varstvu in zdravju pri delu (ZVZD-1), Ur. l. RS, št. 43/2011, s katerim so delodajalci dolžni načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, zagotoviti sredstva, potrebna za izvajanje in način spremljanja izvajanja. Dostikrat se manjša in mikro podjetja ne zavedajo, ali pa niso prepričana o svojih dolžnostih in odgovornostih (Health and Safety Authority, 2008, str. 8). Mnogo delodajalcev ne ve, kako naj se lotijo priprave načrta, nimajo ustreznega znanja, nekateri pa aktivnosti, ki sodijo pod okrilje promocije zdravja v praksi, že izvajajo, vendar ne na podlagi pisnega načrta, kot to določa zakon (Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, 2014, str. 20).

V tem diplomskem delu je bil namen na primeru mikro podjetja proizvodne dejavnosti prikazati postopek izdelave načrta promocije zdravja na delovnem mestu za manjša podjetja (do 10 zaposlenih).

Cilji diplomskega dela so pregled literature s področja promocije zdravja na delovnem mestu, preučitev primerov dobrih praks izvajanja, preučitev in analiza stanja zdravja in počutja zaposlenih v izbranem podjetju, analiza prakse izvajanja promocije zdravja v izbranem podjetju in možne izboljšave, izdelava načrta promocije zdravja na delovnem mestu za izbrano podjetje.

Diplomsko delo je razdeljeno na teoretični in empirični del. V prvem delu, teoretičnem, so s pomočjo deskriptivne metode predstavljene definicije zdravja, zdravja na delovnem mestu ter promocija zdravja. Sledijo promocija zdravja na delovnem mestu, zakonska podlaga, koraki dobre prakse promocije zdravja na delovnem mestu, področja promocije zdravja, prednosti dobre promocije zdravja in finančni vidik promocije zdravja na delovnem mestu. V zaključku prvega dela so predstavljene še posebnosti za manjša podjetja (do 10 zaposlenih) ter za proizvodna podjetja.

V drugem, empiričnem delu, so predstavljeni izbrano podjetje, delovna mesta v izbranem podjetju ter analiza obstoječega stanja podjetja. Za pridobivanje podatkov pri analizi stanja sta bila uporabljena intervju in anketni vprašalnik. V nadaljevanju je izdelan načrt promocije zdravja za izbrano podjetje po posameznih korakih izdelave. V zaključku drugega dela je v sklepu vključena tudi povezava med teoretičnim in empiričnim delom.

1 ZDRAVJE IN PROMOCIJA ZDRAVJA

1.1 Opredelitev zdravja

Najbolj znana opredelitev zdravja je zapis Svetovne zdravstvene organizacije (angl. World Health Organisation, v nadaljevanju WHO) iz leta 1948, ki navaja: »Zdravje je stanje telesnega, duševnega in socialnega blagostanja, in ne le odsotnost bolezni ali napake.« (Constitution of WHO, 2020). V Slovarju slovenskega knjižnega jezika (2014) je zdravje definirano kot stanje telesnega in duševnega dobrega počutja, brez motenj v delovanju organizma, ter stanje živega bitja, v katerem vsi življenjski procesi potekajo normalno, brez motenj.

Zdravje je proces vzpostavljanja ravnotežja na treh razsežnostih: duševni, telesni in socialni. Je relativno, saj odraža stopnjo, do katere se je človek v okviru dedne zasnove, fizičnega in kulturnega okolja sposoben prilagajati spreminjajočim se okoliščinam in je ob tem sposoben izvajati pomembna opravila (Stergar & Urdih Lazar, 2012, str. 30). Petruša in Remec (2010, str. 12) v svojem delu opredelita zdravje kot vrednoto, celoto, vir in kakovost življenja, ki ga želimo za vsakega posameznika oz. čim večje število ljudi ter je neposredno odvisno od okolja, v katerem ljudje živijo in delajo (slika 1).

Slika 1: Opredelitve zdravja



Vir: Petruša & Remec (2010).

1.2 Zdravje na delovnem mestu

Ker v delovnem okolju preživimo približno eno tretjino svojega življenja, lahko rečemo, da so delo, delovno mesto oziroma delovno okolje zelo pomembni za naše zdravje. Delovno mesto neposredno vpliva na fizično, duševno, socialno in ekonomsko blaginjo delavcev ter posledično na zdravje družin, skupnosti in družbe (Petruša & Remec, 2010).

Skrb za ohranjanje in izboljševanje zdravja zaposlenih je smotrna, saj so zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju, produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški staž ter ostajajo zvesti organizaciji oz. delodajalcu (Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije, 2020).

Zdravo delovno mesto je tisto, v katerem delavci in managerji sodelujejo pri uporabi nenehnih izboljšav za zaščito in spodbujanje zdravja, varnosti in dobrega počutja vseh zaposlenih ter ohranjanja delovnih mest na podlagi skrbi za zdravje in varnost v fizičnem delovnem okolju, skrb za zdravje, varnost in dobro počutje v psihosocialnem delovnem okolju, vključno z organizacijo dela in kulturo delovnega mesta, osebnih zdravstvenih virov na delovnem mestu ter načinov sodelovanja v družbi za izboljševanje zdravja delavcev, njihovih družin in drugih članov skupnosti (Svetovna zdravstvena organizacija, 2010, str. 6).

1.3 Promocija zdravja

Svetovna zdravstvena organizacija definira promocijo zdravja kot proces, ki ljudem omogoča, da povečajo nadzor nad svojim zdravjem. Pokriva širok spekter socialnih in okoljskih ukrepov, ki so namenjeni izboljšanju in varovanju posameznikovega zdravja in kakovosti življenja z odpravljanjem in preprečevanjem temeljnih vzrokov bolezni, ne le osredotočanjem na zdravljenje in nego (Svetovna zdravstvena organizacija, 2020).

2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec na osnovi zakona izvaja z namenom ohranjanja in krepiteve telesnega in duševnega zdravja delavcev (Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije, 2020).

Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu (angl. European Network for Workplace Health promotion, v nadaljevanju ENWHP) je leta 1997 sprejela Luksemburško deklaracijo (Luxemburg declaration), v kateri je definirala promocijo zdravja na delovnem mestu kot skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi pri njihovem delu (Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu, 2018).

To dosežemo s kombinacijo izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja, spodbujanja aktivnega sodelovanja zaposlenih pri zdravstvenih dejavnostih, omogočanje izbire zdravega življenjskega sloga in spodbujanja osebostnega razvoja (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2010).

2.1 Zakonska podlaga

Delodajalci so k pripravi in izvajanju promocije zdravja na delovnem mestu zavezani z zakonom. Slovenija je ena od redkih držav, ki ima obveznost promocije zdravja na delovnem mestu uzakonjeno.

2.1.1 Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD -1)

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 43/11, sprejet je bil dne 24. 5. 2011 in je stopil v veljavo 4. 12. 2011. Za namen promocije zdravja na delovnem mestu so za delodajalce bistveni trije členi ZVZD-1:

- 6. člen: »Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.«
- 1. odst. 32. čl.: »Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.«
- 27. točka 1. odst. 76. čl. » Z globo od 2.000 do 40.000 evrov se kaznuje za prekršek delodajalec, ki v izjavi o varnosti z oceno tveganja ne načrtuje in ne določi promocije zdravja na delovnem mestu, zanjo ne zagotovi potrebnih sredstev, pa tudi načina spremljanja njenega izvajanja (prvi odstavek 32. člena);«

2.1.2 Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu

Ministrstvo za zdravje je izdalo smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu. Te smernice je 17. aprila 2015 obravnaval Ekonomsko-socialni svet, objavljene pa so na spletni strani Ministrstva za zdravje. Smernice so pripravljene tako, da delodajalca po posameznih korakih vodijo pripraviti načrt oziroma program promocije zdravja za svojo organizacijo. To lahko naredi sam ali z delovno skupino.

2.1.3 Izjava o varnosti z oceno tveganja

Izjava o varnosti je pisni dokument, ki ga pripravi strokovni delavec za varnost in zdravje pri delu. Z njo delodajalec jamči, da v podjetju skladno z ZVZD-1 izvaja vse ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravje delavcev pri delu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrežno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi (Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije, 2015, str. 3).

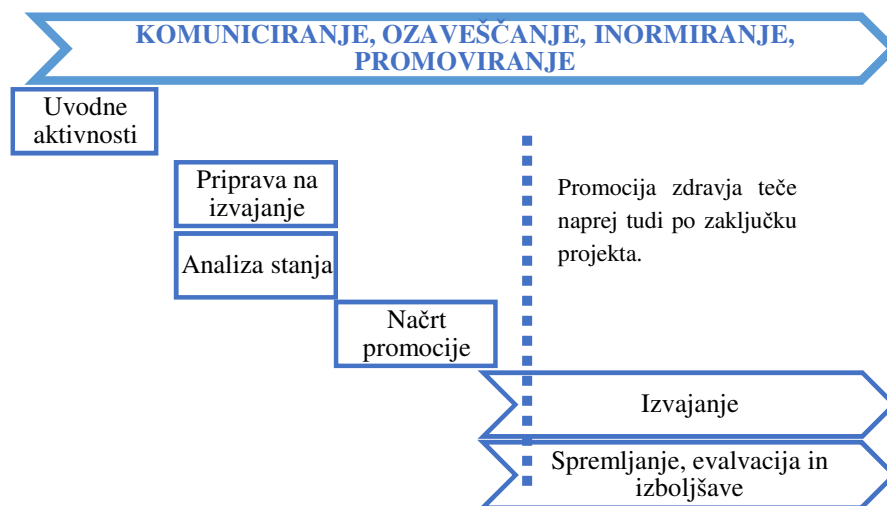
To izjavo je delodajalec dolžan narediti, nato pa tudi občasno obnavljati, ne glede na velikost in delovni proces. Namen izjave je spoznavanje razmer varnosti in zdravja pri delu, določitev ukrepov ter stalno izboljševanje delovnih razmer (Petruša & Remec, 2010, str. 19).

Sestavni del izjave o varnosti je ocena tveganja. Tveganje se oceni na podlagi dejanskega stanja podjetja, kot npr. opredelitev nevarnosti, opredelitev delovnih mest in identifikacija delavcev, ki so izpostavljeni tveganju, ocena stopnje tveganja, določitev potrebnih ukrepov za preprečevanje ali zmanjšanje tveganja. Oceno tveganja je treba spremeniti in dopolniti v primeru sprememb tehnoloških postopkov in ob uvajanju novih tehnologij, dodajanju novih delovnih mest, ob spremembi Zakonodaje (Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)).

2.2 Koraki dobre prakse promocije zdravja na delovnem mestu

Izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu se vsaka organizacija lahko loti sama, v lastni režiji, lahko pa si pomaga s pomočjo zunanjih strokovnjakov. Po izkušnjah se je izoblikovala dobra praksa procesa izvajanja programov promocije zdravja, ki splošno zajema šest korakov, ki so prikazani v sliki 2.

Slika 2: Šest korakov promocije zdravja na delovnem mestu



Vir: Podjed (2016).

Začetek uspešne promocije zdravja na delovnem mestu začnemo z uvodnimi aktivnostmi. Pomembni so pridobitev podpore in sodelovanje vodstva, predstavnikov delavcev ter zaposlenih.

Za pripravo na izvajanje naj se oblikuje delovna skupina ali se določi posameznik, ki bo usposobljen in odgovoren za načrtovanje in izvedbo promocije zdravja. Pomembna sta ozaveščanje zaposlenih o zdravju ter pridobivanje ustrezne podpore za program. Izredno pomembna je ustrezna analiza stanja. Prepričati se moramo, da bomo z načrtovanimi ukrepi zadovoljevali resnične potrebe in reševali prave težave. To pa lahko ugotovimo le na podlagi podatkov o zdravju zaposlenih, z analizo katerih se nato določi, katerih ukrepov za zdravje zaposlenih bi se bilo najbolj smiselno lotiti (Stergar & Urdih Lazar, 2012).

Ko problematiko prepoznamo, lahko začnemo načrtovati aktivnosti za odpravo le-te. Načrt promocije zdravja na delovnem mestu je srednjeročni ali dolgoročni načrt, ki temelji na oceni potreb. Vsebuje naj nabor ukrepov in aktivnosti, ki služijo kot namen do ciljev, ki jih želimo doseči, ter predvidena finančna sredstva, ki so potrebna za izvedbo programa.

Izvajanje programa je precej odvisno od skupine ali promotorja, ki skrbi za obveščanje zaposlenih o sprejemu programa, izvajanje aktivnosti, motiviranje za sodelovanje. Med izvajanjem programa je prav tako pomembna ustrezna dokumentacija izvedbe aktivnosti ter poročilo.

Z rednim spremljanjem in vrednotenjem lahko zagotovimo uspešnost naše promocije zdravja. Pregledati moramo učinke izvedenih aktivnosti ter pripraviti poročilo o ugotovitvah, morebitne spremembe in dopolnitve ukrepov ter novi načrt programa za prihodnost. Izrednega pomena je, da so tudi zaposleni obveščeni o pozitivnih rezultatih, saj s tem hkrati izboljšujemo motivacijo in željo po nadaljnjem sodelovanju.

2.3 Področja promocije zdravja

Ko govorimo o promociji zdravja na delovnem mestu, večina ljudi pomisli na športne dejavnosti in zdravo prehrano. Vendar pa je promocija zdravja na delovnem mestu veliko več. Promocijo zdravja lahko razdelimo na sedem področij, v okviru katerih so možni prestavljeni ukrepi, in sicer:

- Vzpostavitev pozitivnega delovnega okolja
 - o razmejitev odgovornosti – sistemizacija
 - o motivacijski sistem nagrajevanja
 - o fleksibilne oblike dela (krajši delovni čas, delo od doma, prilagojen delovnik ...)
 - o ustrezna komunikacija
 - o sprotno reševanje morebitnih konfliktov
 - o izboljšanje medsebojnih odnosov in spodbujanje sodelovanja (timsko delo)
 - o razbremenitev preobremenjenih delavcev
- Preprečevanje in obvladovanje stresa
 - o omejitev vplivov okolja in morebitnih drugih vzrokov ter iskanje metod za obvladovanje stresa
 - o usposabljanje o znakih stresa in načinih preprečevanja le-tega
- Preprečevanje nadlegovanja in trpinčenja
 - o namen je zmanjšati psihosocialna tveganja
 - o pomembno je ozaveščanje zaposlenih
 - o sprejetje internega akta
 - o sprotno reševanje zaznanih težav
 - o mediacija
- Ozaveščenost o kajenju ter zlorabi alkohola in drugih opojnih substanc

- sprejet interni akt z omejitvami in prepovedmi
- ozaveščanje zaposlenih z različnimi aktivnostmi
- Ergonomska delovna mesta
 - meritve za ugotovitev stanja in možnosti izboljšav
 - uporaba novejših tehnologij
 - vključevanje medicine dela
 - ustrezna varovalna oprema
 - spodbujanje izvajanja vaj in razgibavanja
 - prilagoditev delovnih mest potrebam zaposlenih
- Spodbujanje zdravega življenjskega sloga (zdrava prehrana in gibanje)
 - zdravo prehranjevanje
 - hidracija (pitje vode)
 - športne dejavnosti in tekmovanja
 - vesplošno gibanje
 - skrb za zdravje
- Spodbujanje pozitivnih družbeno-socialnih stikov
 - medsebojno druženje zaposlenih
 - krepitev sodelovanja
 - spodbujanje družbene odgovornosti in solidarnosti
 - kulturne dejavnosti in udejstvovanje.

2.4 Prednosti dobre promocije zdravja

Pozornost, ki jo zaposlenim namenimo s promocijo zdravja na delovnem mestu, prinaša številne prednosti, ki jih lahko delimo na strani delovne organizacije in na strani zaposlenih (Petruša & Remec, 2010, str. 14). Skupaj pa to prinaša tudi koristi za družbo kot celoto. Prednosti tako delodajalcev kot tudi zaposlenih so predstavljene v sliki 3.

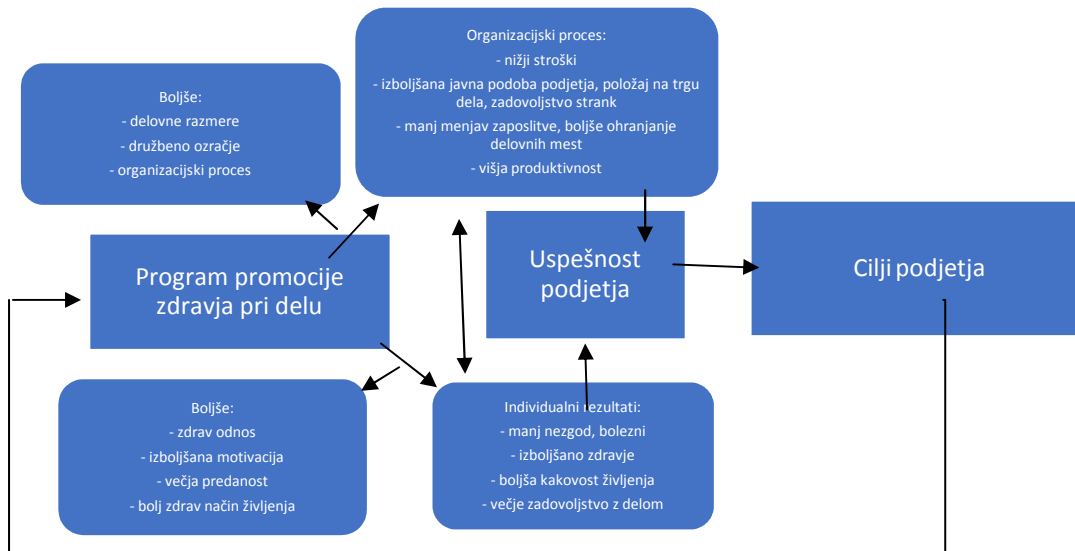
Pričakovane koristi promocije zdravja na delovnem mestu za delovne organizacije so (Podjed, 2016, str. 30):

- znižanje stroškov, povezanih z boleznimi in slabim počutjem zaposlenih (povprečno 12–36 % v 3–5 letih),
- zmanjšanje bolniških odsotnosti, poškodb pri delu, poklicnih bolezni ter delovnih invalidnosti,
- zmanjšanje stroškov prezentizma,
- zmanjšanje fluktuacije zaposlenih in večja pripadnost podjetju,
- povečanje motivacije zaposlenih,
- izboljšano delovno vzdušje,
- višja dodana vrednost (večja kakovost izdelkov in storitev, povečana inovativnost in ustvarjalnost ter večja delovna storilnost – do 20 %),
- izboljšanje ugleda in javne podobe podjetja,

- izboljšanje zdravja in počutja zaposlenih.

Prednosti pa so tudi finančne, saj so raziskave pokazale, da vsak evro, namenjen promociji zdravja na delovnem mestu, prinaša donos v višini od 2,5 do 4,8 EUR zaradi manjših stroškov (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2010).

Slika 3: Koristi promocije zdravja



Vir: Podjed & Bilban (2014, str. 11).

Koristi za zaposlene zajemajo (Podjed & Bilban, 2014, str. 12):

- ohranjanje zdravja in izboljšanje zdravstvenega stanja,
- večja zavest in motivacija za zdrav življenjski slog,
- boljša informiranost o možnostih do lastne pomoči k zdravemu življenjskemu slogu,
- boljše počutje na delovnem mestu in doma,
- nižji stroški zdravljenj ali odsotnost potrebe po zdravljenju,
- boljša delovna klima in odnosi s sodelavci.

Posledično lahko koristi pričakuje tudi družba oz. država, saj se z večjo ozaveščenostjo in skrbjo za zdravje zmanjšajo potrebe po storitvah zdravstvenega sistema in izdatki za javno zdravstveno službo. Dolgoročno pa se lahko pričakuje tudi čas delovno aktivnega življenja, kar je pomembno ob podaljševanju delovne dobe (Stergar & Urdih Lazar, 2012, str. 12).

2.5 Finančni vidik promocije zdravja na delovnem mestu

Vsak delodajalec je v skladu z zakonom dolžan zagotoviti potrebna sredstva za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu. (Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije, 2015).

Že v prvem koraku se mora podjetje odločiti, ali bo promocijo zdravja na delovnem mestu izvedlo v lastni režiji ali bo najelo zunanjega izvajalca. Če se odloči za izdelavo v lastni režiji, je za to treba določiti odgovorno osebo. Ta oseba mora imeti ustrezna znanja, ki so potrebna za izdelavo načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Če teh znanj nima, mora za promocijo zdravja na delovnem mestu vložiti dodaten čas, ki ga vzame od opravljanja rednega dela. V tem primeru predstavlja strošek za podjetje izgubljeni čas za redno delo, morda strošek nadomestnega delavca, morebiti strošek nadur, če so te potrebne. Ta oseba se lahko udeleži katerega od množice seminarjev na tematiko promocije zdravja na delovnem mestu, ki jih organizirajo različni ponudniki, v tem primeru so stroškom podjetja prišteti še stroški seminarja. Odgovorna oseba se za promocijo zdravja na delovnem mestu lahko udeleži tudi izobraževanja za svetovalce promocije zdravja pri delu, ki ga izvajajo, v okviru projekta Čili za delo, na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa predvidoma enkrat letno (Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2014). Če se podjetje odloči za zunanjega izvajalca promocije zdravja na delovnem mestu, ta že takoj v osnovi predstavlja finančno obveznost.

Finančne obveznosti pa se pojavijo tudi pri marsikateri od dejavnosti v okviru promocije zdravja na delovnem mestu, seveda je vse odvisno od programa in potreb podjetja.

Davčna obravnava odhodkov za promocijo zdravja je odvisna od presoje vsebine odhodkov v vsakem posameznem primeru. Pod pogojem, da so ukrepi promocije zdravja vključeni v izjavo o varnosti z oceno tveganja, se lahko obravnavajo kot davčno priznani odhodki ob upoštevanju omejitev iz 29. člena v povezavi z 12. členom ZDDPO-2 (Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb). Praviloma pa ne izpolnjujejo pogojev za priznanje, če se ne izvajajo na delovnem mestu med delovnim časom in ne izhajajo iz zdravstvenih tveganj, neposredno povezanih z opravljanjem dela, razen če je tak konkretni ukrep neposredno predpisan z zakonom. Izpolnjevanje pogojev za odbitek davka na dodano vrednost (v nadaljevanju DDV) je spet odvisno od presoje vsebine stroškov v vsakem posameznem primeru. Davčna obravnava promocije zdravja na delovnem mestu z vidika dohodnine je odvisna od dejstev in okoliščin posameznega primera. Zagotavljanje promocije zdravja na delovnem mestu se v posameznih primerih šteje za boniteto (Finančna uprava Republike Slovenije, 2017).

3 PROMOCIJA ZDRAVJA V MIKRO IN MAJHNIH PODJETJIH S PROIZVODNO DEJAVNOSTJO

3.1 Mikro podjetja (do 10 zaposlenih)

V mikro podjetjih (do deset zaposlenih) je vsako delovno mesto specifično, saj dostikrat ni veliko oseb, ki bi v primeru bolniškega staleža to osebo zamenjale. Zato je skrb za

posameznikovo zdravje toliko večjega pomena in bi ji bilo potrebno nameniti veliko večjo pozornost, na žalost pa dostikrat ni tako.

Ker je v takšnih podjetjih malo zaposlenih in je delovni tempo hitrejši, je odgovornost posameznika večja. Težave, ki jih doživljajo taka podjetja pri izvajanju promocije zdravja na delovnem mestu, izhajajo iz pomanjkanja znanja in veščin ter finančne obremenitve ob najemu zunanjih izvajalcev (Gospodarska zbornica Slovenije, 2020).

Dostikrat se manjša in mikro podjetja ne zavedajo ali pa niso prepričana o svojih dolžnostih in odgovornosti, ki se od njih zahteva (Health and Safety Authority, 2008, str. 8). Mnogo delodajalcev ne ve, kako naj se loti priprave načrta, nimajo ustreznega znanja, nekateri pa aktivnosti, ki sodijo pod okrilje promocije zdravja v praksi, že izvajajo, vendar ne na podlagi pisnega načrta, kot to določa zakon (Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, 2014, str. 20).

Po ugotovitvah Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu se mikro in mala podjetja soočajo z naslednjimi izzivi (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2020):

- varnost in zdravje pri delu sta pogosto slabo urejena,
- delavci so izpostavljeni večjemu tveganju za nesreče na delovnem mestu in boleznim, povezanim z delom,
- težave pri spremljanju delovnih pogojev, ozaveščanju ter izvajanju varnosti in zdravja pri delu.

Raziskave, ki jih je izdelala Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, kažejo na splošno in večplastno pomanjkanje virov, zaradi katerih precejšen delež mikro in malih podjetij ubira bližnjice pri poslovnih strategijah. Značilnosti takšnih podjetij pa so šibek ekonomski položaj, zaskrbljenost zaradi ekonomskega preživetja, pomanjkanje investicij v varnost in zdravje pri delu, pomanjkljivo znanje, ozaveščenost in kompetence lastnikov oz. vodstva ter odnos in prednostne naloge, ki niso v prid varnosti in zdravju pri delu (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2020).

Po mnenju irske HSA (Health and Safety Authority) se obseg in velikost zdravstvenih storitev na delovnem mestu spreminja glede na dejavnost in velikost podjetja. Na splošno so večja podjetja boljše stoječa in imajo več sredstev za zagotavljanje celovitega obsega storitev za zdravje in boljše počutje svojih zaposlenih. Manjša podjetja se sicer trudijo po svojih najboljših močeh, vendar prihaja do velike neenakosti, saj je možnost dostopa do teh storitev neenakomerno razporejena (Health and Safety Authority, 2008, str. 7).

Zaradi krhkosti imajo manjša podjetja večji poudarek na kratkoročnih skrbeh in niso nagnjena k razmišljanju in oblikovanju dolgoročnih akcijskih načrtov, kar pa promocija zdravja je (OSHWiki, 2018).

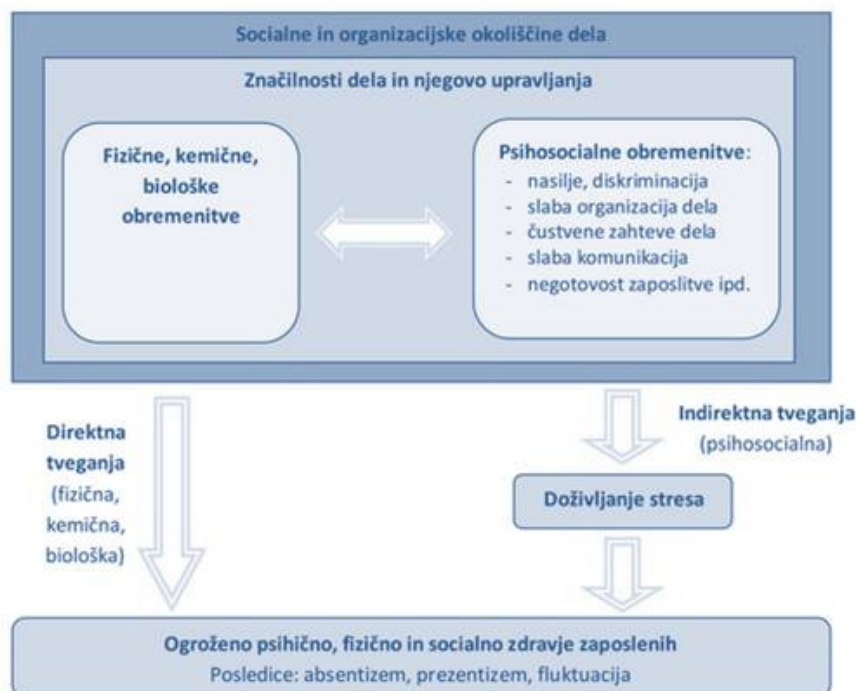
Kar nekaj podjetij že izvaja določene aktivnosti, ki sodijo v promocijo zdravja na delovnem mestu, vendar ne tako, kot določa zakon, temveč te aktivnosti potekajo bolj spontano (Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, 2014, str. 8).

V skupino za promocijo zdravja so lahko vključeni vsi zaposleni, če so seveda zainteresirani in pripravljeni sodelovati. Izredno pomembno pa je, da je delodajalec oziroma odgovorna oseba udeležena pri aktivnostih in s svojim vedenjem daje dober zgled zaposlenim (Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, 2014, str. 11)

3.2 Podjetja s proizvodno dejavnostjo

Na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu v proizvodnih podjetjih se najpogosteje posveča pozornost direktnim tveganjem za zdravje zaposlenih. Med njih spadajo različne fizične, biološke in kemične nevarnosti pri delu. V zadnjih letih se vse več pozornosti namenja tudi psihosocialnim tveganjem, t. i. indirektnim tveganjem. Skupaj (Slika 4) ta tveganja ogrožajo zdravje in dobro počutje zaposlenih (psihično, fizično in socialno), vplivajo pa tudi na ekonomsko učinkovitost podjetij (več bolniških izostankov in odsotnosti z dela – absentizem, zmanjšana storilnost na delu – prezentizem, odhajanje delavcev na druga delovna mesta – fluktuacija ipd.) (Zorjan, Krilić, & Šprah, 2016).

Slika 4: Vpliv direktnih in indirektnih tveganj na zdravje zaposlenih



Vir: Zorjan, Krilić & Šprah (2016, str. 3).

Obremenitve pri delu, ki se pogosto pojavljajo pri proizvodnih podjetjih, so lahko biološke, ergonomske (kot npr. ročno premeščanje bremen in premagovanje sil, monotonija dela, ponavljajoči se gibi in kostno-mišične bolezni zgornjih okončin, prisilne drže in telesni položaji pri delu), kemijske, fizikalne (kot npr. hrup, vibracije, mikroklima, razsvetljava, sevanje, elektrika) ali psihosocialne.

Kemične snovi na delovnem mestu so lahko nevarne za zdravje delavcev. Nekatere učinkujejo škodljivo pri vdihavanju ali zaužitju, druge učinkujejo škodljivo pri stiku s kožo ali z očmi.

Mikroklima je ključni dejavnik udobja na delovnem mestu. Delodajalec je dolžan poskrbeti, da so toplotne razmere v delovnem okolju prilagojene telesnim potrebam delavcev glede na naravo dela ter fizične obremenitve. Toplotno udobje se pojavi, kadar so temperatura, relativna vlažnost in hitrost gibanja zraka v mejah zahtev in pravem razmerju glede na delo, ki ga posameznik opravlja.

Pod psihosocialne obremenitve lahko štejemo dejavnike, kot so stres, delovni čas, mobing/trpinčenje/šikaniranje/izživljanje, komunikacija, spolno nadlegovanje, nasilje tretjih oseb, izgorelost in organizacija dela (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2017).

4 PRIMER PODJETJA

4.1 Predstavitev podjetja

Primer podjetja, uporabljenega v diplomski nalogi, je družinsko podjetje, ki se primarno ukvarja s proizvodnjo. Začetki segajo v leto 1985 kot obrt, leta 1990 je podjetje ustanovljeno in registrirano pri Okrajnem sodišču v Ljubljani kot družba z omejeno odgovornostjo. Lastništvo se je skozi leta spreminjalo in je zdaj razdeljeno na pet družbenikov – članov družine. Sprva sta bila lastnika samo ustanovitelja – oče in mama, nato sta deleže v sorazmernem deležu razdelila še na svoja dva sinova. Ko je najmlajša hči dopolnila 18 let, je tudi ona prejela enakovreden delež v podjetju. Takrat so dodali večinski delež tudi podjetju samemu, kot je bilo takrat obvezno z zakonom. Od takrat ni bilo nobenih drugih sprememb pri deležnikih. Trenutno stanje lastniških deležev je sledeče: Podjetje d. o. o. ima 28-odstotni delež, oče in mama imata vsak po 21-odstotni delež, najstarejši sin, srednji sin in najmlajša hči imajo vsak po 10-odstotni delež.

Osnovna dejavnost podjetja je proizvodnja elektrotehničnih izdelkov visoke zahtevnostne stopnje za potrebe industrije in trga. Poleg proizvodnje se podjetje ukvarja tudi z računalniško dejavnostjo ter storitveno dejavnostjo. Računalniški sektor se je razvil zaradi lastnih potreb, tovrstne storitve pa opravljajo tudi za druga podjetja po naročilu.

Število zaposlenih se je skozi leta ves čas spreminjalo, vendar se je številka vseskozi vrtela okoli 10 zaposlenih. Občasno zaposlujejo tudi študente preko napotnic ali pa pogodbene zunanje sodelavce, seveda po potrebi.

4.2 Predstavitev delovnih mest

Trenutno je v podjetju zaposlenih skupaj devet zaposlenih oseb, štirje člani družine so na vodstvenih delovnih mestih, štirje zunanji zaposleni na operativnih delovnih mestih ter ena delavka, ki je zaposlena preko pogodbe na operativnem delovnem mestu.

Število zaposlenih po posameznih delovnih mestih je naslednje:

- direktor: 1 zaposlena oseba
- komercialist: 1 zaposlena oseba
- vodja računovodstva in administracije: 1 zaposlena oseba
- vodja proizvodnje: 1 zaposlena oseba
- delavec/delavka v proizvodnji: 4 redno zaposlene osebe in 1 pogodbeni delavka.

Povprečna starost zaposlenih v izbranem podjetju je 43,4 let, razmerje med številom moških in žensk je: 4 : 5.

4.3 Analiza obstoječega stanja

V podjetju sem podatke za analizo obstoječega stanja dobila s pregledom dokumentacije, na podlagi opravljenega intervjuja ter z analizo vprašalnikov za zaposlene. Pri pregledu dokumentacije sem ugotovila naslednje: v podjetju imajo skladno z zakonodajo s področja Varnosti pri delu in varovanju zdravja urejene naslednje dokumente:

- izjava o varnosti z oceno tveganja
- poročila (obdobni pregledi delovne opreme, osebne varovalne opreme, usposabljanje za varno delo, zdravstveni pregledi, nezgode pri delu, nevarne snovi)
- varstvo pred požarom (ocena požarne ogroženosti, požarni red, varstvo pred požarom)
- navodila za varno delo
- zapisniki o inšpekcijah
- zapisnik o mobingu, stresu in uporabi računalnika
- zdravstveno oceno tveganja za posamezna delovna mesta
- druge razne dokumente (sistemizacija delovnih mest, idr.).

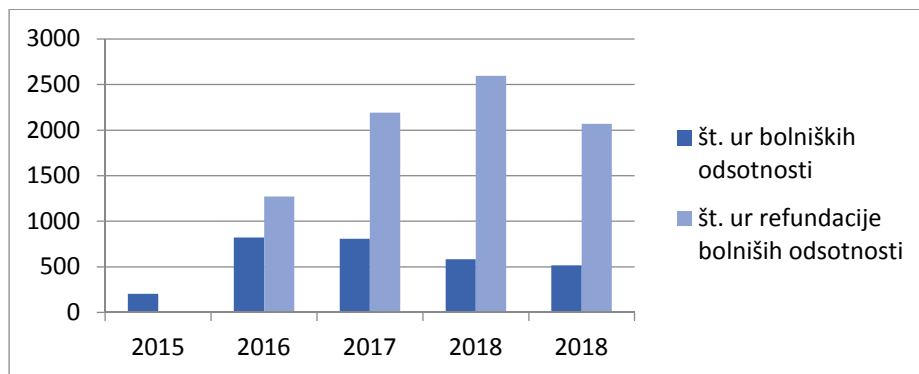
Vsi zaposleni imajo izdano potrdilo o usposabljanju iz varnosti pri delu in varstva pred požarom. V podjetju še nimajo pripravljenega načrta promocije zdravja na delovnem mestu. V izbranem podjetju imajo izjemno podrobno razdelano dokumentacijo z mnogo

elementi, ki niso potrebni. En od ukrepov izboljšave bi bil lahko prilagoditev te dokumentacije.

4.3.1 Bolniške odsotnosti v podjetju

Stanje bolniških odsotnosti v izbranem podjetju v zadnjih petih letih je prikazano v sliki 5. Obdobje analize je pet let, in sicer januar 2015–december 2019.

Slika 5: Gibanje bolniških odsotnosti v obdobju 2015–2019



Vir: lastno delo.

Glede na podatke o bolniških odsotnostih je zaznati precejšnje število odsotnosti (skupaj 11.065 ur bolniških odsotnostim vključno z refundacijami), zato sem se malce bolj poglobila v analizo teh podatkov. Ker je izredno veliko število ur refundacije, lahko sklepam, da so zaposleni v dolgotrajnih bolniških. Po podatkih je tudi razvidno, da se velika večina vseh ur odsotnosti in refundacije lahko pripiše samo nekaterim zaposlenim.

Zaposleni na delovnem mestu orodjar se je leta 2016 poškodoval izven delovnega mesta (z motorjem) in bil na bolniški od septembra do marca 2017, decembra 2017 pa se je poškodoval izven delovnega mesta (na smučanju) in bil na bolniški do julija 2018, do konca zaposlitve. Seštevek vseh njegovih odsotnosti v preučevanih petih letih je bil 2.268 ur, od tega je bilo samo 184 ur odsotnosti zaradi bolezni.

Zaposleni na delovnem mestu tehnolog je bil starejši delavec, ki je julija 2016 doživel srčno kap in bil odsoten do februarja 2017. Novembra leta 2017 se je starostno upokojil. Seštevek njegovih odsotnosti v preučevanih petih letih je znašal 1.408 ur, od tega je bilo samo 32 ur povezanih z njegovo diagnozo.

Zaposlena na delovnem mestu vodja računovodstva in administracije, ki je v podjetju še vedno zaposlena, je bila oktobra 2016 diagnosticirana s hernijo diska v križu in je bila na bolniškem staležu (ali za polni delovni čas ali za skrajšani delovni čas – 4 ure) vse do

decembra 2019, ko je dobila status invalida III. kategorije in je zaposlena za skrajšani delovni čas. Seštevek odsotnosti delavke v preučevanih petih letih znaša 4.640 ur.

Delavka, zaposlena v proizvodnji, prav tako starejša gospa, je bila decembra 2018 diagnosticirana z rakom je bila od takrat na bolniški v skupnem seštevku 1.440 ur. Še vedno opravlja delo s skrajšanim delovnim časom, tako da so njene bolniške odsotnosti še vedno prisotne. V letih od 2016 do diagnoze je bila ista delavka odsotna v skupnem seštevku 208 ur – ali zaradi težav, ki so sledile pred diagnozo ali ne, se ne ve, zato jih nisem vključila v seštevek njene diagnoze.

Če torej seštevke bolniških odsotnosti teh štirih zaposlenih (9.756 ur) odštejemo od vseh skupnih bolniških odsotnosti, lahko ugotovimo, da je z izjemo teh delavcev v preučevanem podjetju bolniških odsotnosti izredno malo. V skupnem seštevku 1.309 ur v petih letih, podatki pa so predstavljeni v sliki 6. Glavni vir teh bolniških odsotnosti so bile bolezni.

Slika 6: Število ur bolniških odsotnosti zaposlenih brez kritičnih delavcev



Vir: lastno delo.

4.3.2 Rezultati opravljenega intervjuja

Intervju sem opravila z vsemi zaposlenimi v podjetju, vprašanja pa so v prilogi 2. Večina zaposlenih je za promocijo zdravja v neki meri že slišala, niso pa se poglobili v njen pomen. Za svoje zdravje skrbijo z rekreacijo in v neki meri z zdravo prehrano. Za promocijo zdravja na delovnem mestu še niso slišali, koncept jim je bil neznan. V nadaljnjih odgovorih se je izkazalo, da so v podjetju nekatere koncepte promocije zdravja na delovnem mestu že izvajali, vendar pa ni bilo v celoti skladno z zakonskimi določbami; bilo je brez pisnega načrta promocije zdravja. Nekatere od aktivnosti, ki jih že izvajajo, so: poseben poudarek na ustreznih ergonomskih delovnih mestih, razbijanje monotonosti dela z aktivnimi odmori, izvajanje izobraževanj iz varnosti dela in preprečevanje nesreč pri delu. Večini zaposlenih se trenutno stanje zdi zadovoljivo in si

ne želijo sprememb in dodatnih aktivnosti za promocijo zdravja. Nekaj posameznikov se je z navdušenjem javilo za sodelovanje v promocijski skupini. Nekaj posameznikov je bilo proti aktivnostim za promocijo zdravja, saj menijo, da je skrb za zdravje stvar posameznika in ne sodi na delovno mesto.

Z intervjujem smo oblikovali skupino za promocijo zdravja, sestavljajočo iz petih zaposlenih, dveh iz vodstvenih delovnih mest in treh iz operativnih delovnih mest. Dogovorili smo se za način obveščanja ustno in pa preko oglasne deske. Predlogi aktivnosti, ki jih bo skupina upoštevala pri izdelavi načrta, so večinoma vsebovali športne aktivnosti, kot npr. supanje, odbojka/košarka, pohod na bližnji hrib, itd.

4.3.3 Rezultati vprašalnika za zaposlene

Vprašalnik za zaposlene (Priloga 3) je bil za namen čim boljše slike stanja v podjetju zasnovan po naslednjih šestih sklopih:

- *Splošni del*

Vprašalnik je izpolnjevalo 9 oseb, od tega so:

- štiri osebe moškega spola (44 %) in pet oseb ženskega spola (56 %),
- trije zaposleni so stari od 31 do 40 let (33 %), pet oseb je starih od 41 do 50 let (56 %) in ena oseba od 51 do 60 let (11 %),
- dve osebi imata VII. stopnjo izobrazbe (22 %), štiri osebe imajo V. stopnjo izobrazbe (44 %), ena oseba ima IV. stopnjo izobrazbe (11 %), dve osebi pa imata osnovnošolsko izobrazbo (22 %),
- štiri osebe opravljajo vodstveno delovno mesto (44 %), pet oseb pa ima operativno delovno mesto (56 %).

- *Zdravstveno stanje*

V zadnjih dvanajstih mesecih so imeli zaposleni naslednje zdravstvene težave: težave z vidom (ena oseba), težave s hrbtenico (štiri osebe), bolečine v mišicah ramen, vratu in/ali zgornjih udov (štiri osebe), bolečine v mišicah spodnjih udov (pet oseb), težave s prebavo (ena oseba), težave z dihanjem (ena oseba), presnovne motnje (dve osebi). Zaradi teh težav je bilo pet oseb na bolniškem staležu, od tega dve osebi dlje kot en mesec, dve osebi pa manj kot teden dni in ena oseba med 7 in 14 dnevi. Štiri osebe zaradi zgoraj omenjenih težav niso bile na bolniški.

Če imajo zaposleni zdravstvene težave, se trije odpravijo k zdravniku, medtem ko kar šest oseb obišče zdravnika le, kadar je nujno. Ravno obraten trend pa je pri obiskovanju zobozdravnika; kar šest oseb redno hodi do zobozdravnika, medtem ko se samo tri osebe odpravijo le, kadar je nujno.

Pri pogostem pojavu in dolgoročni prisotnosti psihosomatskih pojavov so trije zaposleni odgovorili, da nimajo nobenega od teh pojavov. Od preostalih šestih je kar pet oseb imelo občutek preobremenjenosti in utrujenosti, tri osebe so označile škrtanje z zobmi, tri osebe imajo presnovne težave, dve osebi imata občutek napetosti v mišicah, dve osebi imate težave s spanjem in pomanjkanjem energije. Od šestih dve osebi menita, da ti pojavi nimajo nobenega vpliva na zmožnost opravljanja vsakodnevnih dejavnosti (na in izven delovnega mesta), tri osebe menijo, da dejavniki vplivajo malo, le ena oseba pa meni, da ti dejavniki kar precej vplivajo na zmožnost opravljanja vsakodnevnih opravil.

Šest oseb je s svojim zdravstvenim stanjem in počutjem zadovoljnih, dve osebi nista niti zadovoljni niti nezadovoljni, ena oseba pa s svojim zdravjem ni zadovoljna. Za svoje zdravje jih šest skrbi z rekreacijo in telovadbo, ena oseba z zdravo prehrano, dve osebi pa s kombinacijo rekreacije in skrbjo za zdravo prehrano.

Na delo je kljub bolezni prišlo kar osem od devetih vprašanih. Kot razloge so največkrat navedli dejstvo, da ni osebe, ki bi jih nadomestila, dve osebi sta prišli, ker bi jih v nasprotnem primeru čakalo še več dela, dve osebi pa sta prišli na delo zaradi strahu pred izgubo zaposlitve.

V podjetju je samo ena oseba kadilec. Glede pogostosti uživanja alkohola je le ena oseba označila redno uživanje, šest oseb je označilo redko uživanje, dve osebi pa nikoli. Pet oseb meni, da sta telesna aktivnost in sproščanje zelo pomembna za lastno zdravje, tri osebe menijo, da sta precej pomembna, ena oseba meni, da sta malo pomembna.

- *Na delovnem mestu*

Kar sedem od devetih zaposlenih opravlja pretežno sedeče delo, dve osebi pa kombinacijo sedečega in stoječega dela. Le tri osebe so označile, da pri delu dvigujejo težka bremena, od tega so vsi trije moški.

Pri vprašanju, ali imajo pri delu predpisane posebne varnostne ukrepe, je bilo največje razhajanje med odgovori. Dve osebi sta odgovorili, da imata posebne ukrepe, tri osebe so označile, da posebnih ukrepov nimajo, tri osebe pa so pustile prazno polje.

Aktivnih odmorov ne izkoristijo štiri osebe, pet oseb pa se jih poslužuje. Od teh jih večina izkoristi za odhod na stranišče, uporabo telefona in klepet s sodelavci. Med aktivnim odmorom se prezračijo delovni prostori. Nekateri premor izkoristijo za spremembo okolja. Samo ena oseba aktivni odmor izkoristi za raztezanje in gibanje.

Na delovnem mestu tri osebe skrbijo za zdravo prehrano, štiri osebe se poslužujejo hitrih prigrizkov, kar dve osebi pa se na delovnem mestu ne prehranjujeta. Organizirana skupna prehrana se zdi smiselna samo eni osebi, eni je vseeno, ali je prehrana organizirana ali ne, kar šest oseb pa si je ne želi.

- *Na delovnem mestu (bolj podrobno)*

Pri tem sklopu vprašanj sem skušala odkriti stanje v delovnem okolju, počutje in splošno stanje v podjetju, organizacijo dela, vodenje, komunikacijo in družbeno-socialne stike. Smiselno je bilo razdeliti rezultate med vodstvena delovna mesta in operativna delovna mesta.

Rezultati za operativni kader so sledeči: delovno okolje je na splošno prijetno, sproščeno, varno, z dobrimi delovnimi pogoji, varnost in zdravje sta zagotovljena, v podjetju ni nobenih oblik nasilja, splošno počutje je dobro, polno energije in delavci so srečni ter ponosni na svoje delo, ni pretirane izgorelosti, nervoze in utrujenosti. Organizacija dela je dobra, zahtevnost dela je ustrezna z ustreznimi informacijami, sredstvi in podporo, zaposleni so zadovoljni z načini nagrajevanja in z razmerji med plačami. Z vodenjem so zadovoljni, imajo občutek, da je vodstvu mar za njih in da so dostopni za pogovor, sprejemajo mnenja in želje in menijo, da so odnosi dobri. Komunikacija je dobra, spore se rešuje sproti in učinkovito, sodelovanje in razumevanje med sodelavci je veliko, sodelavci si zaupajo med seboj. Družbeno-socialni stiki so ustrezni, podjetje organizira nekatera neformalna srečanja, zaposlitev je varna in zaposleni so zadovoljni ter ponosni, da so zaposleni v podjetju.

Rezultati za vodstveni kader prikazujejo glavne razlike v počutju zaposlenih. Zaposleni so bolj utrujeni, bolj nervozni, izčrpani, kar je tudi skladno z naravo njihovega dela in večje odgovornosti. Pri organizaciji dela bi si zaposleni želeli malce več sredstev in podpore pri opravljanju svojega dela, več motivacije od ustanoviteljev podjetja ter več upoštevanja mnenj in želja. Želeli bi si boljše komunikacijo s sodelavci in boljše reševanje sporov. Te rezultate je mogoče pripisati dejstvu, da gre za družinsko podjetje, v katerem so zaposleni člani družine na vodilnih mestih. Tako prihaja do konfliktov in slabše komunikacije že zato, ker je v družinskih podjetjih večja prisotnost čustev in posledično težje razlikovanje odnosov posel-družina.

- *Zadovoljstvo pri delu*

Z vprašanji o zadovoljstvu pri delu sem želela odkriti, na katerem področju bi bilo v podjetju treba izboljšati stanje. Na splošno so v podjetju zadovoljni, po rezultatih vodstvenega kadra pa je bilo kot pri prejšnjem sklopu opaziti slabše rezultate v okviru komunikacije in medsebojnih odnosov, reševanja konfliktov, možnosti napredovanja in sistema nagrajevanja.

- *Promocija zdravja*

V sklopu glede promocije zdravja sem dobila naslednje odgovore:

- pet oseb si želi aktivne promocije zdravja v podjetju (56 %), štirim pa je vseeno (44 %)

- uvedba aktivnosti v vsakodnevno delo bi zelo veliko pomenila trem osebam; aktivnosti bi se udeleževali (33 %), ena oseba meni, da ji uvedba aktivnosti pomeni veliko, vendar se je verjetno ne bi udeležila (11 %), trije menijo, da jim ne pomeni veliko (33 %), dve osebi pa si aktivnosti ne želita (22 %),
- tematike, ki bi najbolj zanimale zaposlene, so: telesna aktivnost (67 %), zdrava prehrana (44 %), obvladovanje stresa (22 %), dobri medsebojni odnosi (22 %),
- pomena promocije zdravja v podjetju ne vidijo štiri osebe (44 %), preostalih pet pa meni, da bi se s promocijo zdravja v podjetju izboljšala komunikacija med zaposlenimi, da bi se povečala motivacija za delo, zmanjšala odsotnost zaradi bolniških (22 %), povečala pripadnost podjetju ter da bi se povečalo medsebojno opozarjanje na pomembnost izvajanja vsebin za zdravje,
- obveščanja preko oglasne deske si želi pet oseb (56 %), tri osebe bi imele raje obveščanje preko maila (33 %), ena oseba pa preko plakatov (11 %),
- pet oseb si želi aktivno sodelovati v skupini za promocijo zdravja v podjetju (56 %), štirje pa si sodelovanja ne želijo (44 %).

5 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V PRAKSI

5.1 Izdelava načrta promocije

5.1.1 Uvodne aktivnosti

Ko sem se želela lotiti preučitve podjetja za namen izdelave načrta promocije zdravja, sem že ob samem vstopu v podjetje naletela na oviro. Večina odgovornih oseb in vodstva se bo najprej vprašalo: »Zakaj to potrebujemo, saj imamo že izdelano vse zakonsko potrebno iz varstva in zdravja pri delu, to pri nas že prakticiramo, samo papir nam manjka itd.« Naslednje najpogostejše vprašanje je: »Koliko nas bo to stalo?« Nato pridejo pripombe v smislu: »Koliko bodo zaradi tega potem naši zaposleni manj delali? Tam in tam so to izvajali in se trudili, pa so potem delavci to samo izkoriščali, niso pa sodelovali itd.«

Naslednjič sem pristopila do vodstva s hitro predstavitvijo, kratkim povzetkom (Priloga 1) o tem, kaj, zakaj, kako, ter razložila, da je promocije zdravja dolgoročen načrt in da je potrebnega ogromno sodelovanja ter predvsem, da je treba načrt narediti skupaj z zaposlenimi, saj je namenjen njim, prav tako pa, da ga je treba spremljati in popravljati, če se pojavijo težave pri izvajanju.

5.1.2 Priprava na izvajanje

Naslednji korak je bil pristop do delavcev. Sklicala sem sestanek vseh zaposlenih, tudi vodij. Sestanek je potekal v obliki sproščene intervjuja s pogovorom (Priloga 2), saj sem želela doseči, da čim več zaposlenih spozna definicije in prepozna potencial, ki ga ustrezna promocija zdravja na delovnem mestu lahko uporabi za uspešno izvedbo in pa posledično tudi pozitivne rezultate. Zaradi časovnih omejitev smo sestanek opravili v dveh delih – v prvem delu z veliko večino vodilnih v podjetju, naslednji dan pa s preostalimi delavci. Izredno pomembno je bilo dejstvo, da so na drugem sestanku prisotni tudi nekateri vodilni – da že takoj ne ustvarimo nepotrebnega distanciranja in vtisa razdeljenosti po hierarhijah. Na sestanku sem vse udeležene seznanila z nekaterimi pojmi, če jih še niso poznali, hkrati so z odgovori na nekatera vprašanja oblikovali okvirni pregled trenutnega stanja v podjetju. Takoj po prvem sestanku sem videla, da intervju za določitev podrobnejšega stanja ni bil učinkovit, saj so odgovarjali samo nekateri udeleženci, medtem ko so bili drugi ves čas sestanka tiho.

Zato sem izdelala vprašalnik za zaposlene (Priloga 3). Vprašalnik je bil namenjen ugotovitvam zdravstvenega stanja zaposlenih, njihovega zadovoljstva in ugotovitvam stanja v podjetju glede varnosti in zdravja na delovnem mestu. Vseboval je tudi del o promociji zdravja na delovnem mestu, kjer sem z odgovori poskušala dobiti čim boljši pregled, kaj bi bilo za podjetje potrebno in kakšne so želje zaposlenih. Udeležencem prvega sestanka sem vprašalnik samo razdelila in jih prosila za izpolnitev. Na drugem sestanku je bilo reševanje vprašalnika del sestanka, tako so udeleženci vprašalnik rešili po končanem intervjuju.

Po končanih sestankih smo izpolnili zapisnik sestanka, kjer se je določila delovna skupina, zapisal se je način obveščanja, ki si ga zaposleni želijo, zapisali smo prve predloge promocije zdravja na delovnem mestu. Zapisnik so vsi udeleženi tudi podpisali.

5.1.3 Analiza stanja

S pomočjo intervjuja in vprašalnika sem dobila pregled trenutnega stanja v podjetju. Poiskala sem informacije glede bolniških odsotnosti in izoblikovala celotno analizo stanja, kot je bilo širše predstavljeno v četrtem poglavju. Ugotovila sem naslednje:

- v podjetju so se že izvajale aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu, vendar brez formalnega načrta,
- skrb za zdravje med zaposlenimi je precej razširjena in bi bilo treba stanje samo malce dopolniti in nato vzdrževati,
- izboljšati bi bilo treba rezultate prezentizma,
- možne so izboljšave pri boljšem in pravilnejšem izkoristku aktivnih odmorov

- pri zaposlenih na vodstvenih mestih bi bilo treba izboljšati komunikacijo in medsebojne odnose, ustvariti boljše pogoje za reševanje konfliktov.

5.1.4 Načrt promocije

Skupina za promocijo zdravja v izbranem podjetju je imela prvi uradni sestanek. Pregledali smo narejeno analizo stanja. Na podlagi analize in pogovora smo se dogovorili o vseh nadaljnjih predlogih za izdelavo načrta skupaj z morebitnimi ukrepi in aktivnostmi ter naredili zapisnik.

Pisni načrt promocije je v izbranem podjetju v obliki internega dokumenta (Priloga 4), ki je sprejet s podpisom odgovorne osebe za promocijo zdravja, predstavnikom/predstavnico skupine za zdravje in zastopnika družbe. Načrt služi kot vodilo za izvajanje ukrepov in aktivnosti promocije zdravja, obenem pa je tudi skupna zaveza vodstva in zaposlenih k zdravju v podjetju. V splošnem delu so zapisani odgovorna oseba za promocijo zdravja, člani skupine za zdravje, naloge in namen skupine za zdravje, način obveščanja zaposlenih, način izvajanja aktivnosti, merjenje učinkov in potrebna finančna sredstva za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu. V vsebinskem delu načrta promocije za izbrano podjetje je zapisanih par aktivnosti, ki so skladne z ugotovljenimi potrebami, tveganji in interesi zaposlenih v izbranem podjetju. V zadnjem delu pa je vzorec poročila oz. zapisnika po izvedeni aktivnosti, ki služi kot spremljanje in evalvacija ter podlaga za morebitne izboljšave.

Prednostne naloge in področja za izvajanje aktivnosti, na katerih temelji načrt promocije zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju, so:

- izboljšanje komunikacije in medsebojnih odnosov predvsem v vodilnem kadru,
- pregled dokumentacije varstva in zdravja pri delu ter ustrezna obnovitev in morebitna dopolnitev dokumentacije,
- pregled in obnovitev delovne opreme in zamenjava morebitne neustrezne opreme,
- izobraževanje oziroma delavnica na tematiko aktivnih odmorov za boljši izkoristek aktivnih odmorov, ki jih podjetje že prakticira,
- spodbujanje k pitju vode in skrbi za hidriranost med delovnim časom,
- izobraževanja, dostopna preko javnega zdravstva ali drugih virov, ki so v interesu delavcev na področju skrbi za zdravje, npr. telesna aktivnost, odvajanje od kajenja, tematika debelosti, bolezni srca in ožilja, rakavih obolenj (dojk, materničnega vratu, prostate, debelega črevesja ...), boljše upravljanje s časom, izboljšanje medsebojnih odnosov in spodbujanje timskega dela, itd.,
- organizacija športnega dne za zaposlene s poudarkom na skupnem druženju in telesni aktivnosti,
- informiranje o zdravem načinu življenja s pomočjo člankov, obešenih na oglasni deski.

Izdelan načrt promocije zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju je bil pred podpisom in veljavnostjo predstavljen vsem zaposlenim na sklicanem kolektivnem sestanku. Sestanek je bil sklican zato, da bi se načrt lahko takoj popravil in prilagodil, če bi imeli delavci kakšno pripombo/željo. Ker v izbranem podjetju ni bilo pripomb, se je načrt podpisal vpričo vseh zaposlenih in stopil v veljavo.

5.1.5 Izvajanje

Načrt promocije zdravja na delovnem mestu so v izbranem podjetju začeli uresničevati nemudoma po sprejetju. Že isti dan so poskrbeli za ustrezno namestitev oglasne deske in začeli izvajati nekatere aktivnosti (informiranje na oglasni deski). Za preostale aktivnosti so naredili okvirni terminski načrt izvedbe in določili odgovorne osebe za izvedbo posameznih aktivnosti.

Aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu naj podjetje izvaja po finančnih in časovnih zmožnostih. Izredno veliko aktivnosti in izobraževanj je na voljo ob minimalnih ali ničelnih finančnih obremenitvah. V primeru večjih finančnih obremenitev se vodstvo podjetja sicer lahko odloči, da aktivnosti ne bo izvajalo, vendar pa se je zaradi mnogih primerov dobrih praks pokazalo, da je dobra promocija zdravja na dolgi rok tudi finančno dobičkonosna.

5.1.6 Spremljanje, evalvacija in izboljšave

Spremljanje načrta promocije na delovnem mestu v izbranem podjetju bo potekalo sprotno. Po navodilih iz pisnega načrta bo ob vsaki dejavnosti izpolnjen zapisnik oziroma poročilo, kjer se bo zapisalo, kakšen je bil finančni vložek za izdelavo aktivnosti ali ukrepa, katere dejavnosti so se izvajale, kakšen je bil rezultat izvedenih aktivnosti, kdo so bili udeleženci ter končna presoja, ali je bila aktivnost uspešno izvedena ter namen dosežen, ter ali naj se aktivnost ponovno izvede v prihodnosti.

Sprotni pregled in spremljanje aktivnosti in ukrepov sta velika prednost manjših podjetij, saj omogočata hitrejšo prilagajanje programa glede na potrebe zaposlenih.

Skupina za zdravje se bo enkrat letno sestala z namenom evalvacije in pregledala poročila izvedenih aktivnosti, pregledala bo objektivna merila za uspešnost izvedenih aktivnosti, npr. stopnje fluktuacije, stopnje absentizma, stopnje prezentizma, števila nesreč pri delu in števila disciplinskih postopkov, itd. Hkrati lahko uporabi tudi subjektivna merila za merjenje uspešnosti aktivnosti, npr. anketni vprašalnik o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu, zdravje zaposlenih, zadovoljstvo z aktivnostmi itd.

Po pregledu vseh teh dejavnikov se izdelata zapisnik evalvacije programa promocije in morebitne predloge izboljšav ali dodatne ukrepe, ki se jih potem upošteva v naslednji

dopolnitvi načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Dopolnitve načrta promocije zdravja ali morebitne spremembe aktivnosti itd. se lahko dodajo kadarkoli v pisni obliki kot aneks k internemu dokumentu.

SKLEP

Promocija zdravja na delovnem mestu je širok spekter ukrepov in sistematično ciljanih aktivnosti. Delodajalec jih, skladno z zakonom ZVZD-1, s pomočjo izdanih Smernic za promocijo zdravja ter zahtev iz lastne izjave o varnosti in oceno tveganja, izvaja z namenom ohranjanja in krepitve telesnega in duševnega zdravja svojih zaposlenih. Dobra praksa procesa izvajanja programov promocije, ne glede na to, ali jo je podjetje izdelalo samo ali s pomočjo zunanjih strokovnjakov, zajema šest korakov, in sicer: uvodne aktivnosti, priprava na izvajanje, temeljita analiza obstoječega stanja, načrt promocije in nato izvajanje ter spremljanje, evalvacija in izboljšave. Področja promocije zdravja, na katera so usmerjene aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu, zajemajo vzpostavitev pozitivnega delovnega okolja, preprečevanje in obvladovanje stresa, preprečevanje nadlegovanja in trpinčenja, ozaveščenost o kajenju ter zlorabi alkohola in drugih opojnih substanc, ergonomska delovna mesta, spodbujanje zdravega življenjskega sloga ter spodbujanje pozitivnih družbeno-socialnih stikov. Uspešno izvedena promocija zdravja na delovnem mestu prinaša koristi tako za delodajalca, vpliva namreč na zmanjšanja absentizma, prezentizma, fluktuacije, povečanje motivacije zaposlenih, večjo storilnost, inovativnost in izboljšanje ugleda ter javne podobe podjetja, kot tudi koristi za zaposlene, kot so npr. ohranjanje zdravja in izboljšanje počutja, boljša informiranost o zdravem življenjskem slogu, boljše počutje na delovnem mestu in posledično tudi v domačem okolju. Posledično ima koristi tudi družba, saj z večjo ozaveščenostjo in skrbjo za zdravje zmanjšamo potrebe po storitvah zdravstvenega sistema in izdatke za javno zdravstveno službo. Promocija zdravja na delovnem mestu prinaša z izvajanjem tudi nekatere finančne obremenitve za delodajalca. Za vsak dogodek je treba presoditi, ali so posamezni finančni stroški davčno priznani ali nepriznani odhodki, ali obstaja pravica do odbitka DDV ter ali se posamezne aktivnosti štejejo v boniteto za namen obračuna dohodnine.

V manjših podjetjih (do 10 zaposlenih) promocija zdravja na delovnem mestu terja nekaj posebnosti, saj za izvajanje dostikrat prihaja do pomanjkanja virov, tako kadrovske kot finančne. Delodajalci niso prepričani o svojih dolžnostih in odgovornostih, ali pa jim preprosto primanjkuje znanja in veščin. Izkazalo se je, da veliko manjših delodajalcev aktivnosti promocije zdravja v kakršnihkoli oblikah že izvaja, vendar ne na podlagi pisnega načrta, kot je to zakonsko določeno.

Ob skrbi za zdravje dajejo proizvodna podjetja največji poudarek direktnim tveganjem za zdravje zaposlenih, kot so npr. fizične, biološke ali kemične nevarnosti pri delu, v

zadnjem času pa je vse večji poudarek posvečen tudi indirektnemu tveganju za zdravje, t. i. psihosocialnemu tveganju.

Izbrano podjetje je manjše družinsko podjetje z devetimi zaposlenimi, primarna dejavnost pa je proizvodnja. V podjetju so štirje družinski člani zaposleni na vodstvenih delovnih mestih (direktor, komercialist, vodja računovodstva in administracije, vodja proizvodnje), pet zunanjih zaposlenih pa zavzema operativna delovna mesta delavca/delavke v proizvodnji. V izbranem podjetju imajo urejeno vso dokumentacijo, skladno z zakonom ZVZD-1, z izjemo izdelanega načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Pri analizi stanja v izbranem podjetju je pri pregledu bolniških odsotnosti opaziti izjemno razliko med bolniškimi odsotnostmi, če izvzamemo nekatere kritične zaposlene s t. i. kroničnimi zdravstvenimi težavami. Z opravljenim intervjujem in na podlagi anketnega vprašalnika je možno ugotoviti, da je zavedanje pomena skrbi za zdravstveno stanje v podjetju precej visoko. Možne izboljšave bi bile lahko v stopnji prezentizma, boljši komunikaciji v vodstvenem kadru, ki šepa predvsem zaradi družinskih vezi in čustev, ter boljšem oz. pravilnejšem izkoristku aktivnih odmorov, ki jih podjetje že izvaja.

Na podlagi izbranega podjetja je ob upoštevanju vseh šestih korakov izvajanja promocije zdravja izdelan pisni načrt promocije zdravja na delovnem mestu. Uvodne aktivnosti so zajemale seznanitev vodstvenega kadra z zakonskimi obvezami ter koristmi izvajanja aktivnosti. Sledile so priprave na izvajanje s seznanitvijo delavcev, oblikovanjem delovne skupine in priprave orodij (intervju, vprašalnik) z namenom temeljite analize trenutnega stanja. V izdelanem načrtu promocije so zabeleženi aktivnosti, ki jih je možno izvesti v izbranem podjetju, izvajanje teh aktivnosti, način spremljanja in evalvacije ter vsi nadaljnji postopki.

Pri izdelavi načrta promocije zdravja na primeru izbranega majhnega podjetja s področja proizvodnje so upoštevane zakonske podlage, uporabljeni so posamezni koraki, izvzeti iz primerov dobre prakse, pokrit je širok spekter vseh področij promocije zdravja. Vse skupaj se izvaja za doseganje koristi tako za delodajalca kot za zaposlene in družbo v celoti. V izbranem podjetju se srečujejo z marsikaterimi omejitvami, ki jih imajo manjša podjetja pri izvajanju promocije zdravja na delovnem mestu – največji problem je absentizem, saj ni možnosti za nadomeščanje, izvajanje aktivnosti brez načrta, pomanjkanje virov (časa, zaposlenih in sredstev) za izvajanje itd. Izbrano podjetje, kot je značilno za proizvodna podjetja, daje velik pomen preprečevanju in zmanjšanju števila delovnih nesreč z ustrezno delovno opremo, ergonomskimi mesti in dobrim delovnim okoljem, manj poudarka je bilo namenjenega indirektnim tveganjem za zdravje, t. i. psihosocialnim dejavnikom.

Z izdelavo diplomskega dela so, tako izbranemu podjetju kot drugim manjšim delodajalcem, bodisi s proizvodno dejavnostjo ali z manjšimi popravki tudi drugih

dejavnosti, dani orodja in napotki za uspešno izdelavo pisnega načrta promocije zdravja na delovnem mestu.

LITERATURA IN VIRI

1. *Constitution of WHO: Principles.* (2020). (World Health Organization) Prevezeto 16. maj 2020 iz <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>
2. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2010). *Promocija zdravja na delovnem mestu za delodajalce.* Prevezeto 12. maj 2020 iz http://www.osha.mdds.gov.si/resources/files/pdf/fs93_whp_employers_sl.pdf
3. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2020). *Varnost in zdravje pri delu v mikro in malih podjetjih.* Prevezeto 16. maj 2020 iz <https://osha.europa.eu/sl/themes/safety-and-health-micro-and-small-enterprises>
4. Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu. (2018). *Workplace Health Promotion.* Prevezeto 13. maj 2020 iz <https://www.enwhp.org/?i=portal.en.workplace-health-promotion>
5. Finančna uprava Republike Slovenije. (2017). *Promocija zdravja na delovnem mestu.* Prevezeto 23. april 2020 iz https://www.fu.gov.si/davki_in_druge_dajatve/podrocja/davek_na_dodano_vrednost_ddv/#c4623
6. Gospodarska zbornica Slovenije. (2020). *Promocija zdravja na delovnem mestu v računovodskih servisih.* Prevezeto 18. maj 2020 iz <https://zdravje-zrs.gzs.si/>
7. Health and Safety Authority. (2008). *Workplace Health and Well-Being Strategy.* Prevezeto 24. maj 2020 iz https://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Occupational_Health/Workplace_Health_and_Well-Being_Strategy.pdf
8. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa. (2014). *Čili za delo.* Prevezeto 12. maj 2020 iz <http://www.cilizadelo.si/>
9. Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije. (marec 2015). *Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu.* Prevezeto 11. maj 2020 iz https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZ/DOKUMENTI/Preventiva-in-skrb-za-zdravje/Promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/Smernice_promocija_zdravja_na_delovnem_mestu-marec_2015.pdf
10. Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije. (2020). *Promocija zdravja na delovnem mestu.* Prevezeto 21. april 2020 iz <https://www.gov.si/teme/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/>
11. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. (2014). *Študija o promociji zdravja na delovnem mestu pri malih delodajalcih.* Ljubljana.
12. OSHWiki contributors. (2018). *Improving occupational safety and health in micro and small enterprises.* Prevezeto 12. maj 2020 iz https://oshwiki.eu/wiki/Improving_occupational_safety_and_health_in_micro_and_small_enterprises:_feedback_on_French_experimental_programmes

13. Petruša, L., & Remec, M. (2010). *V zdravju je moč: veselo na delo! : promocija zdravja in telesne dejavnosti na delovnem mestu*. Koper: Zavod za zdravstveno varstvo.
14. Podjed, K. (2016). *Vodnik v stroške in donosnost promocije zdravja*. Prevezeto 13. maj 2020 iz <https://www.produktivnost.si/wp-content/uploads/2017/01/VODNIK-V-STROSKE-IN-DONOSNOST-PROMOCIJE-ZDRAVJA.pdf>
15. Podjed, K., & Bilban, M. (2014). *Priročnik promocije zdravja*. Prevezeto 12. maj 2020 iz <https://www.produktivnost.si/wp-content/uploads/2016/09/Priro%C4%8Dnik-promocije-zdravja-pri-delu-november-2014.pdf>
16. Slovar slovenskega knjižnega jezika. (2014). *Zdravje*, Spletna verzija. Prevezeto 16. maj 2020 iz <http://www.fran.si/130/sskj-slovar-slovenskega-knjiznegajezika>
17. Stergar, E., & Urdih Lazar, T. (2012). *Zdravi delavci v zdravih organizacijah. Priročnik za promocijo zdravja pri delu v malih podjetjih in organizacijah*. Ljubljana: Univerzitetni klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
18. Svetovna zdravstvena organizacija. (2010). *Healthy workplaces: a model for action*. Prevezeto 13. maj 2020 iz <https://www.who.int/publications-detail/healthy-workplaces-a-model-for-action>
19. Svetovna zdravstvena organizacija. (2020). *Health Promotion*. Prevezeto 21. april 2020 iz https://www.who.int/health-topics/health-promotion#tab=tab_1
20. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). (brez datuma). *Uradni list RS št. 43/2011*.
21. Zorjan, S., Krilić, S. C., & Šprah, L. (2016). *Priročnik za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja e-OPSA*. Ljubljana: Založba ZRC. Pridobljeno iz <http://zalozba.zrc-sazu.si/p/1297>
22. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. (2017). *Varnost in zdravje pri delu*. Prevezeto 24. maj 2020 iz <https://zssszaupnikvzd.si/>

PRILOGE

Priloga 1: Povzetek za predstavitev vodstvu

PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU ZA VODSTVO PODJETJA

Zakaj?

- Zdravje je stanje telesnega, duševnega in socialnega blagostanja in ne le odsotnost bolezni ali napake.
- Na delu preživimo **približno 1/3 svojega življenja**.
- Delovno mesto neposredno vpliva na fizično, duševno, socialno in ekonomsko blaginjo delavcev.
- **Zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju, so produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški staž ter ostajajo zvesti svojemu podjetju in delodajalcu.**

Kaj to je?

- To so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec na osnovi zakona izvaja z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.
- **Skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe** za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi pri njihovem delu.
- **Kombinacija izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja, spodbujanja aktivnega sodelovanja zaposlenih pri zdravstvenih dejavnostih, omogočanje izbire zdravega življenjskega sloga in spodbujanje osebnostnega razvoja.**

Zakonska podlaga:

Zakon o varnosti in zdravja pri delu (ZVZD-1) objavljen v Uradnem listu RS, št. 43/11, veljaven od 4. 12. 2011:

- 6. člen: »Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.«

- 1. odst. 32 člena: »Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotavljati potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.«

- 27. točka 1. odst. 76. člena: »Z globo od 2.000 do 40.000 evrov se kaznuje za prekršek delodajalec, ki v izjavi o varnosti z oceno tveganja ne načrtuje in ne določi promocije zdravja na delovnem mestu, zanjo ne zagotovi potrebnih sredstev, pa tudi načina spremljanja njenega izvajanja (prvi odstavek 32. člena).

Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu (objavljene na spletni strani Ministrstva za zdravje od 17. aprila 2015 dalje) so vodilo, ki delodajalca po posameznih korakih vodi, da pripravi načrt oziroma program promocije zdravja za svojo organizacijo sam ali z delovno skupino.

Izjava o varnosti z oceno tveganja

Kako?



Področja:

- vzpostavitev pozitivnega delovnega okolja
- preprečevanje in obvladovanje stresa
- preprečevanje nadlegovanja in trpinčenja
- ozaveščenost o kajenju ter zlorabi alkohola in drugih opojnih substanc
- ergonomska delovna mesta
- spodbujanje zdravega življenjskega sloga
- spodbujanje pozitivnih družbeno socialnih stikov.

Prednosti za delodajalce:

- **znižanje stroškov**, povezanih z boleznimi in slabim počutjem zaposlenih (povprečno 12–36 % v 3–5 letih),
- **zmanjšanje bolniških odsotnosti**, poškodb pri delu, poklicnih bolezni ter delovnih invalidnosti,
- **zmanjšanje stroškov prezentizma** = prisotnost delavcev kljub bolezni,
- **zmanjšanje fluktuacije zaposlenih in večja pripadnost podjetju**,
- **povečanje motivacije zaposlenih**,
- **izboljšano delovno vzdušje**,
- **višja dodana vrednost** (večja kakovost izdelkov in storitev, povečana inovativnost in ustvarjalnost ter večja delovna storilnost – do 20 %),
- **izboljšanje ugleda in javne podobe** podjetja,
- **izboljšanje zdravja in počutja zaposlenih**
- **finančne prednosti** (vsak evro, namenjen promociji zdravja na delovnem mestu, prinaša donos od 2,5 do 4,8 evra zaradi manjših stroškov).

Priloga 2: Gradivo za sestanek z zaposlenimi in intervju

SESTANEK Z ZAPOSLENIMI XXX d.o.o.

Tematika: PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Namen: V podjetju bi bilo treba izdelati pisni načrt promocije zdravja.

Kaj delamo danes: Seznanitev z nekaterimi pojmi, intervju za ugotovitev stanja, razdelitev vprašalnikov, pobiranje idej in predlogov, izdelava zapisnika.

Prisotni: 8 zaposlenih (vključno z direktorjem), prokurist, solastnica podjetja in 1 pogodbeni delavka

1)	direktor	
2)	prokurist	
3)	lastnica podjetja	
4)	zaposleni - vodstvo	
5)	zaposleni - vodstvo	
6)	zaposleni - vodstvo	

7)	zaposleni - operativa	
8)	zaposleni - operativa	
9)	zaposleni - operativa	
10)	zaposleni - operativa	
11)	zaposleni - operativa	

PROMOCIJA ZDRAVJA

- Ali ste za to že slišali?
 - Kaj po vašem mnenju to predstavlja?
 - Kako skrbite za svoje zdravje?
- Proces, ki omogoča ljudem, da povečajo nadzor nad svojim lastnim zdravjem.
- Je širok nabor ukrepov, ki so namenjeni izboljšanju in ohranjanju zdravja in kakovosti življenja z odpravljanjem in preprečevanjem temeljnih vzrokov bolezni.

Promocija zdravja na delovnem mestu

- Ali veste, kaj to je in kakšen je namen?
 - Ali po vašem mnenju to v našem podjetju že izvajamo?
 - Ali aktivno sodelujete pri izvajanju? Če ne, ali bi radi sodelovali?
 - Kdo bi želel biti v delovni skupini, ki skrbi za promocijo zdravja (zbiranje podatkov, organiziranje, promoviranje, spremljanje itd.)
 - Bi se udeleževali izobraževanj s področja zdravja v okviru delovnega časa? Pa izven/v prostem času?
 - Koliko finančnih sredstev bi po vašem mnenju morali v podjetju nameniti za promocijo zdravja na delovnem mestu na letni ravni? 0-100 €, 100 – 300 €, 500 €.
 - Kako bi dosegli boljšo motiviranost za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu?
- Sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki se jih izvaja z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja.
- Gre za skupno sodelovanje delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja.
- Približno 1/3 svojega življenja preživimo na delovnem mestu.
- Proces: začetne aktivnosti (to kar danes delamo) → analiza stanja → načrt promocije → izvajanje → spremljanje in popravki.

Koristi promocije zdravja na delovnem mestu

- Ali mislite, da bi bila promocija zdravja na delovnem mestu za vas koristna? Zakaj?
 - Kaj pa za delodajalca? Zakaj oz. kako?
- Prednosti promocije zdravja: za delodajalce (manj bolniških, manj absentizma – izostanka delavcev, manj prezentizma – prisotnosti delavcev kljub bolezni, boljše delovno vzdušje, večja produktivnost, izboljšano zdravje in počutje zaposlenih), za delavce (ohranjanje zdravja in izboljšanje zdravstvenega stanja, večja zavest in motivacija za zdrav življenjski slog, boljše počutje tako na delovnem mestu kot tudi doma, manj potreb po zdravljenju in nižji stroški, boljše delovno okolje in boljši odnosi s sodelavci), za državo (manj stroškov bolniške, zdravljenja itd.).
- Večja produktivnost, manjša bolniška odsotnost, boljša (javna) podoba podjetja, boljši odnosi med zaposlenimi, boljši odnosi med zaposlenimi in vodstvom, boljše zdravstvene navade zaposlenih (ozaveščanje, prehrana, telesna aktivnost), manjše število poškodb, boljši delovni pogoji (ergonomski ukrepi, temperatura, osvetljava, itd), boljše zdravje zaposlenih (fizično in duševno), večja motivacija zaposlenih.

Področja promocije zdravja

- Kaj menite, da so področja promocije zdravja?
- Področja promocije zdravja:
- Vzpostavitev pozitivnega delovnega okolja
 - preprečevanje in obvladovanje stresa
 - preprečevanje nadlegovanja in trpinčenja
 - ozaveščanje o kajenju, zlorabi alkohola in drugih opojnih substanc
 - ergonomska delovna mesta
 - spodbujanje zdravega življenjskega sloga
 - spodbujanje pozitivnih družbeno- socialnih stikov.
- DELOVNO OKOLJE = Ustrezna klima (svetloba, hrup, zračnost, temperatura zraka), prostorska ureditev, delovna oprema (ustreznost, dostopnost), dobri odnosi (med sodelavci, med vodstvom, med vodstvom in zaposlenimi), dobra komunikacija (med sodelavci, z vodstvom – prave in ustrezne informacije).
- STRES ni bolezen, temveč prirojeni hormonski odziv našega telesa na strah in občutek ogroženosti. Kratkotrajni stres je brez dvoma pozitiven, saj v teh trenutkih omogoča aktivacijo maksimalnih duševnih in telesnih sposobnosti.
- Posledice: padec imunske sposobnosti in sposobnosti samozdravitve.
- Obvladovanje: čas za odmor, pozitivno razmišljanje, različne tehnike sproščanja, fizična aktivnost.
- Ste že slišali za izgorelost? Ste se z njo že kdaj srečali (ni nujno, da na delovnem mestu)? Kakšne so posledice?
- IZGORELOST (angl. burn out) je sindrom, ki je posledica kroničnega stresa na delovnem mestu, ki ni uspešno obravnavan. Opredeljujejo jo tri dimenzije: občutek pomanjkanja energije in izčrpanosti, duševno oddaljevanje od dela ali negativizem in cinizem do delovnih nalog, zmanjšana poklicna učinkovitost.

Odgovorna oseba, zadolžena za promocijo zdravja na delovnem mestu:

Delovna skupina (vključeni):

Dogovor: - način obveščanja (oglasna deska, e-pošta, plakati, itd) :
okviren terminski plan izdelave:

Potrebe in želje zaposlenih:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Predlogi aktivnosti:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Opombe:

Podpis prisotnih:

Priloga 3: Vprašalnik, uporabljen pri analizi podjetja

VPRAŠALNIK ZA ZAPOSLENE ZA NAMEN PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

SPLOŠNI DEL

1. moški ženska Spol:

2. Starost:

<input type="checkbox"/>	od 18 do 30 let	<input type="checkbox"/>	od 41 do 50 let	<input type="checkbox"/>	več kot 65 let
<input type="checkbox"/>	od 31 do 40 let	<input type="checkbox"/>	od 51 do 65 let		

3. Stopnja dosežene izobrazbe:

<input type="checkbox"/>	Osnovna šola ali manj (I. in II. stopnja)	<input type="checkbox"/>	Višja šola (I. bolonjska) (VI. stopnja)
<input type="checkbox"/>	Krajše izobraževanje – USO-programi za usposabljanje (III. stopnja)	<input type="checkbox"/>	Fakulteta, visoka šola (II. bolonjska) (VII. stopnja)
<input type="checkbox"/>	Poklicna šola (IV. stopnja)	<input type="checkbox"/>	Specializacija ali magisterij (VII./2. stopnja)
<input type="checkbox"/>	Srednja šola (V. stopnja)	<input type="checkbox"/>	Doktorat znanosti (VIII. stopnja)

4. Vaše delovno vodstveno operativno mesto:

ZDRAVSTVENO STANJE

1. Ali ste imeli v zadnjih 12 mesecih katero od spodaj naštetih zdravstvenih težav?
(označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas)

<input type="checkbox"/>	Težave s sluhom	<input type="checkbox"/>	Težave z dihanjem
<input type="checkbox"/>	Težave z vidom	<input type="checkbox"/>	Kardiovaskularna obolenja
<input type="checkbox"/>	Kožna obolenja	<input type="checkbox"/>	Hormonske motnje
<input type="checkbox"/>	Težave s hrbtenico	<input type="checkbox"/>	Metabolne motnje (diabetes, povišan holesterol)
<input type="checkbox"/>	Bolečine v mišicah, ramenih, vratu in/ali zgornjih udih	<input type="checkbox"/>	Poškodbe
<input type="checkbox"/>	Bolečine v mišicah spodnjih udov (boki, noge, kolena, stopalo, ipd.)	<input type="checkbox"/>	Razpoloženske motnje (depresija, tesnoba, velika zaskrbljenost)
<input type="checkbox"/>	Težave s prebavo	<input type="checkbox"/>	Nevrološke motnje
<input type="checkbox"/>	Drugo: _____	<input type="checkbox"/>	Nisem imel/-a zdravstvenih težav

2. Ste bili zaradi katere od teh težav na bolniškem staležu? DA NE

2. a) Če DA, koliko dni?

<input type="checkbox"/>	1 do 6 dni	<input type="checkbox"/>	15 do 30 dni		
<input type="checkbox"/>	7 do 14 dni	<input type="checkbox"/>	več kot 1 mesec		

3. Ali v primeru zdravstvenih težav obiščete zdravnika?

DA NE kadar je nujno

4. Ali redno obiskujete zobozdravnika? DA NE kadar je nujno

5. Ali opazate, da se vam pogosto pojavlja oz. je že dlje časa prisoten kakšen od naštetih pojavov (označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas):

<input type="checkbox"/>	glavobol	<input type="checkbox"/>	izguba apetita
<input type="checkbox"/>	bolečine v želodcu, krči, driska, zaprtje	<input type="checkbox"/>	občutek preobremenjenosti in utrujenosti
<input type="checkbox"/>	povečano znojenje, suha usta	<input type="checkbox"/>	težave v odnosih z ljudmi in v komunikaciji
<input type="checkbox"/>	pomanjkanje volje in zanimanja za delo in hobije	<input type="checkbox"/>	slabost, omotičnost
<input type="checkbox"/>	nespečnost, težave s spanjem	<input type="checkbox"/>	potrto, občutek nemoči in obupa
<input type="checkbox"/>	občutek napetosti v mišicah	<input type="checkbox"/>	škrtanje z zobmi
<input type="checkbox"/>	razbijanje srca, bolečine v prsih ali pri srcu	<input type="checkbox"/>	tesnoba, nemir, napetost, zaskrbljenost
<input type="checkbox"/>	slab imunski sistem	<input type="checkbox"/>	težave z zbrano, pozabljivost
<input type="checkbox"/>	nezadovoljstvo, pretirana občutljivost	<input type="checkbox"/>	pomanjkanje energije in izčrpanost
<input type="checkbox"/>	razdražljivost, jeza, napadalnost	<input type="checkbox"/>	povečana uporaba protibolečinskih zdravil oz. pomirjeval ali uspaval
<input type="checkbox"/>	povečano uživanje alkoholnih pijač oz. tobačnih izdelkov	<input type="checkbox"/>	nič od navedenega

5. a) Če ste označili enega ali več pojavov, ocenite, v kolikšni meri vpliva/-jo na vašo zmožnost opravljanja vsakodnevnih dejavnosti (na delovnem mestu in izven njega)?

<input type="checkbox"/> sploh ne vpliva	<input type="checkbox"/> malo vpliva	<input type="checkbox"/> srednje vpliva	<input type="checkbox"/> precej vpliva	<input type="checkbox"/> zelo vpliva
--	--------------------------------------	---	--	--------------------------------------

6. Kako zadovoljni ste s sedanjim zdravstvenim zdravjem in počutjem?

<input type="checkbox"/> zelo nezadovoljen/-a	<input type="checkbox"/> nezadovoljen/-a	<input type="checkbox"/> niti zadovoljen/-a niti nezadovoljen/-a	<input type="checkbox"/> zadovoljen/-a	<input type="checkbox"/> zelo zadovoljen/-a
---	--	--	--	---

7. Kako sami skrbite za svoje zdravje? (označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas)

<input type="checkbox"/> Rekreativna in telovadba (kolesarjenje, sprehodi, tek ...)	<input type="checkbox"/> Sproščanje ali meditacija
<input type="checkbox"/> Skrb za zdravo prehrano	<input type="checkbox"/> Drugo: _____

8. Ali ste kdaj prišli na delo kljub bolezni?

DA NE

8. a) Če DA, kakšen je bil vaš razlog?

(označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas):

<input type="checkbox"/> Občutek, da si ne morem dopustiti dneva izostanka	<input type="checkbox"/> Nimam osebe, ki bi me nadomeščala in namesto mene prevzela naloge
<input type="checkbox"/> Po vračilu od odsotnosti me čaka še več dela	<input type="checkbox"/> Strah pred izgubo zaposlitve
<input type="checkbox"/> Finančni razlogi – strah pred znižanjem plače in odvzem ugodnosti	<input type="checkbox"/> Zaradi pritiska nadrejenih in sodelavcev
<input type="checkbox"/> Drugo: _____	<input type="checkbox"/>

9. Ali kadite?

DA NE

a) Koliko cigaret na dan pokadite? _____

b) Koliko časa že kadite? _____ let

c) Ali razmišljate o prenehanju kajenja?

DA NE

10. Kako pogosto uživate alkohol?

<input type="checkbox"/> redno (večkrat tedensko)	<input type="checkbox"/> občasno (vsaj enkrat na teden)	<input type="checkbox"/> redko (nekajkrat letno)	<input type="checkbox"/> nikoli
---	---	--	---------------------------------

11. Ali menite, da sta telesna aktivnost in sproščanje pomembna za vaše zdravje?

<input type="checkbox"/> niti ne	<input type="checkbox"/> do neke mere	<input type="checkbox"/> malo	<input type="checkbox"/> precej	<input type="checkbox"/> zelo
----------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------	---------------------------------	-------------------------------

NA DELOVNEM MESTU

1. Kakšen je tip vašega delovnega mesta?

<input type="checkbox"/> pretežno sedeče	<input type="checkbox"/> pretežno stoječe	<input type="checkbox"/> drugo: _____
--	---	---------------------------------------

2. Ali pri svojem delu dvigujete težka bremena?

<input type="checkbox"/> DA	<input type="checkbox"/> NE
-----------------------------	-----------------------------

3. Ali imate pri svojem delu predpisane posebne varnostne ukrepe (označite en odgovor)?

<input type="checkbox"/> DA	<input type="checkbox"/> NE	<input type="checkbox"/> ne vem
-----------------------------	-----------------------------	---------------------------------

4. Ali imate na delovnem mestu aktivne odmore?

<input type="checkbox"/> DA	<input type="checkbox"/> NE
-----------------------------	-----------------------------

a) Kaj delate med aktivnim odmorom? (označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas)

<input type="checkbox"/> Aktivni premor izkoristim za raztegovanje, telovadbo, gibanje	<input type="checkbox"/> Klepetanje s sodelavci
<input type="checkbox"/> Aktivni premor izkoristim za spremembo okolja (svež zrak)	<input type="checkbox"/> Uporaba mobilnega telefona (klici, SMS, internet ...)
<input type="checkbox"/> WC-odmor	<input type="checkbox"/> Kajenje
<input type="checkbox"/> Prezračim delovni prostor	<input type="checkbox"/> Pospravljanje delovnega prostora
<input type="checkbox"/> Aktivnega odmora najrajši ne bi imel/-a	<input type="checkbox"/> Drugo: _____

5. Kakšne so vaše prehranjevalne navade na delovnem mestu?

<input type="checkbox"/> Skrbim za zdravo prehrano	<input type="checkbox"/> Poslužujem se hitrih prigrizkov	<input type="checkbox"/> Med delovnim časom se ne prehranjujem / se prehranjujem le občasno
--	--	---

a) Ali bi si želeli v podjetju organizirane skupne prehrane (namesto da si vsak prinese sam)?

<input type="checkbox"/> DA	<input type="checkbox"/> NE
-----------------------------	-----------------------------

NA DELOVNEM MESTU (bolj podrobno)

Prosimo, preberite trditev in na lestvici od 1 do 5 ocenite, v kolikšni meri trditev za vas drži oziroma v kolikšni meri se strinjate z njo, in obkrožite svoj odgovor pod ustrezno oceno.

- 1- Sploh ne drži / sploh se ne strinjam / nikoli ne velja zame
- 2- Ne drži / malo se strinjam / redko velja zame
- 3- Niti drži niti ne drži / delno se strinjam / občasno velja zame
- 4- Drži / precej se strinjam / pogosto velja zame
- 5- Zelo drži / zelo se strinjam / večinoma velja zame

	Sploh ne drži / sploh se ne strinjam / nikoli ne velja zame	Ne drži / malo se strinjam / redko velja zame	Niti drži niti ne drži / delno se strinjam / občasno velja zame	Drži / precej se strinjam / pogosto velja zame	Zelo drži / zelo se strinjam / večinoma velja zame
	1	2	3	4	5
DELOVNO OKOLJE					
Vzdušje v podjetju je prijetno in sproščeno.					
Varnost na delovnem mestu je zagotovljena.					
Osnovni dejavniki delovnega okolja so ustrezni (osvetlitev, hrup, temperatura zraka, prezračevanje).					
Delovni pogoji (oprema, prostor) so dobri in varni.					
V podjetju ni nobene oblike nasilja (fizično, psihično, spolno).					

	<i>Sploh ne drži / sploh se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>Ne drži / malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>Niti drži niti ne drži / delno se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>Drži / precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>Zelo drži / zelo se strinjam / večinoma velja zame</i>
	1	2	3	4	5
POČUTJE IN SPLOŠNO STANJE					
Počutim se odlično, poln/-a sem elana in energije.					
Počutim se nervozno, razdražljivo in napeto.					
Moje splošno počutje je sproščeno in umirjeno.					
Na delovnem mestu se počutim malodušno in potrto.					
Počutim se izčrpano in izgorelo.					
Počutim se srečno in navdušeno.					
Ponosen/-na sem na delo, ki ga opravljam z entuziazmom.					
Utrujenost je moje splošno počutje na delovnem mestu.					
ORGANIZACIJA DELA					
Zahtevnost dela je ustrezna (fizična in psihična) – norme, tempo dela.					
Zaposleni prejmemo dovolj informacij za dobro opravljanje svojega dela (natančna opredelitev pristojnosti, odgovornosti in pričakovanj).					
Zaposleni prejmemo zadostna sredstva in tehnološko podporo za opravljanje svojega dela.					
Pogosto sem preutrujen/-a.					
Razmerja med plačami zaposlenih so ustrezna.					
Zaposleni smo nagrajeni skladno z rezultati svojega dela.					
Pri izbiri dela so upoštewane tudi želje zaposlenih.					
VODENJE					
Nadrejeni cenijo naše delo in nas podpirajo.					
Nadrejeni nas znajo motivirati za delo.					
Nadrejeni je dostopen za pogovor.					
Vodstvu je mar za zaposlene.					
Vodstvo upošteva naša mnenja in želje.					
Med vodstvom in zaposlenimi prevladujejo dobri odnosi.					
KOMUNIKACIJA					
Komunikacija in odnosi v podjetju so dobri.					
Vse potrebne informacije o delu in podjetju so nam na voljo, kadar jih potrebujemo.					
Spore rešujemo sproti, skupaj in učinkovito.					
S svojimi sodelavci se razumem odlično.					
S svojimi sodelavci bolj sodelujemo kot pa tekmujemo.					
Sodelavci drug drugemu zaupamo.					
Zaposleni si upamo odkrito povedati svoje mnenje.					
DRUŽBENO-SOCIALNI STIKI					
Podjetje organizira neformalna srečanja, družabne dogodke (novoletne zabave, pikniki, izleti ...).					
Ponosen/-a sem, da sem zaposlen/-a v tem podjetju.					
Zaposlitev v tem podjetju je varna oz. zagotovljena.					
Zaposleni o tem podjetju tudi zunaj govorimo pozitivno.					

ZADOVOLJSTVO PRI DELU

Prosimo, preberite dejavnike na delovnem mestu in na lestvici od 1 do 5 ocenite, v kolikšni meri ste zadovoljni s tem dejavnikom.

- 1- Zelo nezadovoljen/-a
- 2- Nezadovoljen/-a
- 3- Niti zadovoljen niti ne zadovoljen/-a
- 4- Zadovoljen/-a
- 5- Zelo zadovoljen/-a

	Zelo nezadovoljen/-a	Nezadovoljen/-a	Niti zadovoljen niti nezadovoljen/-a	Zadovoljen/-a	Zelo zadovoljen/-a
Kako ste zadovoljni z:	1	2	3	4	5
delovnim prostorom					
delovno opremo					
varnostjo zaposlitve					
delovnim časom					
načinom dela, hitrostjo, jasnostjo nalog					
zanimivostjo dela					
vodstvom podjetja					
možnostjo izobraževanja					
možnostjo napredovanja					
odnosom in komunikacijo s sodelavci					
odnosom in komunikacijo z nadrejenimi					
možnostjo uveljavljanja svojih idej in zamisli					
sodelovanjem z drugimi zaposlenimi					
načinom reševanja konfliktov, problemov					
sistemom nagrajevanja in vrednotenja mojega dela					
možnostjo osebne rasti in razvoja					
svojo vlogo v podjetju					
plačo					

Za dejavnike, za katere ste označili, da niste zadovoljni ali ste zelo nezadovoljni, napišite predloge in ideje za izboljšavo teh dejavnikov. Vsakega predloga bomo veseli.

PROMOCIJA ZDRAVJA

1. Ali bi si želeli v podjetju aktivno promocijo zdravja na delovnem mestu?

<input type="checkbox"/> DA	<input type="checkbox"/> NE	<input type="checkbox"/> vseeno mi je
-----------------------------	-----------------------------	---------------------------------------

2. Koliko bi vam pomenilo, da bi se aktivnosti za promocijo vpeljale v vsakodnevno delo? *(označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas)*

<input type="checkbox"/> Zelo veliko, aktivnosti bi se udeležil/-a	<input type="checkbox"/> Veliko, aktivnosti se verjetno ne bi udeležil/-a
<input type="checkbox"/> Ne pomenijo mi veliko	<input type="checkbox"/> Nič, aktivnosti si ne želim

3. Če bi imeli na voljo izobraževanje s področja promocije zdravja, katera tematika bi vas najbolj zanimala? *(označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas)*

<input type="checkbox"/> Obvladovanje stresa in stresnih situacij	<input type="checkbox"/> Dobri medsebojni odnosi in komunikacija
<input type="checkbox"/> Zdrava prehrana	<input type="checkbox"/> Telesna aktivnost
<input type="checkbox"/> Ergonomska načela	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Drugo: _____	<input type="checkbox"/> Drugo: _____

4. Kaj bi vam pomenilo, če bi v našem podjetju poskrbeli za vam želene vsebine iz promocije zdravja? *(označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas)*

<input type="checkbox"/> Večja motiviranost za delo	<input type="checkbox"/> Večja pripadnost podjetju
<input type="checkbox"/> Zmanjšana odsotnost zaradi bolniškega staleža	<input type="checkbox"/> Opozarjanje drug drugega na pomembnost izvajanja vsebin za zdravje
<input type="checkbox"/> Boljša komunikacija med zaposlenimi	<input type="checkbox"/> Manj stresno preživljanje delovnega časa
<input type="checkbox"/> To mi ni pomembno	<input type="checkbox"/> Drugo: _____

5. Kako bi si želeli obveščanja o aktivnostih promocije zdravja na delovnem mestu? *(označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas):*

<input type="checkbox"/> ustno	<input type="checkbox"/> oglasna deska	<input type="checkbox"/> plakati	<input type="checkbox"/> mail	<input type="checkbox"/> drugo: _____
--------------------------------	--	----------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

6. Ali bi si želeli sodelovati v skupini za promocijo zdravja na delovnem mestu?

<input type="checkbox"/> DA	<input type="checkbox"/> NE
-----------------------------	-----------------------------

7. Vaši predlogi za promocijo zdravja na delovnem mestu:

HVALA!

Ta vprašalnik je anonimen. Če pa bi si želeli bolj aktivno sodelovati pri promociji in izboljšanju stanja v podjetju, nam pustite svoje ime, da bomo lažje organizirali nadaljnje sodelovanje.

Datum: _____

Ime: _____

Priloga 4: Primer programa promocije zdravja na delovnem mestu

Na podlagi 6.člena Zakona o varnosti in zdravja pri delu (ZVZD-1)

Podjetje d.o.o.,

Ulica št., Pošta,

ki ga zastopa: **Ime in priimek** (direktor)

sprejema naslednji

NAČRT PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

za zaposlene v

XXX d.o.o

za leto 2020/2021

Odgovorna oseba za promocijo zdravja na delovnem mestu:

(Ime in priimek, tiskano): _____ (podpis): _____

Predstavnik skupine za promocijo zdravja na delovnem mestu:

(Ime in priimek, tiskano): _____ (podpis): _____

Odgovorna oseba oz. zastopnik podjetja:

(Ime in priimek, tiskano): _____ (podpis): _____

Načrt je bil izdelan v _____, dne _____.

Veljavnost 2 leti.

Pripravljeni načrt za promocijo zdravja na delovnem mestu naj bo vodilo za izvajanje ukrepov in aktivnosti. Ta načrt naj služi kot skupna zaveza vodstva in zaposlenih k zdravju v organizaciji.

Skupina za zdravje

V skupini za zdravje oz. promotorje zdravja v podjetju so lahko vključeni vsi zaposleni, ne glede na funkcijo v podjetju. Skupina za zdravje je skupaj z odgovorno osebo za promocijo zdravja odgovorna za načrtovanje in izvedbo promocije zdravja na delovnem mestu.

Skupina za zdravje vključuje:

- odgovorna oseba za promocijo zdravja : **Ime in priimek**, delovno mesto
- predstavnik vodstva: **Ime in priimek**, delovno mesto
- predstavnik zaposlenih: **Ime in priimek**, delovno mesto
- predstavnica zaposlenih: **Ime in priimek**, delovno mesto.

Za potrebe promocije zdravja se lahko v skupino za zdravje vključi tudi strokovnega delavca s področja varnosti in zdravja pri delu, pooblaščenega izvajalca medicine dela, prometa in športa, druge strokovnjake s področij, ki lahko pripomorejo k boljši promociji zdravja na delovnem mestu.

Skupina za zdravje se bo po vpeljavi načrta promocije sestajala približno 2 do 3-krat letno z namenom analiziranja stanja in morebitnih sprememb pri izvajanju aktivnosti.

Obveščanje zaposlenih

Obveščanje je potrebno za seznanitev s prihodnimi aktivnostmi in ukrepi in za dokazilo oz. pregled prejšnjih aktivnosti. S tem se skrbi za nadaljno promocijo in motivacijo za udeležbo vseh zaposlenih.

Zaposlene se bo obveščalo o aktivnostih s pomočjo oglasne deske in ustno. Oglasna deska oz. tabla je ob vhodu v proizvodne prostore in je vidna vsem zaposlenim in obiskovalcem, prav tako pa vodstvenim delavcem. Ustno obveščanje poteka s strani promotorjev zdravja in nato od ust do ust.

Izvedba aktivnosti

Skupina za zdravje sproti spremlja izvajanje posameznih aktivnosti. Potrebno je voditi dnevnik oz. zapisnik izvajanja aktivnosti, v katerega se zabeleži: vrsta aktivnosti, datum izvedbe in število udeležencev. Možno je priložiti še kakšne druge dokumentacije (npr. slike, program) za lažjo vodljivost evidence. Dnevnik se lahko vodi za ponavljajoče se aktivnosti, ki se jih zaposleni udeležujejo.

Merjenje učinkov

Skupina za zdravje spremlja učinkovitost izvajanja aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu. Za merjenje teh učinkov lahko uporabi objektivne merljive kriterije: spremljanje stopenj absentizma, fluktuacije, prezentizma, spremljanje števila nesreč pri delu, disciplinskih postopkov itd. ali po potrebi subjektivne merljive kriterije: npr. anketni list za ugotovitev zdravja in počutja zaposlenih.

Finančna sredstva

Potrebna finančna sredstva, namenjena za izvajanje ukrepov in aktivnosti za promocijo zdravja na delovnem mestu, se lahko razlikujejo. Skrbeti je treba za ekonomičnost pri porabi sredstev, saj obstaja veliko aktivnosti, ki za izvedbo ne potrebujejo skoraj nič ali zelo malo finančnih sredstev.

PROGRAM AKTIVNOSTI V OKVIRU PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

»Komunikacija in ne frustracija«

Predvsem za vodstveni kader poiskati kakovostno in strokovno delavnico ali seminar na tematiko komunikacije in izboljšanja medsebojnih odnosov s poudarkom na odnosih v družinskem podjetju. V okviru celotnega podjetja je lahko tečaj komuniciranja in razreševanja konfliktov itd.

»Firma gre na hrib«

2-krat letno organiziran pohod na bližji hrib v petek ob lepem vremenu med delovnim časom

Vsak udeleženec potrebuje: ustrezna športna oprema,
primerna obutev,
zadostna količina vode in
prigrizek.

»Današnji dan«

Iz spleta poiskati in natisniti, kateri svetovni ali evropski dan se obeležuje na posamezen delovni dan in dodati kratek opis ter podatke o tem dnevu. Ta list obesimo na oglasno desko za povečanje zavedanja pomena zdravja ali varstva okolja, ali pa za namen polepšanja dneva.

»Več glav več ve«

Organizirati informativne sestanke ali delavnice na zanimive tematike, npr:

- škodljivost kajenja, zloraba alkohola in drugih substanc
 - prezentizem in njegova škodljivost
 - obvladovanje in prepečevanje stresa
 - zdrava prehrana
 - telesna aktivnost
 - boljše upravljanje s časom
 - bolezni, ki prežijo (debelost, srčno-žilne bolezni, rakava obolenja, itd.)
 - ...
-

»Migi z mano«

Enkrat letno organizirati dan za aktivno preživljanje prostega časa s športnimi aktivnostmi in druženjem. Predvideno je izven delovnega časa, zaposleni so spodbujeni k temu, da se dneva udeležijo tudi s svojimi partnerji, družinskimi člani itd.

Aktivnosti so lahko npr: SUP-anje, košarka, odbojka, pikniki, soba pobega, badminton, izlet s pohodom ...

»Odmor kot se šika me res mika«

Organizirati izobraževanje na tematiko učinkovitega izkoristka aktivnih odmorov, ki se jih v podjetju že prakticira. Vodene osnovne vaje za razgibanje in sprostitvev napetosti v hrbtenici, zapestjih, vratu, nogah, oči ...

»Poglej in povej«

Pregledati obstoječe stanje delovne opreme, delovnega okolja, dokumentacije na tematiko varstva in zdravja pri delu itd. V primeru potreb po novostih podati predloge in jih smiselno upoštevati ter vključiti v delovne procese.

»H2O«

Zaposlene spodbuditi k večji skrbi za hidracijo in pitje zadostne količine vode (ali brezalkoholnih pijač).

Primer zapisnika za spremljanje in vrednotenje aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu

Ime aktivnosti :

Izvedba dne: _ _ . _ _ . _ _ _ _

Odgovorna oseba: _____

Strošek izvajanja aktivnosti: _____

Dejavnosti, ki so se na aktivnosti izvajale:

1. _____

2. _____

3. _____

Drugo: _____

Rezultat aktivnosti:

Udeleženci:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

6. _____

7. _____

8. _____

9. _____

10. _____

Ali je bila aktivnost uspešna? DA NE

Datum zapisnika: _____

Ali bomo aktivnost ponovili? DA NE

Podpis: _____