

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU - PRIMER
EKONOMSKA FAKULTETA V LJUBLJANI

Ljubljana, september 2021

KARIN HOČEVAR

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Karin Hočevar, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Promocija zdravja na delovnem mestu – primer Ekonomska fakulteta v Ljubljani, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko red. prof. dr. Matejo Drnovšek

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 v skladu 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 v skladu 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 v skladu 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	3
1 ZDRAVJE IN PROMOCIJA ZDRAVJA	4
1.1 Zgodovinski pregled in prvi začetki promocije zdravja	4
1.2 Opredelitev pojma zdravje	6
1.3 Opredelitev pojma promocija zdravja	6
1.3.1 Temelji promocije zdravja.....	6
1.3.1.1 Vzpostavitev zdrave javne politike	6
1.3.1.2 Oblikovanje podpornega okolja.....	7
1.3.1.3 Razvoj lokalne skupnosti.....	7
1.3.1.4 Razvoj osebnih veščin	8
1.3.1.5 Preusmeritev zdravstvenih storitev	8
1.3.2 Strategije promocije zdravja.....	9
1.3.2.1 Zagovarja.....	9
1.3.2.2 Omogoča.....	9
1.3.2.3 Posreduje	9
2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU	9
2.1 Promocija zdravja kot del družbene odgovornosti podjetja	11
2.2 Pomen zdravja v delovnem okolju	11
2.3 Pozitivni vplivi promocije zdravja na delovnem mestu	12
2.4 Omejitve promocije zdravja na delovnem mestu	13
2.5 Zakonski vidik promocije zdravja na delovnem mestu	14
3 PROMOCIJA ZDRAVJA V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU	14
4 PREDSTAVITEV IZBRANE ORGANIZACIJE, METODE RAZISKOVANJA IN UGOTOVITVE	19
4.1 Predstavitev organizacije	19
4.2 Metodologija raziskave	20
4.3 Rezultat raziskave	21
SKLEP	25
LITERATURA IN VIRI	27
PRILOGA	31

KAZALO TABEL

Tabela 1: Aktivnosti promocije zdravja v VIZ na različnih ravneh izvedbe	18
Tabela 2: Ravni, aktivnosti in učinki izvedbe promocije zdravja na Ekonomski fakulteti.	24

KAZALO SLIK

Slika 1: Primer zdravega menija z več sezonske zelenjave v menzi fakultete.....	22
Slika 2: Merilnik zadostne hidracije v sanitarijah fakultete	22
Slika 3: Sadje na delovnem mestu.....	23
Slika 4: Športne aktivnosti	23
Slika 5: Zdravje zame, energija za EF.....	24

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Intervju.....	1
--------------------------	---

SEZNAM KRATIC

EF- Ekonomska fakulteta
VIZ – Vzgoja in izobraževanje
VPŠ – Visoka poslovna šola
UPEŠ – Univerzitetna poslovna in ekonomska šola
ZVZD- Zakon o varnosti in zdravju pri delu
WHO – World health organization

UVOD

Ljudje velik del svojega življenja preživijo v službi, zato je pomembno, da je njihovo delovno okolje kakovostno. Delovna doba ljudi se je skozi leta precej povišala, zato je dobro, da delodajalec spodbuja svoje zaposlene, da skrbijo za svoje zdravje kljub trenutno dobremu zdravstvenemu stanju. Zagotovljeni dobri delovni pogoji privedejo do tega, da se splošno počutje in zdravje zaposlenih izboljša, kar privede do pozitivnih poslovnih rezultatov, manj odsotnosti z delavnega mesta, manj napak in boljših medsebojnih odnosov (WHO, brez datuma a).

Delodajalčevo obveznost za ozaveščanje zdravega sloga svojih zaposlenih opredeljuje zakon, ki je bil sprejet leta 2011. 6. člen zakona o varnosti in zdravju pri delu pravi, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu (ZVZD-6, Ur. l. RS št. 43/2011.).

Ko govorimo o promociji zdravja na delovnem mestu, to pomeni, da gre za izvajanje sistematičnih aktivnosti in ukrepov, ki pripomorejo k ohranjanju in krepitvi tako telesnega kot tudi duševnega zdravja delavcev. Medtem ko pri zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev gre bolj za ukrepe, ki so neposredno povezani z delovnim mestom delavca (npr. zagotavljanje zaščitne opreme).

Delodajalec ima izbiro, lahko zaposli nekoga, ki bo v njegovem podjetju izvajal aktivnost promocije zdravja ali pa preko posrednika načrtuje izobraževanja za svoje zaposlene. V nekaterih organizacijah pogostokrat ni dovolj delovnih kapacitet za samostojno izvajanje programa (Justin, brez datuma). Moja hipoteza je, da je prva izbira učinkovitejša iz naslednjih 3 razlogov. 1. zaposleni nimajo občutka, da gre zgolj za še eno izobraževanje, na katerega bodo po vsej verjetnosti v nekaj dneh pozabili. 2. tovrstna sprememba, kot je sprememba življenjskega sloga, je dolgoročen proces, zato je potrebno zaposlene vsakodnevno spodbujati in motivirati. 3. sodoben način življenja omogoča posameznikom izobilje. Ob vsem bombardiranju zunanjega okolja z informacijami, kaj bi morali početi za ohranjanje zdravja in kako bi se morali prehranjevati, predstavljajo za mnoge izziv. Nekateri si ne vzamejo dovolj časa, zato jih lahko nekaj klikov po internetu pusti v negotovosti zaradi neverodostojnosti podatkov.

V teoretičnem delu bom opredelila pojma zdravje in promocija zdravja. Predstavila bom pomen zdravja in promocije zdravja v delovnem okolju, katere so prednosti in omejitve izvajanja programa in kako je promocija zdravja na delovnem mestu opredeljena v zakonu. Predstavila bom primere dobrih praks izvajanja promocije zdravja v vzgoji in izobraževanju drugod po Sloveniji. V empiričnem delu bom raziskovala, kako poteka izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu na Ekonomski fakulteti. V ta namen bom izvedla intervju z osebo, ki je na fakulteti zaposlena na tem delovnem mestu.

Cilj moje naloge je, da prikažem različne primere dobrih praks promocije zdravja v vzgoji in izobraževanju iz Slovenije in predstavim primer izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu na Ekonomski fakulteti. Namen je, da ugotovim, ali je Ekonomska fakulteta v Ljubljani zgled dobre prakse in primerjam aktivnosti oz. izvedbo programa z ostalimi programi promocije in zdravja na delovnem mestu v vzgoji in izobraževanju. Metoda dela, ki jo bom pri tem uporabila, je izvedba intervjuja in poenostavljena primerjava različnih praks s prakso z Ekonomske fakultete v Ljubljani.

1 ZDRAVJE IN PROMOCIJA ZDRAVJA

Zdravje je zelo širok pojem in ga je v realnosti težje opredeliti, saj si ga vsak posameznik razlaga na svoj način, podobno kot pri pojmih ljubezen in lepota (Miklič Milek & Urdih Lazar, 2016, str. 37). Po navedbah ministrstva za zdravje Republike Slovenije je zdravje tudi podlaga za dobro ter uspešno življenje in delo, ki koristi delodajalcem, delojemalcem in družbi (Ministrstvo za zdravje, direktorat za javno zdravje, 2015).

1.1 Zgodovinski pregled in prvi začetki promocije zdravja

Začetki promocije zdravja so zakoreninjeni daleč v preteklost, pristopi pa so se razvijali in dopolnjevali vseskozi v zgodovini. Prve smernice promocije zdravja so zapisali že stari Grki. Z raziskovanjem in delom Hipokrata je prišlo do revolucije v konceptih zdravja, bolezni in medicinske prakse. Hipokrat je zatrjeval, da je zdravje uravnoteženo stanje posameznikovega notranjega ravnovesja v odvisnosti z zunanjim ravnovesjem iz njegovega okolja in da narava vseskozi teži k stabilnosti. Ko se ravnotežje poruši, zbolimo. Po več sto letih raziskovanj in izkušenj se je izboljšalo znanje o človeškem telesu, vendar osnovna ideja o popolnem ravnovesju med zunanjimi in notranjimi silami ostaja in je ena izmed temeljev promocije zdravja. Krepitev zdravja in izobraževanje s poudarkom na pravilni prehrani in telesni vadbi sta bila zgodnja dosežka starih Grkov. Hipokrat je učil, da inteligentni človek razume, da je zdravje njegova najdragocenejša lastnost, zato si mora v primeru bolezni znati pomagati tudi sam s svojim umom in z mislimi. Poleg patogenih vplivov, ki izhajajo iz fizičnega okolja, Hipokratovi spisi priznavajo pomembno vlogo družbenega in političnega okolja na zdravje ljudi. Alkmajon je dejal, da je zdravje tudi avtonomija in enakost pravic. Dandanes demokracija in prizadevanje držav za enakopravne pravice in izobraževanje posameznikov odražata podporno socialno okolje za spodbujanje zdravih odnosov ter opolnomočenje posameznikov in skupnosti pri promociji zdravja prebivalstva (Tountas, 2009, str. 185 – 191).

Aaron Antonovski, sociolog medicine, je leta 1968 razvil pojem salutogeneza, ki je sestavljen iz latinske besede salus – zdravje in grške besede genesis – izvor, nastanek in razvoj nečesa. Salutogen pogled pomeni nenehno krepitev fizičnega in psihičnega zdravja ljudi, pri čemer pa se posameznik osredotoča na tiste dejavnike, ki izboljšujejo zdravje, in ne na tiste, ki povzročajo bolezensko stanje. Ideja salutogeneze poudarja nujnost stalnega

dela na osebnem življenjskem načrtu in vzdrževanju zdravja, saj je zdravje aktiven in razgiban dinamičen proces. Človekova naloga je, da ga razvija in doživlja koherentno, kar pomeni, da gleda na zdravje kot na nekaj, na kar lahko s svojimi dejanji in načinom razmišljanja vpliva (Možina, 2011, str. 8). Salutogen koncept Antonovskega je v skladu z načeli promocije zdravja po Ottawski listini, ki pravi, da je spodbujanje zdravja proces, ki posameznikom, skupinam in družbi omogoča, da povečajo nadzor nad fizičnim, duševnim, socialnim in duhovnim zdravjem. To bi lahko dosegli z ustvarjanjem podpornega okolja in društev, ki bi ljudem pomagali prepoznati svoje notranje vire (Eriksson & Lindström, 2008, str. 196).

Leta 1978 je bila na srečanju Svetovne zdravstvene organizacije v Almati v nekdanji Sovjetski zvezi uradno sprejeta Almatska deklaracija. V njej so pripoznali, da do izboljšav zdravja ljudi ne bo prišlo le z večjim razvojem zdravstvenih storitev, ampak da bo zato potrebno prenesti odgovornost na uporabnike zdravstvenih storitev in širšo skupnost. Ta pobuda je zagotovila pravo okolje za spodbujanje in rast koncepta promocije zdravja (Catford, 2011, str. 163).

Leta 1981 je Regionalni odbor Svetovne zdravstvene organizacije za Evropo sprejel rešitev zdravstvenega izobraževanja in življenjskega sloga, nov pristop je temeljil na socialnem konceptu zdravstvenega izobraževanja. Istega leta je Evropski urad Mednarodne unije za zdravstveno izobraževanje izdal in razširil prispevek o socialnem konceptu zdravstvene vzgoje. Omenjeni razpravi sta bili eni izmed ključnih pomenov pri oblikovanju pristopa k življenjskemu slogu k zdravstveni vzgoji in promociji zdravja (Catford, 2011, str. 164).

V začetku osemdesetih let pa se je izkazalo, da se je pojem promocija zdravja napačno interpretiral, ne kot izboljšava ali opolnomočenje, ampak kot trženje in prodaja. Ta situacija je spodbudila Svetovno zdravstveno organizacijo, da je leta 1984 sklicala izreden sestanek v Kopenhavnu na Danskem, kjer je nastal prvi vsebinski dokument z jasnimi usmeritvami o promociji zdravja. Julija 1985 v Veliki Britaniji je bila organizirana delavnica promocije zdravja s strani Svetovne zdravstvene organizacije v sodelovanju z organizacijo Welsh Heart. Rezultat te je bil dokument za praktično izvajanje programov promocije zdravja. Decembra istega leta so na Nizozemskem razvili še okvirne politike in slovar izrazov promocije zdravja. Leta 1986 je bila v Ottavi v Kanadi organizirana konferenca s strani Svetovne zdravstvene organizacije v sodelovanju s Kanadsko vlado in združenjem za javno zdravje. Tam je nastala listina, ki sedaj velja za temelj gibanja promocije zdravja, k sprejemu ukrepov pa so se zelo hitro odzvale tudi druge države. Sprejetje vizije, razjasnitev ključnih konceptov, jasno poudarjeini pogoji in viri, določitev ukrepov in osnovnih strategij izvajanje promocije zdravja so bili ključni dosežki Ottawske listine. Opredelili so temeljne pogoje za zdravje, vključno z mirom, s stabilnim ekosistemom, socialno pravičnostjo in z viri, kot so izobraževanje, hrana in dohodek. Izpostavili so vlogo organizacij, sistemov in skupnosti ter posameznikovega vedenja in zmogljivost pri ustvarjanju odločitev in priložnosti za boljše zdravje (Catford, 2011, str. 164).

1.2 Opredelitev pojma zdravje

Svetovna zdravstvena organizacija zdravje opredeljuje kot popolno stanje fizične, duševne in socialne blaginje in ne le odsotnost bolezni oz. oslabeledosti. Zdravje je pozitiven koncept, ki zajema socialne in osebne vire ter fizične zmogljivosti, zato morajo ljudje znati prepoznati in uresničiti svoje ambicije ter potrebe in se prilagoditi okolju za dobro zdravje. Mir, zavetje, izobraževanje, hrana, dohodek, stabilen ekosistem, trajnostni viri, socialna pravica in pravičnost so viri, ki so predpogoj za zdravje (WHO, 2009).

V realnosti je pojem zdravje težje opredeliti, saj si ga vsak posameznik razlaga na svoj način, podobno kot pri pojmih ljubezen in lepota. Skozi leta sta se oblikovala dva pogleda na zdravje: patogeneza in salutogeneza. O patogenezi govorimo takrat, kadar so že nastali bolezenski znaki in se je potrebno ukvarjati z iskanjem vzrokov bolezni. Salutogen pogled na zdravje pa teži k temu, da posamezniki nenehno iščejo poti, ki prispevajo k dobremu zdravju, ne glede na prisotnost bolezni. Pri tem modelu ni tolikšen poudarek na bolezni ampak bolj na zdravju. Ker interakcije psiholoških, socialnih in bioloških dejavnikov regulirajo zdravje in vplivajo na nastanek bolezni, ta model predvsem poudarja zavest, da zdravje ni samoumevno in je najn potrebno gledati v celoti. Salutogen pogled na zdravje podpira Svetovna zdravstvena organizacija in je v skladu z načeli promocije zdravja po Ottawski listini (Miklič Milek & Urdih Lazar, 2016, str. 37).

1.3 Opredelitev pojma promocija zdravja

V Ottawi je 21. novembra 1986 zasedala prva konferenca o promociji zdravja, kjer je bila sprejeta Ottawska listina za promocijo zdravja z namenom doseganja zdravja za vse do leta 2000 in pozneje. Konference se je udeležilo več kot 200 udeležencev iz 38 držav sveta, med njimi so bili poleg predstavnikov vlade tudi akademiki, zdravstveni delavci in predstavniki družbenih skupnosti. Razprave so bile osredotočene na potrebe v industrializiranih državah, vendar so upoštevale podobne pomisleke v vseh drugih regijah. Promocija zdravja je proces, ki posameznikom, organizacijam, skupnostim omogoča, da povečajo nadzor nad svojim zdravjem in ga izboljšajo. Promocija zdravja ni le v pristojnosti zdravstvenega sektorja, posamezniki jo morajo videti kot vir za vsakdanje življenje. Iz tega razloga se pojem nanaša na zdrav življenjski slog in blaginjo (WHO, brez datuma b).

1.3.1 Temelji promocije zdravja

1.3.1.1 Vzpostavitev zdrave javne politike

Slednje poudarja, da se zdravje postavlja v ospredje pri oblikovanju vseh politik, v vseh sektorjih in na vseh ravneh. Promocija zdravja je več kot zdravstveno varstvo, saj usmerja posameznike, da se zavedajo zdravstvenih posledic svojih odločitev in sprejmejo odgovornost za lastno zdravje. Združuje različne, a komplementarne pristope, vključno z

zakonodajo, davčnimi ukrepi in organizacijskimi spremembami. Usklajeno delovanje vodi k zdravstveni, dohodkovni in socialni politiki, ki spodbuja večjo pravičnost. Skupni ukrepi prispevajo k zagotavljanju varnejšega in bolj zdravega blaga in storitev, bolj zdravih javnih storitev ter čistejših in prijetnejših okolij (WHO, 2009).

Promocija zdravja pri delu temelji na vzpostavitvi zdrave politike na ravni organizacije. Oblikovanje tovrstnih politik naredi ukrepe za zdravje legitimne in so temelj promocije zdravja pri delu. Predstavljajo okvir, v katerem lahko oblikujemo ukrepe za promocijo zdravja in povečujejo trajnost ukrepov s področja zdravja pri delu. Obenem takšne politike tudi nakažejo predanost organizacije zdravju in blaginji zaposlenih (Urdih Lazar, 2013, str. 36).

1.3.1.2 Oblikovanje podpornega okolja

Splošno vodilno načelo za svet, države, regije in skupnosti je potreba po spodbujanju vzajemnega vzdrževanja, kar pomeni skrbeti drug za drugega, za skupnost in našo naravno okolje. Spreminjajoči se vzorci življenja (zlasti podočja tehnologije, proizvodnje energije in urbanizacije), delo in prosti čas pomembno vplivajo na zdravje. Delo in prosti čas sta vir zdravja za ljudi, zato način, kako podjetja in organizacije organizirajo delo, pomembno vpliva na zdravje družbe. Promocija zdravja ustvarja življenjske in delovne pogoje, ki so varni, spodbudni, zadovoljivi in prijetni, takšna podpora okolja omogočajo in spodbujajo zdravju prijaznejše odločitve (WHO, 2009).

Promocija zdravja pri delu zajema oblikovanje podpornega delovnega okolja. Zdravo delovno okolje temelji na organizacijski kulturi, ki varuje in promovira zdravje in blaginjo zaposlenih (npr. preprečevanje kajenja), zaposlenim nudi zdravstveno vzgojo in izvaja promocijo zdravja pri delu ter jim ponuja možnost uresničevanje zdravih izbir (npr. sadje v pisarni). Zdravo delovno okolje pomeni sprotno ocenjevanje tveganj in njihovo obvladovanje, cilj pa je, da se jih zniža na najnižjo stopnjo (Urdih Lazar, 2013, str. 36).

1.3.1.3 Razvoj lokalne skupnosti

Načrtovanje strategij, sprejemanje odločitev in ukrepov osredotočene k doseganje boljšega zdravja v skupnosti predstavlja promocija zdravja. V središču te je opolnomočenje skupnosti, občutek lastništva in nadzor nad lastnimi prizadevanji in potekov dogodkov. Razvoj skupnosti se opira na obstoječe človeške in materialne vire v skupnosti, da bi okrepil samopomoč in socialno podporo ter razvil prožne sisteme za krepitev sodelovanja javnosti v zdravstvenih zadevah in njihove usmeritve. To zahteva popoln in stalen dostop do informacij, možnosti učenja za zdravje in tudi finančno podporo (WHO, 2009).

Ta temelj je pri promociji zdravja na delovnem mestu usmerjen v dejavnosti, ki krepijo zdravje zaposlenih. Pomembno je, da se zaposleni vedo, če in kako delo ogroža njihovo

zdravje ter da v tem primeru postanejo nosilci sprememb. Ukrepi, ki pripomorejo k temu načelu, je dobro informiranje in usposabljanje na to temo, da se predstavnike zaposlenih vključi v načrtovanje in izvedbo promocije zdravja pri delu. Ključna je dobra komunikacija in obveščenost zaposlenih o dejavnikih, ki vplivajo na njihovo zdravje in blaginjo, hkrati pa učinkovito sodelovanje zaposlenih pri posvetovanju in posredovanju povratnih informacij (Urdih Lazar, 2013, str. 37).

1.3.1.4 Razvoj osebnih veščin

Promocija zdravja podpira osebni in družbeni razvoj, tako da zagotavlja zdravstvena izobraževanja in informacije ter izobraževanja usmerjena v izboljševanje in pridobivanje življenjskih veščin. S tem zagotavlja, da lahko ljudje izboljšajo nadzor nad zdravjem in sprejemajo zdravju ugodnejše odločitve. Osnovna ideja je v tem, da se zagotovi, da so v vseh življenjskih obdobjih ljudje pripravljeni na različne življenjske okoliščine in znajo ukrepati. Pri tem sodelujejo različni sektorji, vladne in nevladne organizacije, prostovoljci in strokovnjaki. Znanje in izkušnje si ljudje pridobijo v procesu izobraževanja, na delovnem mestu, v lokalnih skupnostih, doma in drugih priložnostih (WHO, 2009).

Na delovnem mestu obstaja veliko različnih možnosti, ki prispevajo k razvoju veščin ki koristijo zdravju zaposlenih. To vključuje vzpostavitev sistema, ki informira o zdravju (npr. oglasna deska), uveljavitev in vključitev področja varnosti in blaginje v usposabljanja zaposlenih ter zagotovitev sredstev in ponuditi možnost zaposlenim, da povečajo nadzor nad delovnimi razmerami in jih izboljšajo (Urdih Lazar, 2013, str. 36 – 37).

1.3.1.5 Preusmeritev zdravstvenih storitev

Zdravstvena dejavnost mora biti usmerjena tudi v promocijo zdravja. Potrebno je podpirati potrebe, ki prispevajo k bolj zdravemu življenjskemu slogu. Preusmeritev zdravstvenih storitev daje več pozornosti zdravstvenim raziskavam in vključuje tudi spremembe in nove vsebine v strokovnem izobraževanju. Vse to vodi do sprememb stališč in organizacije zdravstvenih služb, ki naj se usmerijo na različne potrebe posameznika (WHO, 2009).

Zdravstvene službe z izvajanjem zdravniških pregledov pred in med zaposlitvijo imajo veliko vlogo pri ohranjanju zmožnosti zaposlenih za delo. Vendar pa je mogoče le-te še bolj vključiti programe promocije zdravja pri delu, za začetek s tem, da se zaposlenim izboljša dostop do službe o medicini dela. Prav tako je to mogoče doseči tudi s povečanjem ozaveščenja delavcev medicine dela o možnosti opravljanja programa promocije zdravja pri delu in o koristih, ki jih zaposleni in podjetja pridobijo. Prav tako je v veliko pomoč izvajanje usposabljanj delavcev medicine dela o zdravstvenih težavah, ki jih je mogoče odpraviti z izvajanjem promocije zdravja pri delu (Urdih Lazar, 2013, str. 37).

1.3.2 Strategije promocije zdravja

1.3.2.1 Zagovarja

Dobro zdravje je glavni vir socialnega, gospodarskega in osebnega razvoja ter pomembna razsežnost kakovosti življenja. Politični, ekonomski, socialni, kulturni, okoljski, vedenjski in biološki dejavniki morajo biti zdravju v korist, saj je zavzemanje za zdravje bistvo promocije zdravja (WHO, 2009).

1.3.2.2 Omogoča

Promocija zdravja je usmerjena v pravičnost, zato so ukrepi namenjeni k zmanjševanju razlik v zdravju in k zagotavljanju vsem ljudem enake možnosti pri doseganju zdravja. To zajema oblikovanje podpornih okolji, dostop do informacij, življenjske veščine in možnost zdrave izbire. Ni mogoče doseči popolnega zdravja, če se ne prevzame nadzor nad dejavniki, ki ga determinirajo (WHO, 2009).

1.3.2.3 Posreduje

Zdravstveni sektor ne sme biti edini sektor, ki zagotavlja pogoje in nudi možnost za zdravje. Promocija zdravja zahteva usklajeno delovanje vladnih in nevladnih organizacij, lokalnih oblasti, prostovoljnih organizacij, industrije in medijev. Strokovne in družbene skupine, zdravstveni strokovnjaki imajo odgovornost za posredovanje med različnimi interesi v družbi za doseganje zdravja (WHO, 2009).

2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Promocija zdravja na delovnem mestu je pristop, ki je del družbene odgovornosti organizacije. Večina definicij o družbeni odgovornosti izhaja iz koncepta, da organizacije vključujejo v svoje poslovanje tudi okoljske in družbene interese in delujejo v skladu z njihovimi deležniki. Bistvo družbene odgovornosti je, da organizacije vlagajo več v človeški kapital, odnose z deležniki, okolju prijazne naložbe in lokalno skupnost. Vse to predstavlja konkurenčno prednost organizacije, hkrati pa preseganje osnovnih zakonskih načel na socialnem področju, kamor sodijo dodatna usposabljanja, dobri odnosi, delovni pogoji in organizacijska klima, vodi tudi k večji produktivnosti (European Commission, 2001).

Glavni cilj programa promocije zdravja na delovnem mestu je omogočiti zaposlenim zdravo in varno delovno okolje, kjer so bodo dobro počutili, hkrati pa zagotoviti optimalno ravnotežje med delovno zmožnostjo in ekonomskim interesom. Promocija zdravja na delovnem mestu je dolgoročen proces, za njeno uspešnost je potrebno dobro sodelovanje med vodstvom, zaposlenimi in predstavniki. Za izvajanje programa podjetja navadno

koristijo obstoječi menedžment (Bilban, 2012, str. 2). Izhodišče za promocijo zdravja na delovnem mestu so torej na eni strani osebe, ki spodbujajo druge k bolj zdravemu načinu življenja, na drugi strani pa se izhodišča nahajajo v okolju, saj je na zdravje zaposlenih mogoče vplivati z izboljšanimi delovnimi pogoji in s preoblikovanjem organizacijske kulture. Učinkoviti programi za promocijo zdravja se usmerjajo v stres, fizično aktivnost in prehrano, organizacijski razvoj, kajenje in ergonomijo ter bolečine v hrbtu (Goldgruber & Ahrens, 2009, str. 77). Izvajanje promocije zdravja v delovnem okolju hitreje in enostavneje doseže ljudi, ne samo, da gre za manjše skupine, poleg tega je istočasno mogoče izvesti več aktov, kar ustvarja učinkovito podporno okolje. Odgovornost in pripravljenost zaposlenih pri sodelovanju in dojemanju promocije zdravje je ključna za njeno učinkovitost in ekonomsko koristnost (Bilban, 2012, str. 2).

Na Švedskem so leta 2020 izvedli študijo, katere cilj je bil identificirati rezultate sistemskega učnega programa promocije zdravja na delovnem mestu, ki temelji na izobraževanju, in raziskati, kakšen vpliv ima takšen program na izboljšanje dela in počutja zaposlenih ter kateri so ključni faktorji, ki prispevajo k tem rezultatom. Sistemski program je program, ki združuje medsebojno povezavo posameznih, skupinskih, organizacijskih in družbenih dejavnikov pri razvoju podpornega okolja na delovnem mestu. Študija se je nanašala na to, kako tovrsten program privede k izboljšanju dela na delovnem mestu, vključno z izboljšanjem psihosocialnega delovnega okolja, učinkovitostjo delovnih procesov in s kakovostjo dela. Rezultati so pokazali, da je celovit pristop vodjem pomagal pri razvoju akcijskih načrtov za oblikovanje podpornega okolja. Na delovnih mestih, kjer so vodje aktivno izvajale promocijo zdravja, se je izboljšalo delo, zadovoljstvo z delom in vitalnost oz. energija. Za uspeh je ključna prilagoditev programa promocije zdravja na delovnem mestu predpogojem in potrebam posameznega delovnega mesta. Predpogoj za izboljšave je vodstvo, ki podpira in motivira sodelavce za učenje in ima pri tem dovolj časa za izvedbo in razvoj dela. Prav tako morajo biti tovrstni programi dovolj prilagodljivi, imeti morajo jasno opredeljene cilje, biti morajo usmerjeni k zdravju zaposlenih in ustvarjanju podpornega okolja ter nuditi dovolj časa za učenje in smiselno dopolnjevanje programa. Rezultati so pokazali, da je študijski program izobraževanja vodstvenih delavcev promocije zdravja prispeval k povečanju zadovoljstva pri delu, vendar pa ne na povečanje vitalnosti. Na občutke visoke stopnje vitalnosti oz. energije lahko vplivajo številni zunanji dejavniki, kot so npr. sezonske vremenske spremembe, okoliščine zasebnega življenja in dejavniki življenjskega poteka. Študija je potrdila, da posredovanje vodstva vpliva na razsežnosti organizacijske učne klime na delovnem mestu. Te interakcije lahko razumemo kot proksimalne procese, ki so močno odvisni od aktivnega vedenja posameznikov, vključno s socialnimi interakcijami med vodji in zaposlenimi na delovnem mestu. Proksimalni proces je primarni mehanizem, ki poteka v najbližjem kontekstu posameznika. Vključuje družbene interakcije, ki prispevajo k razvoju posameznika in okolice. Študija je potrdila, da se lahko razprava o zadevah delovnega okolja, razvojno vodstvo in družbeno učno ozračje uporabijo kot kazalniki procesa za razvoj celovitih posegov promocije zdravja na delovnem mestu (Eriksson & Dellve, 2020, str. 2,6 – 8).

2.1 Promocija zdravja kot del družbene odgovornosti podjetja

Družbena odgovornost podjetja pomeni, da podjetje deluje odgovorno in pri tem zadovoljuje vse interesne skupine, primarne in sekundarne. Primarna interesna skupina je nujna za obstoj podjetja, saj je neposredno vpeta v ustvarjanje dodane vrednosti; sem sodijo zaposleni, lastniki, delničarji, kupci, dobavitelji, konkurenti, prodajalci in posojilodajalci. Sekundarno interesno skupino sestavljajo vse družbene skupine, ki pokažejo zanimanje za interes v delovanje nekega podjetja, to so lokalna skupnost, družbeni aktivisti, mediji, poslovno interesne skupine, tuje in domače vlade ter javnost. Družbena odgovornost sestavljajo štiri veje, ekonomska, zakonska, etična in filantropska odgovornost. Najpomembnejša je ekonomska, ki je hkrati temelj za vse ostale odgovornosti in poudarja dobičkonosnost. Organizacija, ki ustvarja izgubo, škodi vsem interesnim skupinam. Sledi ji zakonska, ki zagovarja, da morajo organizacije upoštevati pravno regulativo in zakone. Etična odgovornost zajema dejavnosti, ki jih družba pričakuje, kljub temu, da zakon tega ne narekuje. Zadnja, filantropska odgovornost, je prepuščena prostovoljni odločitvi organizacije, ali bo namenilo sredstva tudi zaposlenim, humanitarnim akcijam in podobno. Družbena odgovornost presega ekonomske in tehnološke interese, družbena odgovorna organizacija razmišlja širše in je bolj konkurenčna, kar pozitivno vpliva na dobiček (Jaklič, 2017, str. 45 – 52).

2.2 Pomen zdravja v delovnem okolju

Delo je nujno za posameznike, saj omogoča življenje, predstavlja vir zaslužka, zagotavlja socialni status in daje občutek pripradnosti k družbi. Za razliko od brezposelnih so zaposleni boljšega telesnega kot tudi duševnega zdravja in živijo bolj polno in kakovostno življenje. Služba predstavlja cilj in zagotavlja dohodek ter splošno zadovoljstvo (Urdih Lazar, 2013, str. 30).

Delo vpliva na zdravje tako kot tudi zdravje vpliva na delo, lahko negativno ali pozitivno. Ohranjanje in promocija zdravja na delovnem mestu posledično lajša življenje na zasebni življenjski poti posameznika. O zdravem delovnem okolju govorimo takrat, kadar si lahko zaposleni lažje zamišljajo in organizirajo svoje delo, pri čemer pa tudi rastejo, se razvijajo in učijo. Urejeno in spodbudno delovno okolje omogoča zaposlenim, da lažje napredujejo in dosegajo boljše rezultate. Kljub vzpostavitvi popolnega delovnega okolja je posameznikovo zdravje še vedno ključno za opravljanje dela (Stergar & Urdih Lazar, 2012, str. 12 – 13, 38 – 39). Dejavniki nezdravega delovnega okolja so nevarne delovne razmere, negotove oblike zaposlitve, visoka stopnja zahtevnosti dela in nizka stopnja nadzora, dolg in neprilagodljiv delovnik, nefleksibilna organizacija dela, slabi medsebojni odnosi in visoka stopnja stresa. Tovrstne obremenitve predstavljajo večje tveganje za nastanek srčno žilnih bolezni, raka, izid nosečnosti, depresijo ali druge oblike duševnih bolezni, povišan krvni tlak in povečujejo možnost za razvoj nezdravih navad (npr. kajenje). Posledično takšne obremenitve zmanjšajo

občutek varnosti zaposlitve, zato je vzpostavitev pravega ravnovesja pri delu ključna (Urdih Lazar, 2013, str. 30 – 31).

Nezadovoljni in manj zdravi ali celo bolni delavci so manj produktivni in slabše opravljajo svoje delo, kar za delodajalca posledično pomeni tudi izdelke oz. storitve slabše kakovosti (Stergar & Urdih Lazar, 2012, str. 12 – 13).

V primeru bolniške odsotnosti so visoko specializirani delavci, direktorji in vodje oddelkov kratkoročno za podjetja težko nadomestljivi. Bolniške odsotnosti bremenijo ostale zaposlene, saj je delo potrebno nadomestiti. V organizaciji se lahko odločijo, da bodo zaposlili nadomestitvenega delavca, kar pa ostalim delavcem še vedno vzame čas, s tem ko ga uvajajo in učijo. Strateško naravnane organizacije zagovarjajo, da je upravljanje človeškega kapitala enako oz. še bolj pomembno kot upravljanje s finančnimi in z drugimi viri. Zdravo delovno okolje pripomore k večji uspešnosti zaposlenih, zdravi in zadovoljni delavci so produktivnejši, konkurenčnejši in imajo večji občutek pripadnosti k organizaciji. Bolniške odsotnosti poleg zaposlenih in organizacije bremenijo tudi državo, saj predstavljajo socialno-ekonomski problem. Manj kot je zdravih delavcev, manj jih prispeva k ekonomski rasti, prav tako stroški bolniških odsotnosti in rehabilitacij ter predčasnih upokojevanj predstavljajo breme javnih sredstev (Miklič Milek & Urdih Lazar, 2016, str. 35).

Odločilni dejavniki zdravega delovnega okolja so: ustrezno oblikovane zdravstvene in varnostne politike, dobra organizacija dela, sposobno vodstvo in dobra komunikacija managementa, korporacijska kultura, ki aktivno vključuje in vabi k sodelovanju vse zaposlene (tudi zunaj organizacije), kakovostno delovno okolje, prilagodljiv delovni čas, jasne naloge oz. cilji ter ustrezne kompetence posameznika glede na njegovo delo. Kadar zaposlen nima pravih kompetenc za določeno delovno mesto, to zanj predstavlja veliko delovno obremenitev in vpliva na njegovo duševno zdravje, kar je lahko vzrok za simptome duševnih motenj ali škodljivo uživanje alkohola ali psihoaktivnih drog. V organizacijah s slabo oblikovano korporacijsko kulturo, brez socialne podpore ali kohezije, so tovrstna tveganja še večja. Psihološko nadlegovanje in ustrahovanje oz. mobing sta pogosto vzroka stresa, ki ga povzročajo delavci, in predstavlja tveganje za zdravje drugih delavcev. Mobing je povezan s psihološkimi in fizičnimi težavami. Te posledice za zdravje imajo lahko za delodajalce stroške zaradi zmanjšane produktivnosti in večje fluktuacije zaposlenih. Prav tako lahko negativno vplivajo na družinske in socialne interakcije (WHO, brez datuma b).

2.3 Pozitivni vplivi promocije zdravja na delovnem mestu

Promocija zdravja na delovnem mestu koristi zaposlenim in lastnikom. Številne raziskave so pokazale, da izvajanje tega ukrepa privede do izboljšav pri samem delu zaposlenih, kar pomeni, da se izboljša njihova samozavest, samopodoba, imajo več energije, pri svojem delu so bolj kreativni in produktivni, izboljšata se sodelovanje ter medsebojni odnos in navsezadnje so bolj zadovoljni s svojim delom. Poleg tega se izboljša zdravje zaposlenih, kar privede do zmanjšanega absentizma in manj poškodb na delovnem mestu, posledično se

zmanjša uporaba zdravstvenih storitev in tako nastajajo nižji stroški zdravljenja ter nadomeščanja zaposlenih. Izvajanje programa izboljša ugled organizacije, zaradi dobrega odnosa in ravnanja z zaposlenimi se zmanjša fluktuacija, obenem boljši ugled pomeni lažje pridobivanje novih kadrov (Peršolja, 2012, str. 6 – 7). Pozitivni rezultati kažejo, da je promocija zdravja ena izmed najbolj donosnih vlaganj v organizacijo, pri čemer igra veliko vlogo potrpežljivost in sodelovanje vseh udeležencev, namreč rezultati se pokažeje šele v obdobju treh do petih let. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu zagotavlja povratek vsakega evra v višini 2,4 € do 2,8 € iz naslova nižjih stroškov. Delovno odsotnost je možno zmanjšati za vsaj dvanajst odstotkov, obenem pa povečati produktivnost tudi do dvajset odstotkov. Velik vpliv na produktivnost ima stres, ki ga program promocije zdravja učinkovito blaži. Raziskava iz leta 2014, ki jo je izvedla Evropska komisija o delovnih pogojih Eurobarometer, je pokazala, da si stres, depresija in anksioznost vključno s kostno-mišičnimi obolenji delijo prvo mesto pri doživljanju zdravstvenih težav iz delovnega mesta, kar prikazuje grafikon iz spodnje fotografije. Leta 2014 so v Evropi zabeležili trend hitre rasti povečanja stresa in delovne izgorelosti (Podjed, 2014, str. 13 – 15).

Raziskava iz 2009 je pokazala, da je delovni stres učinkovito mogoče zdraviti tako na ravni posameznika kot tudi na ravni organizacije. Za posameznika to pomeni izboljšano splošno duševno in fizično zdravje in večje zadovoljstvo z delom, na ravni organizacije pa večjo produktivnost, zmanjšan absentizem in manjšo stopnjo poškodb. V praksi se uporablja več pristopov, kot so npr. sprotni, racionalni, kognitivno-vedenjski in izobraževalni. Najučinkovitejši je kognitivno-vedenjski pristop, npr. preiskava EMG za zaposlene (preiskava okvare perifernega živčevja), veliko stopnjo učinkovitosti je po ugotovitvah mogoče pripisati tudi izobraževalnim ukrepom. Zlasti reorganizacija dela, zmanjšanje delovnih nalog, izboljšana komunikacija in učenje učinkovitega upravljanja s konflikti sodijo k izobraževalnim ukrepom, ki blagodejno vplivajo na stres in zdravje zaposlenih (Goldgruber & Ahrens, 2009, str. 77). K dobrim praksam na ravni organizacije štejemo promocijo uporabe stopnic namesto dvigala, udobne pisarniške stole, uporabo copat v pisarnah, zdrave prigrizke za zaposlene, sobe za sproščanje in igro, dovolj dolg odmor za malico, rastline v pisarnah, aktivno druženje zaposlenih (Peršolja, 2012, str. 7).

2.4 Omejitve promocije zdravja na delovnem mestu

Ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu so dandanes že dobro poznani in razširjeni, kljub temu pa njihova učinkovitost ostaja nejasna. Ukrepi, ki se nanašajo na pomoč posameznikom so bolj učinkoviti, kot tisti, ki se nanašajo na vse zaposlene (Goldgruber & Ahrens, 2009, str. 87). Seveda je za uspeh sodelovanje vseh zaposlenih nujno, izkazalo se je, da se s starostjo zmanjšuje zanimanje zaposlenih, prav tako je manjši interes s strani zaposlenih, ki nimajo zdravstvenih težav. Menedžment mora izbrati ustrezne merljive programe, ki bodo usklajeni z vizijo in organizacijsko prakso ter usmerjeni k reševanju težav. Učinkovit in splošno priporočljiv program ni znan. Podjetje lahko ustvari dobro podporno okolje za promocijo zdravja, ampak program še vedno deluje na nivoju posameznika, kar pa

je lahko močna ovira za uspeh, če ta ni pripravljen sodelovati. Ena izmed najpogostejših oblik izvajanja programa je deljenje brošur, letakov, posterjev in knjižic, za katere se je na koncu izkazalo, da imajo zelo majhno učinkovitost, namreč dosežejo le tretjino populacije. Običajno se od sedemdeset do osemdeset odstotkov populacije izobiga aktivnostim iz različnih razlogov, strah, občutek sramu in nerazumevanje, ostalo populacijo, se pravi od dvajset do trideset odstotkov v veliki meri sestavljajo tisti, ki se zavedajo pomembnosti zdravja (Peršolja, 2012, str. 8).

2.5 Zakonski vidik promocije zdravja na delovnem mestu

Zdravo delovno okolje je pogoj za kakovostno in učinkovito opravljeno delo. Zaradi tega je bilo oblikovanih že veliko zakonov in predpisov glede določaja varnostnih ukrepov in obvladovanja nevarnosti.

Slovenska zakonodaja opredeljuje promocijo zdravja in delavčevo pravico do varnosti in zdravja pri delu:

- 6. člen zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki pravi, »*Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.*« (ZVZD-6, Ur. l. RS št. 43/2011.).
- 11. Člen, ki je bil sprejet istega dne pravi, »*Delavec ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu.*« (ZVZD-11, Ur. l. RS št. 43/2011.).
- 24. člen zakona navaja: »*Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.*« (ZVZD-24, Ur. l. RS št. 43/2011.).
- 32. člen zakona pravi: »*Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.*« (ZVZD-32, Ur. l. RS št. 43/2011.).

3 PROMOCIJA ZDRAVJA V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU

Pri vzgoji in izobraževanju (v nadaljevanju VIZ) je promocija zdravja na delovnem mestu še toliko bolj pomembna, saj je delo profesorjev in učiteljev odgovorno in zahtevno. Glavni cilj podajanja znanja pedagogov je, da le-ti s svojim načinom predavanja pri študentih, dijakih ali učencih vzpodbudijo zanimanje za predmet, jih znajo motivirati, ustvarijo med njimi dobro klimo in dosežejo dobre rezultate. Kljub vsemu znanju, ki ga pedagogi imajo, njihov prenos znanja ne bo tako zelo uspešen, če se ti ne bodo dobro počutili in bodo utrujeni ter brez volje. V okviru svojega dela pedagogi veliko sodelujejo s sodelavci, starši, z vodstvom, z raziskovalci, s tujimi strokovnjaki in z zunanji institucijami. Pri takšnih oblikah sodelovanja se pojavi veliko izzivov, ki lahko vodijo v nastanek stresnih situacij, zato je še toliko bolj pomembno, da se pedagogi znajo spopasti s stresom na delovnem mestu (Pelc, 2020, str. 182). Stres ni vedno negativen, saj lahko pod določenim pritiskom

predstavlja motivacijo, izboljša učinkovitost in vodi v zadovoljstvo. Negativen stres pa se razvije takrat, ko so pritiski na zaposlene preveliki, lahko so povezani s prevelikim obsegom dela, časovnim razponom nalog, neustreznimi kompetencami zaposlenih in tudi nezmožnostjo kazanja čustev na delovnem mestu. Glede na subjektivno oceno položaja posameznika je odvisno ali bo do stresne situacije sploh prišlo in če se bo ta znal spopasti s stresom ali ne. Ugodno delovno, družbeno in ekonomsko okolje so ključni za učinkovito spopadanje s stresom (Urdih Lazar, 2013, str. 415 – 416).

V nadaljevanju bom predstavila nekaj primerov dobrih praks, ki se izvajajo v Sloveniji na področju VIZ. Tovrstne primere bom lahko smiselno primerjala s programom Ekonomske fakultete, ki tudi spada v javni izobraževalni sektor. Uporabila sem primere, ki so bili predstavljeni v zborniku iz 5. konference Promocija zdravja v VIZ, ki se je odvijala 18. maja 2020. Zbornik je vključeval aktualne prakse izvedbe programa kot tudi predloge za izvedbo, ki so natančno opisani. Uporabila sem primere, ki so se mi zdeli zanimivi in so se med seboj razlikovali, saj sem želela najti čim več različnih aktivnosti, ki pripomorejo k posameznemu pristopu izvedbe.

V osnovni šoli Raka vsako leto naredijo veliko na prepoznavanju, preprečevanju in obvladovanju stresa. Stresu se namreč ni mogoče izogniti, zato ga na šoli obvladujejo na različne načine. Ravnateljica šole skrbi za dobro organizacijsko klimo in odnose. V jutranjih urah izvajajo delavnice, ki pripomorejo k preprečevanju stresa, to so npr. dihalne vaje, vaje za čuječnost in vadba avtogenega treninga. Timski duh krepijo tudi z raznimi veselimi dogodki, kot so npr. novoletno srečanje, srečanje upokojenih delavcev, rekreacijski dnevi in teambuildingi. Ravnateljica s tem, da zna dobro prisluhniti in nuditi pomoč zaposlenemu v stiski ali ob težkih situacijah (npr. smrt), pomembno vpliva na to, kako se zaposleni spopadajo s stresom. Zaposleni se redno udeležujejo rednih in izrednih preventivnih zdravstvenih pregledov in imajo v šoli vsakodnevno na voljo zdrav obrok in priboljške, kot so sveže in suho sadje ter oreščki. Pri malici in kosilu imajo zaposleni na razpolago dovolj časa, kar ugodno pripomore k preprečevanju stresa. Poleg tega vsakoletno za zaposlene organizirajo razne delavnice in predavanja na temo promocije in krepitve zdravja (Kocjan Žibert, 2020, str. 73 – 75).

V Osnovni šoli Glazija Celje s praktičnimi tehnikami premagujejo stres in ohranjajo zdravje zaposlenih. V šoli izvajajo številne ukrepe, kot je vsakodnevno zagotavljanje sadja na delovnem mestu in spodbujajo k pitju čaja brez sladkorja. Šolski fizioterapevt enkrat tedensko z zaposlenimi izvaja vodene vadbene za krepitev mišic in izboljšanje telesne države, enkrat mesečno pa skupaj z delovnim terapevtom izvajata aromaterapijo. V šolski ambulanti zaposlenim nudijo možnost, da si izmerijo krvni tlak. Poskrbljeno je, da se zaposleni udeležujejo rednih zdravstvenih pregledov, prav tako za njih organizirajo razne delavnice sprostitvenih vaj in enkrat letno športni dan za zaposlene. Zaposleni imajo možnost uporabe šolskega fitnesa in enkrat tedensko tudi šolske telovadnice za rekreacijo. Organizirajo srečanja družin zaposlenih in srečanja za namene team buildinga (Siussi Podergajs, 2020, str. 135 – 136).

Na šolskem centru za pošto, ekonomijo in telekomunikacije v Ljubljani so že pred leti pripravili načrt, ki je usmerjen v preventivo za varovanje zdravja zaposlenih. S strani zaposlenih je bil načrt dobro sprejet, zato ga konsistentno izvajajo. Vsaj enkrat na leto vodja kolegija skliče sestanek, kjer preverijo, kako poteka izvajanje programa in hkrati tudi sprejmejo predloge za oblikovanje novega načrta za promocijo zdravja. Njihov program je usmerjen v aktivnosti, ki pripomorejo k izboljšanju delovnega okolja in organizacije dela. Zaposlene spodbuja, da živijo zdravo in se gibajo. Vključujejo tudi aktivnosti, ki spodbujajo osebno rast in razvoj. Zaradi tega je na območju šolskega centra prepovedano kajenje, konzumiranje alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc. Za zaposlene so organizirani redni zdravstveni pregledi in prav tako je poskrbljeno za ustrezne delovne pogoje in varnost na delovnem mestu. Med delovnikom je za vse zagotovljena zdrava prehrana. V prostem času preventivno izvajajo sprostivne aktivnosti, zaposleni imajo možnost uporabe šolskega fitnesa in enkrat na teden rekreacijo v šolski telovadnici. V prihodnje si želijo, da bi lahko delno, do določenega zneska vsem zaposlenim povrnili stroške za uporabo šprtnih in wellness storitev, kot so npr. smučanje, plavanje, masaža, savna, joga, vodene vadbe in podobno. Prav tako si želijo, da bi lahko do določenega zneska povrnili stroški opreme za rekreativne, terapevtske in postrehabilitacijske dejavnosti (Rupret, 2020, str. 37 – 40).

Na Šolskem centru Nova Gorica - Gimnazija in zdravstvena šola so program promocije zdravja pretežno usmerili h gibanju in k športu ter zdravemu načinu prehranjevanja, saj sta končni rezultat teh aktivnosti dobro počutje in zadovoljstvo. Posledično to doprinese h kakovostnejšemu opravljanju poklica in boljši komunikaciji ter sodelovanju med profesorji in dijaki. Skladno z zakonom izvajajo aktivnosti, ki pripomorejo k bolj zdravemu načinu življenja in oblikovanju podpornega okolja. Zaposlene motivirajo k sodelovanju na različne načine, kot so ozaveščanje o koristih zdravega načina življenja, prenašanje zdravih navad iz delovnega okolja v domače, spodbujanje k aktivnemu življenjskemu slogu, organiziranje izobraževanj na tematiko promocije zdravja in upoštevanje želja zaposlenih. Na delovnem mestu zaposlenim ponujajo naslednje možnosti promocije zdravja: organizacija in financiranje raznih športno–rekracijskih dogodkov, izletov in prireditev, k sodelovanju so vabljeni tudi družinski člani zaposlenih. Z različnimi slogani, ki so povsod na šoli, spodbujajo k zdravi izbiri, kot je npr. uporaba stopnic namesto dvigala in v šolo s kolesom. V šolski menzi ponujajo dijakom in zaposlenim zdravo malico, na voljo imajo uporabo šolske kuhinje za pripravo lastne malice in dovolj dolg odmor v ta namen. Dobro prakso predstavljajo tudi kratki gibalni odmori, tovrstne vaje prekrvavijo mišice in sprostijo stres, sestavljene pa so pretežno iz dihalnih in razteznih vaj (Jelen, 2020, str. 225 – 228).

V Osnovni šoli Dragotina Ketteja v Ilirski Bistrici so do boljšega počutja zaposlenih prišli z oblikovanjem podporne skupine na delovnem mestu. Zadnja leta so v šoli opazili trend porasta izgorelosti, stresa, nezadovoljstva in depresije. Oblikovanje podporne skupine je pomembno vplivala na čustveno in strokovno stabilnost zaposlenih. Podporna skupina predstavlja izmenjavo izkušenj in informacij, kar pripomore k temu, da zaposleni razumejo, da se podobne, težje situacije dogajajo večini in se tako lažje spoprimejo s težavo. Temelji

na zaupanju, saj je tematika težav tako poklicna kot tudi osebna. Sodelovanje je prostovoljno, zato se je skupini pridružilo nekaj učiteljev. Poleg pogovorov in reševanja problema izgorelosti in nezadovoljstva v skupini izvajajo razne vaje za sprostitvev, umiritev in dihanje, avtogene treninge, meditacijo, vaje za čuječnost in vaje, kako prepoznati simptome stresa. Poudarek je na življenju zdravega življenskega sloga in druženju na raznih neformalnih druženjih, ki ugodno vplivajo na odnose in zadovoljstvo zaposlenih (Vadnjal & Stergar, 2020, str. 26 – 28).

V Osnovni šoli Vič v Ljubljani od šolskega leta 2017/18 izvajajo promocijo zdravja v obliki vzajemnega učenja. Zaposleni so se prostovoljno vključili v projekt in izkazalo se je, da so z različnimi pristopi uspeli izboljšati kakovost življenja zaposlenih, med zaposlenimi so spodbudili večje zanimanje za gibanje in zdravo prehranjevanje, hkrati pa so se izboljšali njihovi odnosi. Vzajemno učenje z različnimi pristopi spodbuja posameznike k učenju, delu na sebi in osebni rasti. Velik poudarek je na učenju medsebojnih odnosih, kako ravnati v odnosih z drugimi, česar se ne moremo naučiti drugače kot s prakso. Na njihovi šoli ta oblika poteka tako med zaposlenimi, med seboj delijo dobre prakse, za katere so slišali in jih poznajo. Skupaj so izvedli delavnice možganskega treninga, vodene vadbe in vadbe v šolskem fitnessu, starodavno tehniko OM treninga za umiritev uma in vodeno meditacijo mantra. Aktivno k sodelovanju vabijo tudi zunanje strokovnjake in izvajalce promocije zdravja, s katerimi so izvedli treninge čuječnosti, treninge EFT, tehnike za sprostitvev in odstranjevanje negativnih čustev, jogo smeha, delavnico učenja s pomočjo Feldenkresiove metode, ki pripomore k izboljšanju telesnih funkcij in posameznikom pomaga, da se znebijo zakoreninjenih napačnih vzorcev razmišljanja, predavanje na temo nege glasu, delavnico umetnosti, kjer so spoznali metodo Fraktalne risbe, ki lajša stres in pomaga posameznikom razumeti njihovo čustveno situacijo, svetovanje na temo pregledovanja dojk, izobraževanje na temo odnosov in odnosa do sebe, izobraževanje, kako se spoprijeti in obvladovati stres, predavanje na temo ljubezni do sebe in krepitve mišic medeničnega dna. V šoli ocenjujejo projekt kot uspešen, zato ga od takrat naprej redno izvajajo, na šoli imajo ustanovljeno skupino za zdravje, ki uspešno sodeluje z vodstvom. V naslednjih letih bodo izvedli še več delavnic z različnih področij, med drugimi petje in pevske tehnike, kreativno pisanje, pilates, nordijsko hojo, dihanje, kreativno slikanje, igranje na glasbila, poslovno oblačenje in ličenje, prehrano na delovnem mestu in izboljšanje zdravja (Flerin, 2020, str. 32 – 35).

V Osnovni šoli Kozara v Novi Gorici navajajajo in opisujejo kitajsko starodavno dihalno tehniko »6 zdravnih zvokov« kot učinkovito sprostitevno tehniko promocije zdravja. Z dihalno tehniko posameznik uravnava svojo energijo z namenom preventive. Vaja je sestavljena iz 6 zvokov, zvok SSSSSSZ, FFFFUU, ŠŠŠŠŠŠŠ, HHHAAAA, HHUUUU in zvok HHHIII. Vadba zajema globoke in normalne vdihe, ki jim sledijo vzdignjene roke, sledi pa tih izdih z zvokom vred ter spust rok. Vsak zvok ugodno vpliva na zdravje, zvok SSSSSSZ pripomore k odpravljanju treme, zvok FFFFUU odpravlja utrujenost, zvok ŠŠŠŠŠŠŠ odpravlja jezo, zvok HHHAAAA odpravlja nestrpnost, nepotrpežljivost in negativno energijo, zvok HHUUUU odpravlja težave z vranico in zvok HHHIII pomirja in

pomaga pri nespečnosti; temu sledi sprostitvev rok. Vsakodnevni trening, ki traja 15–20 minut, zadošča in pomembno vpliva na zdravje (Dirjec, 2020, str. 176 – 178).

Na Elektrotehniško-računalniški strokovni šoli in gimnaziji v Ljubljani opisujejo, kako argentinski tango blagodejno vpliva na psihofizično stanje posameznika, saj izboljšuje telesne funkcije in gibalne spretnosti, krepí komunikacijo in medsebojne odnose ter dviga razpoloženje. Dotiki, objemi, gibanje in glasba blagodejno vplivajo na zdravje in tango je edinstvena kombinacija, ki vse to združuje. Zadošča 1 ples na dan, kar je približno 3 minute, da posameznik izstopi iz rutine dneva in preusmeri svojo pozornost. Vsak gib pri tangu zahteva popolno pozornost nad telesom, neverbalni komunikaciji s soplesalcem in ritmu. Neverbalna komunikacija, ki med soplesalcema ves čas poteka, privede do tega, da posameznik lažje gleda na življenje z več zornih kotov. Napak pri tangu ni, zato je prav vsak korak priložnost za nekaj drugačnega in spodbuja kreativnost in iznajdljivost. Med plesom posameznik razvija potrpežljivost in strpnost, obenem pa je odlična prilika za druženje in grajenje dobrih odnosov, saj se ga pleše na plesnih večerih imenovanih milonge in sicer tako, da se partnerje menjuje tekom plesa in noči ves čas menjujejo. Tango je prebivalcem Buenos Airesa pomagal, da so se prebili skozi težke čase v obdobju vojne, krize in revščine. Čeprav je ples videti zelo čustven in strasten med plesalcema vlada spoštovanje. Delavnice tanga priporočajo vsem pri vseh starostih (Čugalj, 2020, str. 185 – 187).

Ugotovila sem, da je največ aktivnosti v VIZ na področju promocije zdravja usmerjenih v obvladovanje stresa na delovnem mestu, zdravo prehrano in športne aktivnosti. Tabela 1 prikazuje primere različnih aktivnosti na posamezni ravni.

Tabela 1: Aktivnosti promocije zdravja v VIZ na različnih ravneh izvedbe

Raven izvedbe	Aktivnosti
Obvladovanje stresa na delovnem mestu	Dihalne vaje, vaje za čuječnost, avtogeni treningi, druženja zaposlenih, delavnice in predavanja, dovolj dolg odmor za malico, spodbujanje osebne rasti, podporna skupina, sprostitvene vaje, učenje medsebojnih odnosov, možganski treningi, EFT treningi, umetnostne in glasbene delavnice, ljubezen do sebe, pevske tehnike, dihalne in zvočne tehnike ples–tango.
Športne aktivnosti	Rekreacijski dnevi, vodene vadbe, uporaba šolskega fitnesa in telovadnice, športne aktivnosti v prostem času, ozaveščanje o pomenu gibanja, spodbujanje k hoji po stopnicah, zeleni prihod na šolo, aktivni odmor.
Zdrava prehrana	Zdrava prehrana na delovnem mestu, čaj brez sladkorja, sadje na delovnem mestu, ozaveščanje o zdravem življenjskem slogu, predavanja in delavnice na temo zdrave prehrane.

Vir: lastno delo.

4 PREDSTAVITEV IZBRANE ORGANIZACIJE, METODE RAZISKOVANJA IN UGOTOVITVE

V empiričnem delu bom podrobneje predstavila Ekonomsko fakulteto v Ljubljani, metodo raziskovanja in ugotovitev raziskave. Izvedla sem intervju z mag. Natašo Mulec, ki je na Ekonomski fakulteti v Ljubljani odgovorna za izvajanje programa promocije zdravja na delovnem mestu. Intervju se mi je zdela najboljša oblika raziskovanja, da izvem, kako pravzaprav poteka izvajanje aktivnosti programa promocije zdravja na Ekonomski fakulteti v Ljubljani, kdo vse je vpet v proces, kakšni so predpogoji izvajanje, kakšne vrste aktivnosti se izvajajo in od kdaj. Intervju je bil izveden v živo, 2. septembra 2020, v prostorih Ekonomske fakultete v Ljubljani in se je snemal s snemalnikom zvoka na mobilnem telefonu. Izvedla sem strukturiran intervju, saj so bila vprašanja pripravljena in poslana spraševanki vnaprej, da se je lahko dobro pripravila na odgovore. Izvedba intervjuja je trajala 1 uro in 15 minut.

4.1 Predstavitev organizacije

Ekonomska fakulteta (v nadaljevanju EF) je bila ustanovljena leta 1946 in je že od takrat del Univerze v Ljubljani. Zelo kmalu je postala ena vplivnejših univerzitetnih organizacij v regiji, danes pa se lahko pohvali kar s trojno akreditacijo mednarodnih šol. Te akreditacije – EQUIS, AACSB in AMBA jo uvrščajo med en odstotek najboljših poslovno ekonomskih šol na svetu (Ekonomska fakulteta, brez datuma a).

Na Ekonomski fakulteti se izvajata dva dodiplomska programa bolonjskega študija (3+) – Univerzitetna poslovna in ekonomska šola (v nadaljevanju UPEŠ) in Visoka poslovna šola (v nadaljevanju VPŠ). Na UPEŠ programu lahko izbirajo študentje med 12-imi različnimi smermi študija, na VPŠ programi pa med 10 smermi. Dodiplomski študij ponuja dva programa dvojnih diplom. Po diplomi lahko študentje nadaljujejo študij na podiplomskem programu (+2), izbirajo lahko kar med 18 usmeritvami, od tega jih imajo na voljo 10 v angleškem jeziku in celo en program v tujini. Podiplomski študij ponuja šest programov dvojnih diplom. Na Ekonomski fakulteti se v angleškem jeziku izvaja tudi doktorski program ekonomskih in poslovnih ved (+4). Za izvedbo kakovostnega študijskega procesa se fakulteta lahko pohvali z različnimi sodelovanji s priznanimi profesorji s tujih uglednih univerz in znanstvenih institucij s celega sveta. Prav tako je članica večih mednarodnih združenj in organizacij (Ekonomska fakulteta, brez datuma a).

Fakulteta deluje pod strokovnim vodstvom dekanje red. prof. dr. Metke Tekavčič (Ekonomska fakulteta, brez datuma c).

Fakulteta se zavzema za širok spekter strateških ciljev, kot so ugled fakultete, spoštovanje, zavzetost in sodelovanje zaposlenih za učinkovito rabo resursov, vzdržno finančno strukturo in gospodarske ter družbene učinke. Zavzema se za ponudbo kakovostne učne izkušnje, za izobrazbo zaposljivih diplomantov, ki bodo lahko odgovorno reševali

kompleksne izzive, in za vplivno raziskovalno delo. Vizija Ekonomske fakultete je, da bo ta do leta 2025 prva izbira za skupno raziskovanje, učenje in oblikovanje trajnostnih razvojnih rešitev med poslovnimi in ekonomskimi šolami v srednji in vzhodni Evropi. Namen oz. poslanstvo fakultete pa je širiti obzorja in razvijati usposobljenost za družbeno odgovorno obvladovanje poslovnih in ekonomskih izzivov (Ekonomska fakulteta, brez datuma b).

4.2 Metodologija raziskave

Ena izmed tehnik spoznavanja načina dela organizacije je tudi intervju. Odvija se med 2 subjektoma, spraševalcem, ki sprašuje, in spraševancem, ki odgovarja. Spraševancev ali spraševalcev je lahko več. Spraševalec da pobudo za intervju, pozna njegov namen in cilj. Intervju je sestavljen iz treh delov, uvoda, informativnega dela in zaključka. V uvodu spraševalec predstavi, kakšen je namen in cilj intervjuja, se predstavi vsem udeleženi in poskrbi za prijetno atmosfero. V informativnem delu med subjektoma steče pogovor, spraševalec postavlja odgovore, medtem ko spraševanec odgovarja. V zaključku se spraševalec zahvali, doda prijazne opombe in tako kot pri uvodu tudi v zaključku poskrbi za prijetno atmosfero. Spraševalec ima pri intervjuju možnost izbire in kombinacij vprašanj. Razlikujemo med odprtimi in zaprtimi vprašanji ter posrednimi in neposrednimi. Odprta vprašanja se začenjajo z vprašalnicami zakaj, kdo, kje, kaj, kako in kdaj ter dajejo spraševancu pobudo, da poda daljši odgovor, ga dobro opiše in razloži. Pri zaprtih vprašanjih pa je ravno obratno, odgovori so kratki in jasni, najbolj pogosta sta le da ali ne. Neposredno postavljeno vprašanje za spraševanca pomeni neposredni odgovor, medtem ko posredno vprašanje pomeni, da bo spraševalec prišel do odgovora posredno. Pri postavljanju vprašanj mora spraševalec paziti, da so ta jasna in razumljiva. Za sprostitev ozračja je dobro, da spraševalec začne z lažjimi vprašanji, lahko postavlja podvprašanja, vendar je pri tem treba paziti, da ne postavlja preveč vprašanj naenkrat. Prav tako se mora spraševalec izogibati vprašanj, ki nimajo povezave z obravnavano tematiko, in dvoumnih vprašanj. Glede na strukturo intervjuja ločimo tri vrste intervjujev, tj. strukturirane, polstrukturirane in nestrukturirane. Pri strukturiranem sta vsebina in vrstni red vprašanj znana vnaprej, medtem ko sta pri polstrukturiranih le približno določena, kar pomeni, da lahko spraševalec sproti prilagaja vprašanja in njihov vrstni red. V primeru nestrukturiranega intervjuja pa spraševalec sproti dobiva ideje za vprašanja, saj ima vnaprej določeno le tematiko intervjuja. Intervjuje ločujemo tudi glede na to, v kakšnem odnosu sta subjekta, razlikujemo med mehkim, nevtralnimi in trdim. Če sta subjekta v prijateljskem odnosu, govorimo o mehkem intervjuju, saj spraševalec ne pritiska na spraševanca. Nasprotno, ko mora spraševalec močno pritiskati na spraševanca in vztrajati pri odgovorih, govorimo o trdem intervjuju. Pri nevtralnem intervjuju pa je njun odnos korekten, časovni razpon je določen vnaprej in spraševalec ne pokaže prevelikega mnenja o odgovorih (Balas Rant, 2014, str. 13-15).

4.3 Rezultat raziskave

Nataša Mulec je po izobrazbi mag. pravnih znanosti in je na Ekonomski fakulteti zaposlena že od leta 2009. Na začetku je bila zaposlena kot pomočnica tajnika za pravne zadeve, kasneje pa kot tajnica za pravne zadeve do leta 2017. Vse do leta 2017 na EF niso izvajali programa promocije zdravja in ravno ona je zaslužna, da so ga začeli in da so danes že pripoznani kot primer dobre prakse. Zaupala mi je svojo zgodbo o delovni izgorelosti, ki je bila tudi razlog, da se danes ukvarja s tem. Ta izkušnja ji je dala motivacijo in zagon, da je postala »samooklicana« promotorka zdravja in je prvi program promocije zdravja na fakulteti izpeljala sama brez kakršnih koli sredstev, finančne podpore in priznanja vodstva. O promociji zdravja je do takrat že nekaj vedela in prebrala, vendar je v glavnem izhajala iz svoje izkušnje. Njeno delo so zaposleni lepo sprejeli in po pol leta dela je dobila tudi uradno potrditev vodstva za njeno delo. Na Ekonomski fakulteti imajo od leta 2017 ustanovljeno skupino za zdravje, ki jo sestavljajo vodja kadrovske službe, trije športni pedagogi in strokovni sodelovec s področja nutricionistike in živilske tehnologije. Skupina uspešno sodeluje z vodstvom in vsako leto skupaj sprejmejo program promocije zdravja. Pred sprejetjem najprej vodstvu poročajo o rezultatih programa iz preteklega leta, torej če so bili doseženi cilji, kakšno je bilo zadovoljstvo zaposlenih in koliko sredstev je bilo v ta namen porabljenih. Na podlagi poročila skupaj sprejmejo nov načrt za obdobje enega leta. Trenutno so v prehodnem obdobju, saj se rezultati pokažejo v obdobju 3–5 let, vendar so opazili že veliko sprememb. Izboljšali so se odnosi, pojedjo več sadja, več se gibajo in predvsem najpomembneje, da bolj pazijo na zdravje. Do teh ugotovitev so prišli z rednim izvajanjem anket in dobrim odzivom zaposlenih. Rezultati nedavne ankete s področja zdravega prehranjevanja in fizične aktivnosti naših zaposlenih je pokazala, da so zaposleni zelo aktivni, skoraj vsi anketirani vsaj 1-krat tedensko. Dobra polovica anketiranih je v prostem času vsaj 2–3 krat tedensko fizično aktivna. Telovadbe na delovnem mestu se udeležuje manj zaposlenih, slaba polovica, razlog za to je pomanjkanje časa. Anketa je pokazala da se zaposleni dobro zavedajo pomena zdravega načina življenja, teh aktivnosti se udeležuje več kot pol anketiranih. Večina zaposlenih na fakulteti je mnenja, da se program promocije zdravja izvaja dobro. Zaposlene aktivno vključujejo v program in upoštevajo njihove predloge in mnenja. Ideje za ostale aktivnosti sicer išče sproti, tako da prebira strokovno gradivo, se na tem področju ves čas izpopolnjuje in išče dobre prakse od drugod. O vseh aktivnostih so zaposleni obveščeni preko različnih kanalov, kot so socialna omrežja, elektronska pošta, interna revija, prospekti, plakati in zloženke. Ugotovili so, da je mail najboljši kanal za komuniciranje o aktivnostih. Uporabnikom omogoča komunikacijo z ostalimi in možnost, da si aktivnosti zabeležijo v koledar in na njih ne pozabijo. V veliko pomoč pri tem je trženjska služba, ki poskrbi za vablјiv vizualni izgled. Pravi uspeh akcije pa je zagotovljen, če se o njej veliko govori med zaposlenimi. Program promocije zdravja izvajajo na štirih ravneh: krepitev kompetenc, zdrava prehrana, športne aktivnosti in kampanje. Med vsemi je največ interesa za aktivnosti na temo zdravega prehranjevanja. V okviru tega sklopa so organizirali različna predavanja, degustacije in kuharske delavnice. V menzi fakultete so prilagodili jedilnik, ki po novem vsebuje več sveže sezonske zelenjave,

na voljo je tudi več mesnih in zelenjavnih menijev ter meni z več maščobami in manj ogljikovimi hidrati.

Slika 1: Primer zdravega menija z več sezonske zelenjave v menzi fakultete



Vir: Ekonomska fakulteta (2020).

Merilni traki o pomenu barve urina, ki so nameščeni po sanitarijah, opominjajo zaposlene na to, ali pijejo zadosti vode.

Slika 2: Merilnik zadostne hidracije v sanitarijah fakultete



Vir: Ekonomska fakulteta (2020).

Zaposleni imajo dvakrat tedensko na voljo sadje na delovnem mestu.

Slika 3: Sadje na delovnem mestu



Vir: Ekonomska fakulteta (2020).

Vsako leto za zaposlene organizirajo različne športne aktivnosti, nekatere so letne in jih izvajajo vsako leto, druge pa mesečne oz. enkratne. Stroške za nekatere v celoti krije fakulteta, med tem ko je pri nekaterih potrebno tudi nekaj doplačila.

Nekaj časa so na fakulteti imeli tudi kolesa, ki so jih lahko zaposleni uporabljali znotraj fakultete. Spodbujajo zeleni prihod na fakulteto, v ta namen imajo na fakultati urejen prostor za tuširanje. Na delovnem mestu izvajajo aktivni odmor.

Slika 4: Športne aktivnosti



Vir: Ekonomska fakulteta (2020).

V okviru krepitve kompetenc spodbujajo osebno in kariero rast zaposlenih. Sem sodijo delavnice in predavanja na temo obvladovanja stresa, soočanja s konflikti, osebne in karijerne rasti ter meditacijo. Zaposlenim so na delovnem mestu omogočili masažo, za katero si želijo, da jo bodo lahko pogosteje izvajali tudi v prihodnje. Nekateri zaposleni imajo ergonomsko prilagojene stole in mize. Sodelovanja na aktivnostih izboljšujejo odnose in organizacijsko klimo ter povezujejo zaposlene. V okviru kampanj veliko sodelujejo z drugimi institucijami, kot je npr. razvojno raziskovalni inštitut. Z Inštitutom za inovacijo in razvoj so izpeljali kampanjo pod naslovom »Zdravje zate, energija za EF«, kjer so zaposlene pozivali k manjši

uporabi dvigala. Publiko so naslavljali s plakati po hodnikih in na dvigalu. Uspelo jim je zmanjšati uporabo dvigala za dvajset odstotkov. Kampanjo »EF v puloverju« so izvedli v sodelovanju z Razvojnim inštitutom, opozarjali so na temperaturni trening. S kampanjo so želeli spodbujati zaposlene, da bi med delovnim časom vsaj 2-krat prezračili prostor ali pa odšli iz pisarne za nekaj minut, saj le tako posameznik začuti spremembo telesne temperature. Metoda dokazano vodi k zmanjšanju krvožilnih bolezni in diabetesa. Kampanjo so izpeljali zelo izvirno, tisti dan so v vseh prostorih fakultete znižali sobno temperaturo za dve stopinji in zaposlenim organizirali čajanko »Dekanja vabi na čaj«, kjer so izpeljali tekmovanje za najboljši pulover. Po meritvah so ugotovili, da so tisti dan znižali porabo energije za trinajst odstotkov.

Slika 5: Zdravje zame, energija za EF



Vir: Ekonomska fakulteta (2020).

V prihodnosti bodo program izpopolnjevali in ga prilagajali glede na potrebe in rezultate anket. Želijo si narediti še več na temo profesionalnega in osebnostnega razvoja. V načrtu imajo vzpostavitev tihe sobe za sprostitev in več masaž. Uspešno so s programom nadaljevali tudi v času zaprtja države, ko so nekatere aktivnosti premaknili na splet. Ker se je to dobro prijelo med zaposlenimi, bodo, če bo izkazan interes, to izvajali tudi v prihodnosti.

V spodnji tabeli 2 sem povzela, katere aktivnosti so od leta 2017 do leta 2020 izvedli na posamezni ravni in kakšne učinke so zabeležili.

Tabela 2: Ravni izvedbe, aktivnosti in učinki izvedbe promocije zdravja na Ekonomski fakulteti

Raven izvedbe	Aktivnosti	Učinki
Krepitev kompetenc	<ul style="list-style-type: none"> - Karierna rast - Osebnostna rast - Obvladovanje stresa na delovnem mestu - Soočanje s konflikti na delovnem mestu 	Ergonomska prilagoditev delovnih mest, boljša organizacijska klima in večja povezanost med zaposlenimi.

Se nadaljuje

Tabela 2: Ravni izvedbe, aktivnosti in učinki izvedbe promocije zdravja na Ekonomski fakulteti (nad.)

Zdrava prehrana	<ul style="list-style-type: none"> - Sadje na delovnem mestu - Kuharske delavnice - Degustacije - Zdravi jedilniki v menzi fakultete - Merilnik dehidracije 	Zaposleni pojedjo več sadja na delovnem mestu in doma, bolj so pozorni na zdravo izbiro in zadostno hidracijo. Med njimi je več zanimanja za zdrave prehranjevalne navade.
Športne aktivnosti	<ul style="list-style-type: none"> - Aktivni odmor - Aktivnosti v prostem času - Masaža na delovnem mestu - Kolesa na fakulteti - Zeleni prihod na fakulteto - Telovadba preko Zooma 	Zaposleni se več gibljejo. Rezultati anket so pokazali, da so zaposleni dobro fizično aktivni. Dobre izkušnje spodbujajo k večjemu sodelovanju na aktivnostih.
Kampanje	<ul style="list-style-type: none"> - EF v puloverju - Zdravje zame, energija za EF 	Znižali so porabo energije in zmanjšali uporabo dvigala.

Vir: lastno delo.

SKLEP

Skozi pisanje naloge sem spoznala veliko novega na temo promocije zdravja. Skozi različne prakse sem spoznala veliko pristopov izvajanja programa v vzgoji in izobraževanju. Promocija zdravja je program, ki se splača in za izvedbo katerega sploh ni potrebno nameniti zelo veliko sredstev, da bo uspešen, npr. na Ekonomski fakulteti so ga v prvem letu izvedli brez kakršnih koli sredstev. Pomembno je, da so v organizaciji pravilno organizirani, imajo podporo vodstva, ustanovijo podporno skupino in znajo v program aktivno vključiti zaposlene ter jih motivirati za sodelovanje. Dobro načrtovane aktivnosti, ki so drugačne in zanimive, pripomorejo k aktivnemu vključevanju zaposlenih, saj se dober glas širi od ust do ust zaposlenih. Učinkoviti programi za promocijo zdravja so usmerjeni v obvladovanje stresa, izvajanje fizičnih aktivnosti, poudarjajo zdravo prehrano, spodbujajo organizacijski razvoj, ergonomsko prilagajajo delovna mesta in se usmerjajo k zmajševanju kajenja in bolečin v hrbtu. Predvsem v vzgoji in izobraževanju je obvladovanje stresa ključnega pomena, saj se pedagogi in raziskovalci v okviru svojega dela srečujejo z veliko izzivi, ki lahko vodijo v nastanek stresnih situacij.

Na različnih šolah po Sloveniji sem po novejših podatkih lahko primerjala aktivnosti, ki jih izvajajo na različnih ravneh. Ugotovila sem, da največ aktivnosti izvajajo na področju zdrave prehrane, gibanja in obvladovanja stresa. Večina aktivnosti je skupinskega pristopa in se ne nanašajo specifično na enega posameznika. Šole izvajajo dokaj podobne aktivnosti. Ugotovila sem, da skoraj vse šole izvajajo izobraževalne programe na tematiko promocije zdravja, sem štejemo predavanja in ozaveščanja o pomenu zdrave prehrane, gibanja in obvladovanja stresa. Prav tako večina šol nudi zaposlenim možnost zdravega obroka na

delovnem mestu. Šole, ki imajo šolski fitnes ali telovadnico, v večini nudijo možnost rekreacije za zaposlene v prostem času. Za obvladovanje stresa pa najpogosteje izvajajo tehnike sproščanja in dihalnih vaj. Zanimivi pristopi s tega področja so tudi umetnostne, glasbene, pevske in plesne delavnice, ki učinkovito pripomorejo k obvladovanju stresa. Skoraj vse šole vsaj enkrat letno organizirajo družabne dogodke za zaposlene, s katerimi krepijo medsebojne odnose in organizacijsko klimo.

Na Ekonomski fakulteti v Ljubljani vse do leta 2017 niso izvajali promocije zdravja na delovnem mestu, čeprav zakon to opredeljuje že od leta 2011 in se v sklopu študijskih programov veliko omenja promocijo zdravja. Ob prebiranju dobrih praks tega programa v vzgoji in izobraževanju iz Slovenije sem v večini videla, da se je program začel aktivno razvijati zelo pozno tudi v ostalih izobraževalnih institucijah. Nataši Mulec je zagon za to delo dala osebna izkušnja s preobremenjenostjo na delovnem mestu. Ravno zaradi osebne izkušnje ima njeno delo še večjo vrednost. Program promocije zdravja izvajajo na štirih ravneh: krepitev kompetenc, zdrava prehrana, športne aktivnosti in kampanje. Če primerjam aktivnosti Ekonomske fakultete z izbranimi aktivnostmi ostalih šol v vzgoji in izobraževanju, lahko ugotovim, da so si aktivnosti med seboj zelo podobne, vendar pa bi izpostavila nekaj izjem, in sicer kampanje, ki jih na Ekonomski fakulteti izvajajo v sodelovanju z zunanjimi institucijami in strokovnjaki, ki so zelo zanimive in drugačne. Pri športnih aktivnostih bi izpostavila kolesa in uspešno prilagoditev športnih aktivnosti na splet v času zaprtja države. Pri zdravi prehrani bi izpostavila kuharske delavnice in degustacije, za katere mi je tudi že Nataša Mulec omenila, da so pozele največji uspeh. Prav tako bi sem umestila tudi merilnike za ugotavljanje zadostne hidracije. Pri krepitevi kompetenc izvajajo pester izbor predavanj na temo osebne in karijerne rasti ter obvladovanja stresa. Ta raven se mi zdi zaenkrat najbolj šibka, vendar se zdijo načrti za prihodnost zelo prepričljivi - vzpostavitev tihe sobe.

Po izvedbi intervjuja, prebranim strokovnim gradivom in praksami lahko mojo hipotezo potrdim. Boljše je, da podjetje zaposli na to delovno mesto nekoga znotraj podjetja, vendar narava dela zahteva tudi sodelovanje z zunanjimi institucijami. Promocija zdravja je zelo širok pojem in od posameznikov zahteva konstantno vzajemno učenje, zato je v sklopu programa res veliko izobraževanj. Da zaposleni ne dobijo negativnega občutka »še eno izobraževanje«, se mi zdi pomembno, da je oseba na tem delovnem mestu pravega značaja, da rada dela z ljudmi, zna pomagati, je komunikativna, iznajdljiva, kreativna, pozitivna, srčna, vestna, zavzeta za delo, zna navdušiti in motivirati ostale. Tovrstna sprememba, kot je sprememba življenjskega sloga, je dolgoročen proces, zato je potrebno zaposlene konstantno motivirati in spodbujati. Pri tem se mi zdi zelo pomembno in dobro, če so aktivnosti drugačne, kreativne in zanimive. Tukaj bi med aktivnostmi ekonomske fakultete izpostavila naslednje: merilniki urina za ugotavljanje zadostne hidracije, kampanja »EF v puloverju«, kolesa v prostorih fakultete, prostor za tuširanje, degustacije, meni z manj maščobami in več ogljikovimi hidrati v menzi in interna lutka. Nekateri si ne vzamejo dovolj časa, zato jih lahko nekaj klikov po internetu pusti v negotovosti zaradi neverodostojnosti

podatkov. Marsikdo pa trpi za hujšimi psihičnimi oblikami bolezni in za to potrebujejo nekoga za pogovor, ki mu bodo lahko zaupali. Kot mi je povedala Nataša Mulec, je temu res tako, saj se je tudi njej že zgodilo, da so ji zaupali ne samo službene tegobe, ampak tudi osebne. Ravno iz tega razloga je boljše, da za promocijo zdravja organizacije ne najemajo zunanjih izvajalcev, saj se zaposleni z njimi ne uspejo dobro spoznati in jim posledično ne morejo zaupati.

Ugotovila sem, da je Ekonomska fakulteta danes poznana kot primer dobre prakse izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu. Dobila sem potrditev, da je za organizacijo in izvedbo programa strateško gledano bolje, da za to zaposlijo nekoga znotraj podjetja. Pri tem je pomembno dobro sodelovanje z vodstvom in ostalimi deležniki. Za osebo, ki opravlja tovrsten poklic izobrazba v zdravstveni stroki ni tako pomembna, kot je pomembna njena osebnost, energija, kreativnost in veliko volje do neprestanega učenja s tega področja. Glede na to, da se program na Ekonomski fakulteti v Ljubljani še razvija, saj se ga izvaja šele od leta 2017 in bodo dejanski rezultati vidni šele po letu 2022, bi predlagala nadaljnje raziskave v tej smeri.

LITERATURA IN VIRI

1. Balas Rant, M. (2014). *Analiza in oblikovanje organizacije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta v Ljubljani.
2. Bilban, M. (2012). *Promocija zdravja v delovnem okolju kot obveznost delodajalca*. Pridobljeno 20. aprila 2020 iz <http://www.delavska-participacija.com/priloge/2203-1.doc>
3. Catford, J. (2011, 1. december). *Ottawa 1986: back to the future*. Pridobljeno 14. maja 2020 iz https://academic.oup.com/heapro/article/26/suppl_2/ii163/585303?searchresult=1
4. Čugalj, I. (2020, 18. maj). *Argentinski tango in njegov vpliv na zdravje in odnose med ljudmi*. Pridobljeno 1. septembra 2021 iz https://books.mib.si/media/filer_public/a5/e4/a5e407b4-7d3d-491c-96dc-52886a9f548b/pz2020.pdf
5. Dirjec, I. (2020, 18. maj). *Sprostitutvena dihalna tehnika »6 zdravnih zvokov«*. Pridobljeno 1. septembra 2021 iz https://books.mib.si/media/filer_public/a5/e4/a5e407b4-7d3d-491c-96dc-52886a9f548b/pz2020.pdf
6. Ekonomska fakulteta. (brez datuma a). *Dejstva o Ekonomski fakulteti*. Pridobljeno 23. avgusta 2021 iz <http://www.ef.uni-lj.si/dejstva>
7. Ekonomska fakulteta. (brez datuma b). *Poslanstvo in vizija*. Pridobljeno 23. avgusta 2021 iz http://www.ef.uni-lj.si/poslanstvo_in_vizija
8. Ekonomska fakulteta. (brez datuma c). *Vodstvo*. Pridobljeno 23. avgusta 2021 iz <http://www.ef.uni-lj.si/vodstvo>

9. Eriksson, A. & Dellve, L. (2020, 10. november). *Learning Processes as Key for Success in Workplace Health Promotion Interventions in Health Care*. Pridobljeno 10. septembra 2021 iz <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2020.576693/full#h11>
10. Eriksson, M. & Lindström, B. (2008, 20. marec). *A salutogenic interpretation of the Ottawa Charter*. Pridobljeno 21. aprila 2020 iz <https://academic.oup.com/heapro/article/23/2/190/714741#12566677>
11. European Commission. (2001, 18. julij). *Press corner*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/DOC_01_9
12. Flerin, U. (2020, 18. maj). *Vzajemno učenje kot promocija zdravja med zaposlenimi v osnovni šoli*. Pridobljeno 1. septembra 2021 iz https://books.mib.si/media/filer_public/a5/e4/a5e407b4-7d3d-491c-96dc-52886a9f548b/pz2020.pdf
13. Goldgruber, J. & Ahrens, D. (2009, 16. oktober). *Effectiveness of workplace health promotion and primary prevention interventions: a review*. Pridobljeno 23. aprila 2020 iz <https://link.springer-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/article/10.1007/s10389-009-0282-5#Sec13>
14. Jaklič, M. (2017). *Poslovno okolje in trajnostni razvoj*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta v Ljubljani.
15. Jelen, J. (2020, 18. maj). *Zdrav način življenja*. Pridobljeno 1. septembra 2021 iz https://books.mib.si/media/filer_public/a5/e4/a5e407b4-7d3d-491c-96dc-52886a9f548b/pz2020.pdf
16. Justin. (brez datuma). *Storitve. Promocija zdravja na delovnem mestu*. Pridobljeno 10. marca 2020 iz: <https://www.justin.si/si/storitve/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/>
17. Kocjan Žibert, M. (2020, 18. maj) *Stres – ne hvala*. Pridobljeno 1. septembra 2021 iz https://books.mib.si/media/filer_public/a5/e4/a5e407b4-7d3d-491c-96dc-52886a9f548b/pz2020.pdf
18. Miklič Milek, D. & Urdih Lazar, T. (2016). *Čili za delo: učbenik za promocijo zdravja na delovnem mestu*. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
19. Ministrstvo za zdravje, direktorat za javno zdravje. (2015, 15. marec). *Promocija zdravja na delovnem mestu*. Pridobljeno 17. avgusta 2021 iz: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZ/DOKUMENTI/Preventiva-in-skrb-za-zdravje/Varovanje-in-krepitev-zdravja/zdravje-na-del-mestu/Promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/Smernice_promocija_zdravja_na_delovnem_mestu-marec_2015.pdf
20. Možina, M. (2011). *Prispevek sistemske psihoterapije k evoluciji psihoterapije*. Pridobljeno 21. aprila 2020 iz http://sfu-ljubljana.si/sites/default/files/sfu_public_files/pages/sfu_ljubljana/Spec.%20studij/Sistemska/Mozina_Prispevek_sistemske_psihoterapije_k_evoluciji_psihoterapije.pdf

21. Pelc, P. (2020, 18. maj). *Učenci potrebujejo zdravega učitelja*. Pridobljeno 1. septembra 2021 iz https://books.mib.si/media/filer_public/a5/e4/a5e407b4-7d3d-491c-96dc-52886a9f548b/pz2020.pdf
22. Peršolja, M. (2012, januar). *Kakovost promocije zdravja na delovnem mestu z vidika proaktivnosti za zdravje*. Pridobljeno 17. maja 2020 iz https://www.researchgate.net/profile/Melita_Persolja/publication/316039855_KAKOVOST_PROMOCIJE_ZDRAVJA_NA_DELOVNEM_MESTU_Z_VIDIKA_PROAKTIVNOSTI_ZA_ZDRAVJE_WORKPLACE_HEALTH_PROMOTION_QUALITY_RELATED_TO_PROACTIVITY_FOR_HEALTH/links/58ee18490f7e9b37ed167d06/K
23. Podjed, K. (2014, avgust). *Proaktivni pristop k promociji zdravja na delovnem mestu*. Pridobljeno 15. maja 2020 iz <http://www.produtivnost.si/wp-content/uploads/2014/09/Proaktivni-pristop-k-promociji-zdravja-na-delovnem-mestu-Ekonomska-demokracija-avg-2014.pdf>
24. Rupret, D. (2020, 18. maj) *Pozitivna stališča do dela s pomočjo promocije zdravja pri delu..* Pridobljeno 1. septembra 2021 iz https://books.mib.si/media/filer_public/a5/e4/a5e407b4-7d3d-491c-96dc-52886a9f548b/pz2020.pdf
25. Siussi Podergajs, P. (18. maj 2020) *S promocijo zdravja premagajmo stres*. Pridobljeno 1. septembra 2021 iz https://books.mib.si/media/filer_public/a5/e4/a5e407b4-7d3d-491c-96dc-52886a9f548b/pz2020.pdf
26. Stergar, E. & Urdih Lazar, T. (2012). *Zdravi delavci v zdravih organizacijah. Priročnik za promocijo zdravja pri delu v velikih in srednje velikih podjetjih in organizacijah*. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
27. Tountas, Y. (2009, 19. marec). *The historical origins of the basic concepts of health promotion and education: the role of ancient Greek philosophy and medicine*. Pridobljeno 20. aprila 2020 iz <https://academic.oup.com/heapro/article/24/2/185/568653#9104734>
28. Urdih Lazar, T. (2013). *Promocija zdravja pri delu. Definicije, metode in tehnike*. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
29. WHO. (2009, 9. december). *Milestones in health promotion : statements from global conferences*. Pridobljeno 29. julija 2021: <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-NMH-CHP-09.01>
30. WHO. (brez datuma a). *Health organization*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/first-global-conference>
31. WHO. (brez datuma b). *Mental Health and Substance Use*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/mental-health-in-the-workplace>

32. Vadnjal, A. & Stergar, M. (2020, 18. maj). *S podporno skupino do boljšega počutja na delovnem mestu*. Pridobljeno 1. septembra 2021 iz https://books.mib.si/media/filer_public/a5/e4/a5e407b4-7d3d-491c-96dc-52886a9f548b/pz2020.pdf

PRILOGA

Priloga 1: Intervju

1. Za začetek vas prosim, če se lahko na kratko predstavite (nekaj besed o sebi, vaša izobrazba; poklic in koliko časa ga že opravljate, od kdaj na EF; zakaj ste se odločili za ta poklic).

Moje ime je Nataša Mulec, na Ekonomski fakulteti sem zaposlena od leta 2009. Po izobrazbi sem mag. pravnih znanosti. Preden sem se zaposlila na sedanjem delovnem mestu, sem bila pomočnica tajnika za pravne zadeve, kasneje pa tudi tajnica za pravne zadeve. Leta 2016, ko sem bila noseča, sem zaradi preobremenjenosti na delovnem mestu skoraj izgorela. Takrat sem spoznala, da so bili to opozorilni znaki, da je dovolj in da moram poslušati sebe, delala sem namreč po 12 ur na dan, nisem imela časa za druženje, šport, prijatelje in prišlo je celo tako daleč, da nisem mogla vstati iz postelje. Zdravnik me je poslal na bolniško za 4 mesece, vendar mi ob tem ni pripisal diagnoze izgorelosti, vendar se še zdaj spomnim, da sem bila z močmi tako na koncu, da je bil nakup malice zame tako velik napor, da enostavno nisem zmogla. Po vrnitvi s porodniške sem bila premeščena z mesta tajnice in takrat sem začela razmišljati o poklicu, ki ga opravljam sedaj. Takrat so bili zametki promocije zdravje še v povojih, sem pa sem o tem že nekaj slišala in bila sem prepričana, da se to ni zgodilo samo meni, saj obstajajo še bolj zahtevna delovna mesta, kjer se je potrebno ves čas izobraževati in usposabljeni. Tako smo na Ekonomski fakulteti program promocije zdravja začeli izvajati šele leta 2017, ko sem se vrnila s porodniške. Začelo se je tako, da sem si po svoje zamislila, kako bi zadevo izpeljala in jo začela izvajati. Izhajala sem iz sebe, kaj sem pogrešala, kaj mislim, da bi bilo dobro zame in za zaposlene. Še zdaj se spomnim prvih elektronskih sporočil, ki sem jih pošiljala zaposlenim, pod katere sem se podpisovala kot samooklicana promotorka zdravja. Ljudje so to dobro sprejeli, tako sem prvi program promocije zdravja začela izvajati sama brez vseh sredstev, finančne podpore in priznanja vodstva. Sedaj se poleg promocije zdravja ukvarjam tudi z okoljsko trajnostnimi vsebinami. Ekonomska fakulteta ima naziv Ekošole in ima zeleno zastavo. Da si je fakulteta zaslužila zastavo, je šla skozi več korakov. Potrebno je bilo ustanoviti Ekoodbor, izpolnjevati pogoje okoljskega pregleda, to je ocena okoljskega vpliva šole, in izdelati eko-akcijski načrt. Potrebno je bilo spremljati in meriti uspešnost ciljev, vključiti okoljske vsebine v učni načrt, ozaveščati in vključevati o tem po fakulteti ter podati izjavo eko-listine.

2. Ali imate na EF ustanovljeno skupino za zdravje? Če DA, kdo vse jo sestavlja? Kako poteka sodelovanje z vodstvom, s katerimi informacijami jih prepričate, ali so naklonjeni vašim idejam?

Da, na fakulteti imamo ustanovljeno skupino za zdravje. Sestavljajo jo vodja kadrovske službe, športni pedagogi Vinko Zorko, Peter Preskar in Nina Jeram ter profesor Mark Budler, ki je tudi mentor Fitnes zveze Slovenije. Danes imamo tudi popolno podporo vodstva.

Potrditev s strani dekanje sem dobila kmalu, približno nekje pol leta zatem, ko sem začela izvajati program mi je na strateški konferenci, pred vsemi zaposlenimi, dala uradno potrditev, da se na naši fakulteti ukvarjam s promocijo zdravja. To mi je veliko olajšalo delo, namreč za uvajanje novih sprememb je poleg finančnih sredstev pomembno, da vodstvo verjame v spremembe in z veseljem to pove tudi drugim. Opazila sem, da je zaradi vsesplošne sprejetosti in potrditve ljudi tudi lažje vključiti v program. Danes smo že pripoznani kot primer dobre prakse. Sodelovanje z vodstvom poteka tako, da skupaj sprejmemo program za 1 leto. Pred tem jim poročam, kaj se je v sklopu programa izvajalo preteklo leto, koliko sredstev je bilo porabljenih in kakšni rezultati so bili pri tem doseženi. Na začetku, ko še nisem bila tako suverena, je bilo kar nekaj mojih predlogov zavrženih, kar mi je takrat vzelo pogum, ampak zdaj že čutim, da sem bolj suverena in v to tudi verjamem. K temu veliko doprinesejo tudi dobri odzivi s strani zaposlenih, saj redno izvajamo ankete o zadovoljstvu. Program izvajamo na 4 področjih, tj. krepitev kompetenc, zdrava prehrana, športne aktivnosti in kampanje.

3. Koliko časa vam vzame planiranje projektov in koliko časa traja izvedba, je za vsak projekt drugače ali je vsak npr. planiran za obdobje 1 leta? Lahko navedete nekaj uspešnih projektov, ki so za vami? Ali v projekte vključite tudi zunanje strokovnjake iz stroke, katere?

Vse projekte planiramo za obdobje 1 leta skozi vse leto. Ideje dobivam sproti npr. med prebiranjem člankov, dobre prakse drugih podjetij, pa tudi s strani zaposlenih dobim veliko predlogov. Kot sem že omenila, program izvajamo na 4 področjih, krepitev kompetenc, zdrava prehrana, športne aktivnosti in kampanje. Kampanje izvajam v sodelovanju z zunanjimi institucijami, npr. z Inštitutom za inovacijo in razvoj smo izpeljali kampanjo pod naslovom »Zdravje zate, energija za EF«, kjer smo zaposlene pozivali k manjši uporabi dvigala. Publiko smo naslavljali s plakati in sporočanjem po elektronski pošti in na koncu nam je uspelo zmanjšati uporabo dvigala za dvajset odstotkov. Odziv je bil zelo dober, ker se je dalo realno pokazati, za koliko se je zmanjšalo število voženj z dvigalom. Poleg tega sem s strani zaposlenih prejela veliko pozitivnih povratnih informacij, npr. nekateri so mi dejali, da tako dejansko srečajo sodelavce na fakulteti, drugi pa, da ko me vidijo, grede raje po stopnicah, da bi bili brez slabe vesti (smeh). Kampanjo »EF v puloverju« smo izvedli v sodelovanju z Razvojnim inštitutom, opozarjali pa smo na temperaturni trening, namreč če preživiš dalj časa v prostoru s konstantno temperaturo, hitro postaneš zaspan in manj produktiven. S kampanjo smo želeli spodbujati zaposlene, da bi med delovnim časom vsaj 2-krat prezračili prostor ali pa odšli iz pisarne za nekaj minut, saj le tako posameznik začuti spremembo telesne temperature. Metoda dokazano vodi k zmanjšanju krvožilnih boleznih in zmanjšanju diabetesa. Kampanjo smo izpeljali tako, da smo na tisti dan v vseh prostorih fakultete znižali sobno temperaturo za dve stopinji. Takrat smo se malo bali, kakšen bo odziv zaposlenih, zato smo isti dan organizirali še dogodek »Dekanja vabi na čaj«. Namen čajanke

je bil, da če bi koga slučajno zelo zeblo, bi se lahko ta prišel pogret ob skodelici čaja, ob tem pa bi mu lahko še razložili, kaj je temperaturni trening, zakaj ga izvajamo in kaj s tem zasledujemo. Prišlo je okoli 100 zaposlenih, ampak nikogar ni zeblo in nihče ni bil jezen; na koncu smo še skupaj izbrali zmagovalca, kdo ima lepši pullover (smeh). Po meritvah smo ugotovili, da smo tisti dan znižali porabo energije za trinajst odstotkov.

4. Kako koordinirate izvajanje programa z vsemi zaposlenimi, se bolj poslužujete skupinskih metod izvajanja ali tudi posameznim posameznikom, morda kombinacija obojega?

Izvajamo tako skupinske kot tudi individualne metode. O vseh delavnicah, predavanjih in aktivnostih obvestimo vse zaposlene, odločitev, ali bodo sodelovali, pa je njihova. Zaposlene povabimo k sodelovanju s plakati in sporočanjem po elektronski pošti. Ugotovili smo, da je le-to najučinkovitejša metoda. Pri tem mi zelo pomaga služba za trženje in oblikovalci, ki poskrbijo, da so prospekti prijetni, zanimivi in pritegnejo. Menim, da je za uspeh na tem področju zelo pomembno, da ima podjetje notranjega zaposlenega, ki se ukvarja z izvajanjem programa. Namreč zunanji zaposleni ljudi v podjetju ne pozna in ne bo uspel tako dobro spoznati, kakor nekdo, ki je v tem podjetju prav tako zaposlen. Npr. meni se pridejo ljudje zaupati, prosijo me za nasvete in mi predlagajo tudi nove predloge, ki jih zbiram in potem predstavim vodstvu.

5. Kakšne razlike v sodelovanju in sprejemanju programa med zaposlenimi opazate (na začetku in zdaj, moški/ženske, mladi/starejši, zdravi/tisti z zdravstvenimi težavami)?

Opažam, da smo ženske veliko bolj zainteresirane k sodelovanju oz. bolj pogumne na samem začetku. Moški so na začetku nekoliko zadržani, vendar so kasneje pokazali vse več zanimanja. Na začetku sem se soočala tudi s tem, da so se nekateri posmehovali, vendar se na to nisem preveč ozirala. Predvsem mislim, da ljudi najbolj prepričajo pozitivni odzivi ostalih zaposlenih in če se o tem veliko govori. Pri rekreacijskih vadbah smo zasledili trend, da nas je bilo z vsakim treningom več, saj so zadovoljni zaposleni delili izkušnjo s sodelavci in tako je z vsakim treningom nekdo pripeljal nekoga novega s seboj.

6. Kako veste, da je bil izveden projekt uspešen? Ali so v večini ali pa vsaj delno doseženi cilji, ki si jih zadate pri posameznem projektu?

Uspešni projekti so s strani zaposlenih dobro sprejeti in pri promociji zdravja je dobro, ker so ti dejansko merljivi; npr. zmanjšali smo porabo energije, pojemo več sadja, več se gibamo,

pijemo več vode, zaposleni so bolj učinkoviti pri delu. Upam si trditi, da so v večini primerov cilji izpolnjeni. Nedavna anketa s področja zdravega prehranjevanja in fizične aktivnosti naših zaposlenih je pokazala, da so ti na naši fakulteti zelo aktivni. Ugotovili smo, da se dobra polovica anketiranih vsaj 2- do 3- krat tedensko v prostem času udeležuje vadb za telesno aktivnost. Fizične aktivnosti, ki jih izvajamo v sklopu programa na delovnem mestu, pa se udeležuje nekoliko manj kot pol anketiranih. Kot glavni razlog za to so navedli pomanjkanje časa med delom. Pohvalno pa je, da so skoraj vsi zaposleni vsaj enkrat tedensko fizično aktivni. Skozi ankete smo tudi ugotovili, da imajo zaposleni več zanimanja za aktivnosti na temo zdravega prehranjevanja. Dobra polovica anketiranih se zaveda pomena zdravega načina življenja, okoli 80 odstotkov anketiranih pa na dan zaužije vsaj 3 obroke ali več v delovnem dnevu in skoraj vsi, več kot 90 odstotkov jih zaužije vsaj en obrok med delovnikom. Aktivnosti na temo prehranjevanja se udeležuje več kot pol anketiranih, večina zaposlenih na fakulteti je mnenja, da program promocije zdravja izvajamo dobro.

7. Ste v okviru programa promocije zdravja na delovnem mestu zaposlenim ergonomsko prilagodili njihova delovna mesta, kako?

Da, zaposlenim smo dali tudi to možnost. Sicer nimajo ergonomskih miz in stolov vsi, vendar tisti, ki so menili, da to potrebujejo oz. so si to želeli, so to tudi dobili.

8. Izvajate na EF kakšno obliko telovadbe oz. rekreacije na delovnem mestu? Če DA, katero in kako?

Športne aktivnosti za zaposlene so večinoma organizirane v prostem času, to so razne rekreacije, fitnes, izleti in podobno. Vsako leto za zaposlene organiziramo različne športne aktivnosti, razlikujemo med letnimi športnimi aktivnostmi in mesečnimi oz. enkratnimi. Nekatere so v celoti financirane s strani fakultete, za nekatere pa je potrebno tudi doplačilo. Na delovnem mestu izvajamo aktivni odmor, ta metoda je zelo učinkovita, ko pade koncentracija in poteka tako, da se prezračijo prostor, zaposleni zadihajo svež zrak in se naredi nekaj razteznih vaj, da se »prebudijo«. Nekaj časa smo na fakulteti imeli tudi kolesa, ki so jih zaposleni uporabljali znotraj fakultete, ta metoda se sicer ni tako zelo prijela. Oblika telovadbe na delovnem mestu je tudi uporaba stopnic namesto dvigala, sem bi štela tudi spodbujanje zelenega prihoda na fakulteto, ravno za ta namen smo na fakulteti pridobili tudi tuš kabino.

9. Katere akcije in kako ste jih izvedli glede spodbujanja uživanja zdrave prehrane med zaposlenimi? Kaj ste opazili, da je bilo najbolj všeč zaposlenim?

Ugotavljam, da so predavanja in dogodki na temo zdrave prehrane najbolj obiskani, morda tudi zaradi degustacij (smeh). Na tem področju smo res veliko naredili, k sodelovanju so bili vabljeni tudi študentje, npr. degustacija slovenskih jabolk, predavanje na temo optimiziranje prehrane med delom in študijem, izvedba zdravega slovenskega zajtrka in kampanja sadje na delovnem mestu, ki je ena z največ pohvalami. Sadje za zaposlene imamo 2-krat tedensko, na teden pojemo kar 80 kg sadja. Ta aktivnost je za sodelavce zelo zanimiva in se o njej veliko govori. Povezali smo se tudi z zaposlenimi iz Šumija in Podmornice ter se dogovorili, da za zaposlene in študente pripravljajo sveže obroke z več sezonske zelenjave. V Podmornici so tako pripravili 5 svežih mesnih in vegetarijanskih menijev ter tudi meni z manj maščobami in več ogljikovimi hidrati. S strani zaposlenih sem dobila veliko pozitivnih povratnih mnenj, ko smo v sklopu programa začeli poudarjati pomen hidracije. Takrat smo v sanitarijah Ekonomske fakultete pritrtili merila o tem, kaj pove barva urina oz. če posameznik dovolj hidrira. Takrat sem od nekaterih zaposlenih tudi slišala, da se vedno spomnijo name, ko gredo v toaletne prostore (smeh).

10. S katerimi metodami pomagata zaposlenim, da se sprostijo na delovnem mestu? Ali so oz. če še zdaj stres in delovna izgorelost predstavljata velik problem zaposlenim na EF?

Da, menim, da je, vendar je to še vedno tabu tema, o kateri se marsikdo ne upa spregovoriti, da jih drugi ne bi imeli za preveč ranljive. Izvedli smo že razne delavnice in predavanja na temo obvladovanja stresa, soočanja s konflikti, meditacije in podobno. Za zaposlene smo organizirali tudi masažo na delovnem mestu, kar je bilo zelo dobro sprejeto in upam, da bomo lahko to izvajali tudi v prihodnje. Masaža se mi zdi nujna, saj imamo vsi zaposleni na EF pretirano sedeče delo, sploh raziskovalci, ko raziskujejo, sedijo tudi po 4, 5, 6, 7 ur v kosu, kar res slabo vpliva na zdravje. Pred kratkim smo na EF pridobili tudi interno lutko, s katero opozarjamo na aktivnosti, npr. zdaj v času korone ima lutka na sebi masko. Pred tem smo imeli nekaj časa dogovor, da bo vsak dan druga služba oz. oddelek lahko oblekla lutko, te so med sabo tekmovali, katera jo bo lepše oblekla, kar se mi zdi, da je zelo povežalo cel kolektiv in poskrbelo za dobro voljo in malo sprostitve.

11. Kako lahko program postane vzdržan v organizaciji in kako dolgoročno motivirati ljudi, da proaktivno sodelujejo?

Zelo pomembno je, da se o programu veliko govori, da se ozavešča publiko s plakati, prospekti, objavami na socialnih omrežjih in elektronsko pošto. Po ugotovljeni raziskavi med zaposlenimi smo ugotovili, da je elektronska pošta najprimernejši kanal za obveščanje o aktivnostih, saj si jih lahko zaposleni dodajo v koledar in jih delijo s kolegi. Sicer pa vsak četrtek izide revija za zaposlene »EF novice«, ki je tudi eden izmed kanalov za obveščanje.

12. Kako merite učinke promocije na delovnem mestu? Po kolikem času so učinki sploh pričakovani?

Učinki se pokažejo v obdobju 3-5 let. Mi smo ravno na prehodu, ampak smo že opazili, da se je veliko spremenilo. Izboljšali so se odnosi, pojemo več sadja, več se gibamo in podobno. Za merjenje učinkov uporabljamo ankete, ki jih redno izvajam. Dober učinek merjenja pa je tudi zakonsko obvezna izjava z oceno tveganja delovnega mesta.

13. Katerim trendom boste sledili v prihodnosti? Ali vam je COVID – 19 letos povzročal preglavice?

Delali bomo na stalnem dopolnjevanju in prilagajanju programa glede na potrebe in rezultate anket. Želim si vpeljati dolgotrajnejši program profesionalnega osebnostnega razvoja. V petmesečnem programu bi vsak najprej spoznal samega sebe – kdo je, katere so njegove prednostni, na kakšen način lahko prispeva s talenti v družbi, kako prepoznati slepe pege in se z njimi soočiti. To se mi zdi, da potrebujemo vsi, ne glede na to, koliko smo stari in katere stvari nas zanimajo. Zelo rada bi vzpostavila tudi tiho sobo, kamor se lahko prideš z nekom pogovoriti, se malo sprostiti, meditirati. Zdi se mi, da smo za našimi ekрани ves čas bombardirani z informacijami in da včasih potrebujemo malo tišine. In pa absolutno več masaže in rekreacije na delovnem mestu. Obstajajo raziskave, da 1 h športa ne odpravi negativnih posledic sedečega dela. Zdi se mi, da masaža predstavlja dobro razbremenitev zaposlenih. Glede Covida si upam trditi, da smo se kar uspešno prilagodili. Že marca 2020, ob prvem zaprtju države, smo s športno pedagoginjo začeli izvajati spletne vodene vadbe od doma, kar se je res dobro prijelo in mislim, da se bo obdržalo tudi v prihodnosti.