

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**ANALIZA PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V  
PODJETJU DANFOSS TRATA**

Ljubljana, junij 2017

NINA KOMIČ

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Nina Komič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza promocije zdravja na delovnem mestu v podjetju Danfoss Trata, pripravljene v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Alenko Slavec

### 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 plagiatstvo – 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 plagiatstvo 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 tej izjavi.

V Ljubljani, dne 1.6.2017

Podpis študentke: \_\_\_\_\_





# KAZALO

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1 ZDRAVJE IN VARNOST PRI DELU.....</b>	<b>3</b>
1.1 Dejavniki zdravja.....	3
1.2 Varnost in zdravje pri delu .....	4
1.2.1 Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.....	5
1.2.2 Ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti.....	6
1.3 Posledice, povezane s tveganji na delovnem mestu .....	6
<b>2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU .....</b>	<b>9</b>
2.1 Cilji promocije zdravja .....	10
2.2 Program promocije zdravja na delovnem mestu .....	11
2.2.1 Začetek .....	11
2.2.2 Ocenjevanje potreb.....	12
2.2.3 Načrtovanje programa .....	12
2.2.4 Izvajanje .....	12
2.2.5 Vrednotenje in konsolidacija.....	13
2.3 Razlogi za uvedbo programa promocije zdravja na delovnem mestu .....	13
2.4 Izzivi in ovire pri uvedbi programa promocije zdravja .....	14
<b>3 ANALIZA PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V PODJETJU DANFOSS TRATA.....</b>	<b>15</b>
3.1 Namen, cilji in hipoteze raziskave .....	15
3.2 Metode dela v zaključni strokovni nalogi.....	16
3.3 Zbiranje in obdelava podatkov .....	17
3.4 Opis podjetja.....	18
3.5 Rezultati in ugotovitve raziskave.....	19
3.6 Omejitve raziskave in priložnosti za prihodnje raziskovanje .....	24
<b>SKLEP .....</b>	<b>25</b>
<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>26</b>
<b>PRILOGE</b>	
<b>KAZALO TABEL</b>	
Tabela 1: Kazalniki zdravja zaposlenih.....	7

## KAZALO SLIK

Slika 1: Grafični prikaz modela PDCA .....	9
Slika 2: Prikaz programa promocije zdravja .....	11
Slika 3: Prikaz gibanja prihodkov od prodaje v letih 2012–2016 (v milijardah DKK) .....	18
Slika 4: Prikaz spola anketirancev (v %) .....	20
Slika 5: Prikaz ocenitve razumevanja z nadrejenimi in sodelavci (v %) .....	20
Slika 6: Vpliv dejavnosti promocije zdravja na povečanje zadovoljstva zaposlenih (v %) .....	21
Slika 7: Seznanjenost zaposlenih z načrtom promocije zdravja in politiko podjetja (v %) .....	21
Slika 8: Prikaz dejavnikov v delovnem okolju (v %).....	22
Slika 9: Prikaz mnenja zaposlenih o vplivu njih samih na zdravje, bolezni in poškodbe pri delu (v %).....	22
Slika 10: Prikaz načinov, s katerimi zaposleni skrbijo za svoje zdravje (v %).....	23
Slika 11: Prikaz ocenitve vpliva 5-minutnih vaj na zdravje in dobro počutje (v %) .....	23
Slika 12: Prikaz pripravljenosti zaposlenih na dodatno izobraževanje (v %) .....	24
Slika 13: Mnenje zaposlenih o razpoložljivosti finančnih sredstev (v %) .....	24

## UVOD

Zaposleni so najpomembnejši deležniki podjetja in prav od njih je odvisna uspešnost organizacije. Le zdravi delavci, ki jim je omogočeno delo v primernem delovnem okolju in prostoru, so lahko uspešni, produktivni in motivirani za delo. Delovno okolje in prostor za delo sta pomembna dejavnika dobrega počutja zaposlenih. Skrb za zaposlene, njihovo zdravje in dobro počutje postaja ključni pogoj ne le za njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu, temveč ima vpliv tudi na sposobnost opravljanja dela in doseganja želene uspešnosti podjetja. Delodajalci, katerih osnovna skrb je dobro zaposlenih, vlagajo v njihovo zdravje in dobro počutje v podjetju. Le s posvečanjem pozornosti zaposlenim in izvajanjem dejavnosti za dobro počutje lahko povečajo motiviranost, zadovoljstvo in občutek pripadnosti podjetju, kar ohranja duševno in telesno zdravje ter zmanjša količino in stroške zaradi bolniške odsotnosti za delodajalca in državo.

V Sloveniji se je promocija zdravja začela razvijati leta 2004 z ustanovitvijo centra za promocijo zdravja pri delu. V okviru tega je Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa razvil program Čili za delo. Glavna prizadevanja centra za promocijo zdravja pri delu so ozaveščati in izobraževati podjetja, vodje, delavce in pristojne politike o prednostih in koristih, ki jih prinaša skrb za delavce in njihovo zdravje (UKC Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2017).

Promocija zdravja na delovnem mestu je za delodajalce obvezna po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l. RS, št. 43/2011, v nadaljevanju ZVZD-1), ki določa, da jo je delodajalec dolžan načrtovati in izvajati. Na podlagi smernic, ki jih izda minister za zdravje, mora delodajalec za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu zagotoviti vsa potrebna sredstva, prav tako pa mora določiti način spremljanja izvajanja programa promocije zdravja.

Namen zaključne strokovne naloge je analizirati promocijo zdravja na delovnem mestu in vzroke za absentizem v podjetju Danfoss Trata. Zanimata me predvsem zdravje in počutje zaposlenih ter kakšne dejavnosti, če jih, izvaja podjetje, da bi to izboljšalo. Med cilje zaključne naloge spadajo: pregled literature s področja promocije zdravja, preučitev obstoječih praks promocije zdravja v podjetju Danfoss Trata in področij promocije zdravja, ki jih je treba v podjetju izboljšati, ter predlagati načine za izboljšanje. Izdelava zaključne strokovne naloge temelji na naslednjih hipotezah:

1. hipoteza: Delavci v podjetju Danfoss Trata so premalo ozaveščeni o dejavnostih na področju promocije zdravja.
2. hipoteza: Podjetje Danfoss Trata ima premalo denarja za razvoj dejavnosti promocije zdravja in ozaveščanja delavcev o zdravem življenju.
3. hipoteza: Promocija zdravja na delovnem mestu povečuje stopnjo zadovoljstva zaposlenih v podjetju Danfoss Trata.

4. hipoteza: Delavci v podjetju Danfoss Trata bi se bili pripravljene dodatno izobraževati in ozaveščati o promociji zdravja na delovnem mestu.

S ciljem izboljšati in razviti dosedanje dejavnosti nameravam v okviru zaključne naloge s pomočjo ankete pridobiti mnenja zaposlenih o promociji zdravja v podjetju Danfoss Trata. Da bi ugotovila razloge za absentizem in načine za zmanjšanje le tega, pa nameravam intervjuvati nekaj zaposlenih. Cilj zaključne naloge je tudi ovrednotiti zgoraj zastavljene hipoteze in podati smernice za nadaljnji razvoj promocije zdravja v podjetju. Da vodstvu podjetja približam promocijo zdravja in njene koristi, bom v okviru zaključne strokovne naloge na podlagi raziskave podrobno preučila področje.

Priprava zaključne strokovne naloge temelji na dveh metodah. Med primarne spadata metodi anketiranja in intervjuvanja zaposlenih. S pomočjo anketiranja želim pridobiti mnenja zaposlenih o načinu in kakovosti delodajalčeve promocije zdravja. Z intervjuji pa bom skušala ugotoviti vzroke za vedno več odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni v podjetju Danfoss Trata. S sekundarnimi metodami in uporabo različnih baz podatkov nameravam izbrati bistvene članke za zaključno nalogo, za analizo pa uporabiti tudi različne strokovne knjige, spletne portale, internetne strani in strani uradnih zavodov.

Prvi del zaključne strokovne naloge opisuje zdravje in njegove dejavnike. V nadaljevanju opisujem z zakonom določene varnost in zdravje ter ocenjevanje tveganja pri delu. Sledita opis posledic, povezanih s tveganji na delovnem mestu, ki vplivajo na zdravje zaposlenih, in podrobnejša analiza absentizma. V zaključku prvega dela analiziram promocijo zdravja na delovnem mestu ter z njo povezane razloge in prednosti za uvedbo programa na tem področju.

Drugi, empirični del zaključne strokovne naloge vsebuje opis namena, ciljev in hipotez. V nadaljevanju so opisane metode zbiranja in obdelave podatkov. Sledi opis načinov in metod, s katerimi sem obdelala pridobljene podatke, ter kratek opis izbranega podjetja. V zaključku drugega dela zaključne naloge sem se lotila interpretacije dobljenih rezultatov in s pomočjo ankete in intervjuja pridobljenih ugotovitev ter opisala omejitve in priložnosti za nadaljnje raziskovanje.



# 1 ZDRAVJE IN VARNOST PRI DELU

V zadnjih letih se koncept zdravja izredno spreminja, prav tako pa se spreminjajo vrste bolezni, ki imajo vpliv na naše fizično in duševno zdravje. V porastu so predvsem bolezni, ki so povezane s sodobnim načinom življenja. Tehnologija, globalizacija in razvoj družbe so v zadnjih stoletjih močno vplivali na te spremembe. V 19. stoletju je bilo zdravje definirano kot »odsotnost bolezni«, torej je veljalo, da je človek zdrav, če ni bil bolan. Na začetku 20. stoletja pa so s pomočjo preučevanj osnov medicine in razumevanja okolja zdravje definirali kot »stanje telesne blaginje«. Leta 1948 je Svetovna zdravstvena organizacija (angl. *World Health Organization*, v nadaljevanju WHO) zdravje definirala kot »stanje popolne telesne, duševne in socialne blaginje in ne le odsotnost bolezni ali nezmožnosti«. To je definicija, ki velja še danes (Masanotti & Griffiths, 2013, str. 13–67).

Zdravje ima bistven vpliv na dobro počutje in srečo ljudi. Pomembno vlogo ima tudi pri ekonomskem napredku, saj zdrave populacije živijo dlje, so bolj produktivne in ekonomične. Veliko dejavnikov vpliva na zdravstveni status človeka, prav tako pa ima veliko dejavnikov vpliv na zmožnost države, da svojim državljanom omogoči kakovostne zdravstvene storitve in primerno zdravstveno oskrbo (World Health Organization, 2017).

## 1.1 Dejavniki zdravja

Na zdravje vplivajo številni dejavniki, tako zunanji kot tudi notranji, na katere lahko človek bolj ali manj vpliva. Okoliščine, v katerih se človek znajde, in okolje, v katerem živi, lahko pomembno vplivajo na njegovo zdravstveno stanje. Na zdravje imajo tako močan vpliv dejavniki, kot so kraj bivanja, okolje, genetika, dohodek, izobrazba in odnosi (Masanotti & Griffiths, 2013, str. 13–67).

Dejavniki dednosti vključujejo gene, ki določajo vse od človekove barve oči, telesne strukture pa do barve las. Motnja v genskem zapisu lahko pomembno vpliva na zdravje. Človek lahko podeduje bolezen, zdrav način življenja pa lahko zmanjša verjetnost razvoja le te in bistveno vpliva na delovanje genov. Pomembno je, da se zavedamo nujnosti zdravega načina življenja in vpliva na preprečevanje bolezni in poškodb (Masanotti & Griffiths, 2013, str. 13–67).

Na področje dejavnikov, ki vplivajo na življenjski slog, spadajo ukrepi promocije zdravja in preprečevanja bolezni, ki morajo podpirati zdravo življenje in staranje ljudi. V okviru tega se moramo soočiti z življenjskimi odločitvami na področjih kajenja, pitja alkohola, čezmernega uživanja drugih nevarnih snovi, slabe prehrane in okolijskega tveganja ter nesreč. Z izboljšanjem zdravja vseh ljudi se lahko ustvari zdrava in produktivna populacija, ki bo sedanjim in prihodnjim rodovom omogočila zdravo življenje in staranje (Masanotti & Griffiths, 2013, str. 13–67).

Socialno okolje – največji vpliv na zdravje ljudi imajo prav socialni dejavniki, ki vključujejo razmere, v katerih so ljudje rojeni in v katerih živijo. Med te dejavnike spada tudi zdravstveni sistem, na podlagi socialnih okoliščin pa se oblikuje tudi razdelitev denarja, moči in virov tako na svetovni kot nacionalni ter lokalni ravni. Glavni vpliv na to imajo politike držav, ki so v večini primerov odgovorne za neenakosti na področju zdravja ljudi in nepravilnost zdravstvenih sistemov (Masanotti & Griffiths, 2013, str. 13–67).

Fizično okolje ima vpliv na naše zdravje na več načinov. Države, mesta in regije, v katerih ljudje živijo, so odgovorni za te vplive. Onesnažena voda je razlog za številne hude bolezni (največkrat v nerazvitih državah), slaba kakovost zraka in onesnaževanje za države predstavljata še večjo težavo. Tanjšanje ozonske plasti in kisel dež predstavljata največjo nevarnost za svet. Spopadanje s temi vplivi je v rokah države ali mesta, v katerem živimo (Masanotti & Griffiths, 2013, str. 13–67).

Socialno-ekonomski status ima močno povezavo z zdravstvenim stanjem ljudi. Za ljudi z višjim dohodkom, boljšim življenjskim standardom in višjo izobrazbo velja nižja stopnja umrljivosti, tisti z nižjimi prihodki, življenjskim standardom in izobrazbo pa doživljajo ravno obratno. Boljši ekonomski viri nudijo višji in boljši življenjski standard, posledično pa boljši dostop do zdravstvenih virov in boljšega okolja ter življenjskega sloga. Padec zdravstvenega stanja je opazen v času recesije ali depresije (Masanotti & Griffiths, 2013, str. 13–67).

## **1.2 Varnost in zdravje pri delu**

Goetzel, Ozminkowski, Bowen in Tabrizi (2008, str. 109–122) navajajo, da skuša nacionalni inštitut za varnost in zdravje pri delu (angl. *National Institute of Occupational Safety and Health*, v nadaljevanju NIOSH) zagotoviti varne in zdrave delovne pogoje in v ta namen zagotavlja informacije, podpira raziskave in izobraževanje na področju varnosti in zdravja pri delu. Inštitut je leta 2003 razvil korake za izboljšanje delovnih pogojev z namenom promocije bolj zdravih in varnih delovnih mest, ki varujejo, ohranjajo in izboljšujejo zdravje in dobro počutje delavcev. Program vključuje preprečevanje z delom povezanih bolezni, nezgod in invalidnosti ter spodbuja zdrav način življenja z namenom zmanjšanja kroničnih bolezni.

Zwetsloot, Van Scheppingen, Dijkman, Heinrich in Den Besten (2008, str. 143–159) menijo, da je zdrava in sposobna delovna sila za vsako podjetje izrednega pomena. Narava in pomen dela sta se v zadnjem stoletju močno spreminjala. Zaradi razvoja tehnologije prihaja do sprememb na delovnih mestih in v procesih dela. Intenzivnost dela se je znatno okrepila, povečali pa so se tudi z delom povezani vplivi na zdravje. Stres na delovnem mestu je med najpogostejšimi vzroki za bolezni.

Delo vpliva na zdravje preko različnih dejavnikov, vendar pa tudi zdravje zaposlenih vpliva na delo, saj lahko le zdravi delavci uspešno opravljajo delovne zadolžitve. Zaposleni v primernem delovnem okolju in prostoru so tako bolj zdravi in motivirani, kar privede do večje produktivnosti. Delovno okolje, ki je urejeno z mislijo na zdravje zaposlenih, uvaja spremembe za izboljšanje zdravja, spodbuja zaposlene k aktivnosti in jim zagotavlja zaščito in varnost (Mrak, 2014, str. 10–11).

Žižek in Mulej (2016, str. 223–243) pravita, da lahko varnost in zdravje pri delu izničita naraščajoče težave današnje družbe, saj zdravje vpliva na delavce kot posameznike, njihovo delovno uspešnost in celotno družbo. Imeti zdrave in motivirane zaposlene, ki delajo v varnem in zdravem okolju, ne vpliva samo na pozitivne ekonomske izide, povečano konkurenčnost in dobičkonosnost, ampak tudi na druge dejavnike in dobro počutje. Napredni menedžerji se zavedajo, da lahko z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu zmanjšajo število nesreč in bolezni zaradi dela, kar lahko pozitivno vpliva na poslovanje podjetja.

### **1.2.1 Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu**

Delodajalec je po 5. členu ZVZD-1 dolžan zagotavljati varnost in poskrbeti za zdravje delavcev na delovnem mestu. Z ukrepi na tem področju mora preprečevati, odpravljati in obvladovati nevarnosti pri delu ter obveščati in usposablјati delavce. Posebno pozornost mora namenjati nosečim delavkam, mladim in starejšim delavcem ter takim z zmanjšano delovno zmožnostjo. Upoštevati mora spreminjajoče se okoliščine in izvajati preventivne ukrepe ter z namenom izboljšanja stanja in ravni varnosti in zdravja pri delu izbirati metode, ki bodo to zagotovile.

Zdravje ljudi se nanaša predvsem na stanje duševnega in fizičnega zdravja ter dobro počutje, medtem ko se varnost nanaša na varovanje fizičnega zdravja. Glavni namen učinkovitih varnostnih ukrepov je preprečiti nastajanje poškodb in nevarnosti na delovnem mestu (Mathis & Jackson, 2008, str. 456). Waring (1996, str. 52–55) meni, da se mora v podjetju na podlagi prioritet, zahtev in prepričanj delavcev ter vodstva oblikovati politika varstva in zdravja pri delu, v kateri se pisno opredelijo ključni cilji, obveznosti in zahteve. Dolgoročni cilji bi po njegovem mnenju morali vključevati (citati):

- neprestano izboljševanje na področju varnosti in zdravja pri delu,
- zmanjšanje števila nesreč in stroškov, povezanih z njimi,
- zmanjšanje tveganja z uvedbo nove in izboljšane tehnologije ter
- razvijanje pozitivne varnostne kulture.

Slaba varnost in tveganja za zdravje zaposlenih pri delu lahko za podjetje pomenijo tudi velik strošek. V državah, kjer imajo slabo razvite sisteme varnosti in zdravja pri delu ter tvegajo primere poškodb in bolezni, denar črpajo iz dragocenih virov. Dobra strategija bi

prinesla koristi, kot so: večja produktivnost zaradi manj odsotnosti, znižanje stroškov zdravljenja, ohranjanje zaposlitve starejših, spodbujanje učinkovitejših delovnih metod in tehnologij ter zmanjšanje števila ljudi, ki delajo manj zaradi nege družinskih članov (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2017).

### **1.2.2 Ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti**

Pitt (2002, str. 43–44) navaja, da zakoni na področju varnosti in zdravja pri delu določajo, da mora delodajalec pisno oceniti tveganja, ki jim je delavec izpostavljen med delom, sprejeti pa mora tudi zahteve, ki varujejo zaposlene pred diskriminacijo. V današnjih časih je vse več nevarnosti, ki so jim delavci izpostavljeni med delom in vključujejo nesreče, povezane z delom, fizično ter tudi verbalno nasilje. Delodajalec je zato dolžan nevarnosti predvideti in oceniti ter v primeru le teh pravilno ukrepati. Po 17. členu ZVZD-1 mora delodajalec po oceni tveganja sprejeti tudi izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki mora vsebovati načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov, načrt in postopke za izvajanje ukrepov v primeru nevarnosti in opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb.

Ocena tveganja vključuje postopek, s katerim se v podjetju ocenijo tveganja na področju varnosti in zdravja delavcev, ki predstavljajo nevarnosti, povezane z delovnim mestom. Gre za sistematičen pregled, ki se osredotoča na vprašanja: kaj bi lahko povzročilo poškodbe ali škodo, ali lahko nevarnosti odpravimo, kakšne zaščitne ali varnostne ukrepe moramo uvesti za uravnavanje tveganj v primeru nevarnosti. Ocena tveganja je bistvena za pravi pristop k zagotavljanju varnosti in zdravja ljudi pri delu. Če ni dobro pripravljena, potem je verjetno, da podjetje nima izdelanih pravih ukrepov za nadzor tveganj. Za dobro oceno tveganja je treba v postopek vključiti tudi zaposlene, ki bodo na podlagi izkušenj, znanja in poznavanja delovnih razmer ter pogojev dela pomagali določiti nevarnosti, s katerimi se srečujejo vsakodnevno (Ministrstvo Republike Slovenije za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2017).

### **1.3 Posledice, povezane s tveganji na delovnem mestu**

Največji vpliv na zdravje zaposlenih ima delovno okolje. Psihosocialna tveganja, ki vključujejo psihološki in socialni vidik dela, zaposlenih, podjetja in širšega okolja, povečujejo možnosti za zdravstvene težave. Tveganja, kot so (čustvene) zahteve in velika intenzivnost dela, etični konflikti, slabi odnosi med zaposlenimi, imajo lahko negativen vpliv na zdravstveno stanje zaposlenih. Posledice teh tveganj, ki so opisane v Tabeli 1, so absentizem, prezentizem, fluktuacija, izgorevanje, težko usklajevanje med delom in družino ter stres (Šprah & Dolenc, 2014).

*Tabela 1: Kazalniki zdravja zaposlenih*

<b>Posledice</b>	<b>Kazalniki</b>
Stres	Fizični, psihični, kemični in družbeni dejavniki, ki vplivajo na fizično in psihično zdravje zaposlenih.
Absentizem	Delovna odsotnost zaradi bolezni, poškodb in drugih zdravstvenih težav, delovnega okolja in delovnih razmer.
Prezentizem	Prisotnost na delovnem mestu kljub bolezni in slabem počutju ter posledično manjša učinkovitost.
Fluktuacija	Razmerje med številom delavcev, ki pridejo v podjetje, in tistimi, ki odidejo iz njega.
Usklajevanje med delom in družino	Težje usklajevanje med poklicnim življenjem in družinskimi obveznostmi, posledično pa težave z zdravjem in družino.
Izgorevanje	Dejavniki fizičnih, psihičnih in vedenjskih sprememb, stanje fizične ali čustvene izčrpanosti.

*Vir: A. Kralj et al., Zaključno poročilo: Analiza stanja psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v mikro, malih in srednje velikih podjetjih, 2011, str. 10-16.*

V nadaljevanju zaključne strokovne naloge se bom podrobneje posvetila absentizmu in uravnavanju le tega na delovnem mestu.

Absentizem je začasna delovna odsotnost zaposlenega zaradi bolezni ali drugih zdravstvenih razlogov. Posledice absentizma čutijo tako delavci kot delodajalci. Za delavce pomeni nižji dohodek, manjšo možnost napredovanja, nezadovoljstvo, za delodajalce pa nadomestilo plače, strošek za nadomestne delavce, upad produktivnosti (Vučković, 2010, str. 10–20).

Kuoppala, Lamminpää in Husman (2008, str. 1216–1227) ugotavljajo, da promocija zdravja na delovnem mestu zmanjšuje bolniško odsotnost in izboljšuje psihično zdravje zaposlenih. Dejavnosti promocije zdravja na delovnem mestu, med katere spadajo fizična aktivnost, zdravo življenje ter ergonomija, zmanjšujejo absentizem in izboljšujejo počutje zaposlenih. Aldana (2001, str. 296–320) ugotavlja, da visoka stopnja stresa, prekomerna teža in drugi dejavniki tveganja zvišujejo stroške zdravljenja in bolniške odsotnosti. Promocija zdravja na delovnem mestu na drugi strani zmanjšuje te stroške ter ima pozitiven vpliv na absentizem. Vse študije so pokazale finančne koristi v razmerju 1 : 6, kar pomeni, da so za vsak dolar, vložen v promocijo zdravja, prihranili šest dolarjev pri stroških zaradi bolniške odsotnosti.

Vzroki za bolniško odsotnost so različni. Vzroki so lahko objektivne (družba in narava) ali subjektivne narave. Poleg bolezni in poškodb so vzroki za bolniško odsotnost lahko tudi odtujenost delavca, slabi pogoji za delo, velik odstotek zaposlenih žensk, število priseljenih delavcev (kulturne razlike, slabši pogoji dela in življenjske razmere ...), slabo organizirano

delo, slabi odnosi med zaposlenimi, nacionalni dohodek, osebni in družbeni standard, zakonodaja, nerazumevanje vodstva (Perčič, 2011, str. 97–105).

Vučković (2010, str. 10–20) ugotavlja, da ima vloga delodajalcev velik vpliv na uravnavanje absentizma. Na zdravje zaposlenih lahko vplivajo z različnimi dejavnostmi, kot so ustvarjanje pozitivne klime v podjetju, zagotavljanje izobraževanja in usposabljanja ter s spoštovanjem predpisov. Za uravnavanje absentizma morajo v podjetju učinkovito izvajati sistematične dejavnosti, med katere spadajo: obveščanje zaposlenih o organizacijski politiki in ukrepih na področju uravnavanja absentizma, komuniciranje z zaposlenimi, podrobno beleženje delovne odsotnosti zaposlenih (vzrok za odsotnost, pričakovana vrnitev na delo, zdravniški potrdilo), ugotavljanje neželenih vzorcev absentizma, pogovori ob vrnitvi odsotnega delavca in uvajanje disciplinskih postopkov, če so ti potrebni (Yorges, 2016).

Za učinkovito obvladovanje absentizma je uporaben model za preprečevanje, obvladovanje in zmanjševanje absentizma (v nadaljevanju POZA), ki vključuje korake, povzete po modelu »plan, do, check, act« (v nadaljevanju PDCA), prikazanem na Sliki 1, ki je uporaben tudi na drugih področjih poslovanja. Bistveni koraki modela POZA za preprečevanje in uravnavanje absentizma so (Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajne, 2012):

- Načrtovanje: določeni predstavniki podjetja morajo najprej analizirati stanje na področju absentizma (število bolniških odsotnosti, primerjava z okoljem in drugimi podjetji, absentizem, povezan s številom poškodb pri delu, izdelava jasnih navodil, opredelitev tveganj in nevarnosti), nato opisati proces dela (opredelitev delovnega procesa, odgovornosti in pooblastil za vsako delovno mesto), ugotoviti bistvene vzroke za nastajanje absentizma (ugotovitev vzrokov, določitev tistih, ki jih bodo reševali v podjetju) in nato razviti rešitve ter načrtovati dejavnosti za zmanjšanje le tega (opredelitev rešitev, načrtovanje sprememb, oblikovanje ciljev).
- Izvrševanje: podjetje mora začeti izvajati oblikovane rešitve in dejavnosti (oblikovanje načrta in rešitev za zmanjšanje absentizma).
- Preverjanje: podjetje mora preveriti in analizirati rezultate (primerjava rezultatov glede na zastavljene cilje, izboljševanje in preoblikovanje procesa, ocenitev rezultatov in postopkov).
- Ukrepanje: zadnji korak predvideva ustrezne ukrepe na osnovi dobljenih podatkov (določitev ukrepov za doseg rezultatov, poročanje vodstvu).

Slika 1: Grafični prikaz modela PDCA



Vir: *Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajne, Absentizem preprečevanje, obvladovanje in zmanjševanje: Priročnik s primeri dobrih praks, 2012, str. 9, slika 1.*

## 2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Delodajalčeva zakonska obveza je po 6. členu ZVZD-1 načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, po 32. členu tega zakona pa mora načrtovati promocijo zdravja v izjavi o varnosti z oceno tveganja, zagotoviti potrebna sredstva zanjo in način spremljanja njenega izvajanja.

Nöhammer, Schusterschitz in Stummer (2013, str. 38–53) navajajo, da je promocija zdravja opredeljena kot skupni napor delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi na delovnih mestih. Programi promocije zdravja prinašajo za posameznika izboljšave na področju zdravja in kakovosti življenja, za podjetje pa napredek v komunikaciji med zaposlenimi in izboljšave na področju skupinskega dela.

Pri promociji zdravja na delovnem mestu gre za sistematično ciljne dejavnosti in ukrepe delodajalca za vse delavce pod istimi pogoji, da bi ohranil in izboljšal njihovo telesno in duševno zdravje. V okviru promocije zdravja na delovnem mestu morajo delodajalci nuditi aktivno podporo za izboljšanje splošnega zdravja in dobrega počutja vsem zaposlenim. To mora biti skupen cilj delodajalcev in zaposlenih. Pri tem morajo delodajalci paziti, da so vsi zaposleni vključeni v proces promocije zdravja pod enakimi pogoji in se pri tem upoštevajo tudi njihove želje ter potrebe glede izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja (Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije, 2015). Delodajalci, katerih skrb je zagotavljanje zdravega delovnega okolja, morajo za dosego ciljev promovirati zdravje. V okviru promocije zdravja mora delodajalec svoje zaposlene informirati in jih ozaveščati o zdravem življenjskem slogu ter ustvariti v podjetju tako organizacijsko kulturo, ki bo to zagotavljala (Mathis & Jackson, 2008, str. 476).

Na zdravje delavcev vplivajo tako delovno okolje kot tudi drugi dejavniki, ki niso nujno povezani z delom. Z ozaveščanjem delavcev o zdravju in ustvarjanjem delovnega okolja, ki izboljšuje zdravje v službenem in prostem času, bodo na boljšem delavci, njihove družine in podjetje. Promocija zdravja pri delu lahko prinese pozitivne spremembe, ki vplivajo na uspešnost podjetja. Zasnova promocije zdravja pri delu postaja vse pomembnejša s spoznanjem, da se uspešnost in produktivnost podjetja lahko izboljšata le s pomočjo zdravih, usposobljenih in motiviranih delavcev (Chu et al., 2000, str. 155–167).

Hunt (2016, str. 12–18) pravi, da promocija zdravja v današnjih časih pomeni prizadevanje za preprečevanje bolezni in poškodb z namenom izboljševanja telesnega in duševnega zdravja ljudi. Življenjske odločitve posameznika, med katere spadajo neaktivnost, kajenje, nepravilno prehranjevanje, prekomerno uživanje alkohola in drugih substanc, močno vplivajo na zdravje in počutje ter lahko privedejo do resnih bolezni ali celo prezgodnje smrti. O'Donnell (2009, str. 4–5) pravi, da je »promocija zdravja znanost in umetnost pomagati ljudem, da odkrijejo sinergije med svojimi strastmi in optimalnim zdravjem. Glavni namen promocije zdravja je povečati njihovo motivacijo za zdravo življenje in podpiranje pri spreminjanju njihovega življenjskega sloga za doseg optimalnega zdravja. Optimalno zdravje je definirano kot dinamično ravnovesje med fizičnim, čustvenim, socialnim, duhovnim in intelektualnim zdravjem.«

## **2.1 Cilji promocije zdravja**

Promocija zdravja ljudem in organizaciji omogoča več nadzora nad dejavniki, ki lahko negativno vplivajo na zdravje. Na podlagi strategije promocije zdravja se lahko zdravstveno stanje zaposlenih bistveno izboljša. Primarni cilj promocije zdravja so zdravi ljudje v podjetju. Pri promociji zdravja gre za vsoto dejavnosti, s katerimi podjetje želi izboljšati zdravje in dobro počutje delovne sile ter preprečevati bolezni, nezgode in poškodbe, ki lahko nastanejo kot posledica dela in stresa na delovnem mestu. Za uspešno izvajanje promocije zdravja je nujno, da v procesu sodelujejo vodstvo, zaposleni in širša družba. V okviru tega podjetje sprejme strategijo, na podlagi katere izboljšuje zdravje in dobro počutje svojih zaposlenih (UKC Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2017).

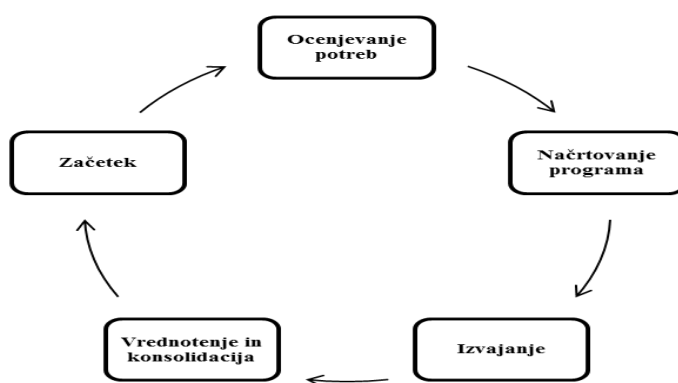
Delavci, ki delajo v primernem delovnem okolju in prostoru, so bolj motivirani in produktivni, kar za podjetje pomeni manj bolniških dopustov in stroškov, ki zaradi tega nastanejo, manj invalidnosti in fluktuacije, več inovativnosti, boljšo prepoznavnost ter več zadovoljstva in pripadnosti zaposlenih. Številni raziskovalci so ugotovili, da promocija zdravja na delovnem mestu zmanjša število dni, ko so delavci odsotni zaradi zdravstvenih težav, od 12 do 36 % (UKC Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2017).



## 2.2 Program promocije zdravja na delovnem mestu

Da bi s promocijo zdravja podjetja dosegla učinkovite rezultate, morajo izboljšati organizacijo dela in delovno okolje, nenehno spodbujati delavce k raznim aktivnostim, omogočati zdrav način življenja in spodbujati osebni razvoj posameznikov. Učinkovita promocija zdravja se v podjetju začne z uvedbo programa (Slika 2). Za uspešno uvedbo in izvajanje programa morajo biti vsi deležniki v podjetju predani istim ciljem. Bistvenega pomena je predanost vodstva, enako pomembna pa je tudi vključenost zaposlenih. Vsako podjetje mora temeljna načela programa promocije zdravja prilagoditi lastnim okoliščinam in razmeram (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2010).

Slika 2: Prikaz programa promocije zdravja



Vir: G. Masanotti & J. Griffiths, *Uvajanje načel promocije zdravja v delovno okolje*, 2013, str. 13-67, slika 1-8.

### 2.2.1 Začetek

Na začetku programa se določi skupina, ki bo vodila proces promocije zdravja na delovnem mestu. Skupina mora spodbujati zaposlene k izboljšanju zdravja in dobrega počutja ter jasno sporočiti zaposlenim, da je vodstvo podjetja prav tako predano temu cilju. Skupino naj bi sestavljalo od pet do šest ljudi iz različnih skupin: varnost in zdravje pri delu, kadrovska služba, medicina dela, vodstvo, svet delavcev, sindikati, predstavniki zaposlenih, predstavniki oddelkov (Masanotti & Griffiths, 2013, str. 13–67). Dejavnosti, ki so nujne na začetku razvijanja programa promocije zdravja na delovnem mestu, so (citati):

- oblikovanje podpore in predanosti – podpora višjega vodstva podjetja pri razvijanju pobud za izboljšanje stanja zdravja zaposlenih,
- vnaprejšnja ocena položaja v podjetju,
- analiza projekta,
- vrednotenje obstoječih dejavnosti,
- trženje zamisli promocije zdravja,

- oblikovanje komunikacijske strategije in
- oblikovanje projektne skupine.

### **2.2.2 Ocenjevanje potreb**

Pred izdelavo programa promocije zdravja je treba oceniti trenutno zdravstveno stanje zaposlenih v podjetju. Predstavniki podjetja morajo oceniti tudi dogajanja v širšem družbenem okolju, pri čemer imajo na voljo široko paleto orodij. Pomembno je, da vsaka analiza potreb vključuje podroben pregled trenutne poslovne prakse podjetja. Z varovanjem in ohranjanjem zdravja zaposlenih se lahko v podjetjih spopadajo na različne načine, veliko teh je na podlagi zakonov že vključenih v poslovne prakse, dodatno pa jih lahko podjetja podkrepijo z uvajanjem in oblikovanjem lastnih politik na tem področju (Masanotti & Griffiths, 2013, str. 13–67).

Ocenjevanja potreb se lahko v podjetju lotijo na različne načine, in sicer: z uporabo ciljnih skupin, na podlagi raziskav, s pregledovanjem obstoječih podatkov (podatki o zaposlenih, bolniških odsotnostih, stopnji fluktuacije in drugi podatki o zdravju) in uporabo podatkov ter informacij iz ocene tveganja (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2010).

### **2.2.3 Načrtovanje programa**

Masanotti in Griffiths (2013, str. 13–67) navajata, da oblikovanje načrta promocije zdravja v podjetju omogoča, da dejavnosti izvedejo na bolj organiziran način in s tem bolje izrabijo vire. Temelji programa promocije zdravja so jasno oblikovani cilji in akcijski načrt. Če si v podjetju na začetku postavijo jasne cilje, ki jih želijo doseči, je vrednotenje rezultatov preprostejše. Koraki načrtovanja programa so (citat):

- razvrščanje težav in potreb po pomembnosti,
- razvijanje rešitev,
- oblikovanje ciljev in dejavnosti,
- določanje rokov za dosego ciljev in
- oblikovanje povratnih informacij.

### **2.2.4 Izvajanje**

Masanotti in Griffiths (2013, str. 13–67) pravita, da so ukrepi, ki jih v podjetju izvedejo pred začetkom programa, odločilni za celoten proces. Izbrani predstavniki podjetja morajo izboljšati ozaveščenost o ukrepih (zaposleni se morajo zavedati rokov izvedbe načrta promocije zdravja), preveriti, ali je potrebno dodatno usposabljanje (npr. usposabljanje za prepoznavo znakov zlorabe alkohola ali drugih zdravju nevarnih snovi), prepričati se morajo, da so vse povezave znotraj podjetja pripravljene (jasne povezave med politikami),

in poskrbeti, da so vsi zaposleni obveščeni in seznanjeni z informacijami. Koraki izvajanja programa so (citat):

- oblikovanje programa izvedbe,
- komuniciranje in dejavnosti službe za odnose z javnostmi v okviru projekta,
- spremljanje in analiza dejavnosti ter
- povratne informacije.

### **2.2.5 Vrednotenje in konsolidacija**

Ob koncu programa promocije zdravja na delovnem mestu je treba analizirati njegov učinek z merjenjem zadovoljstva in analiziranjem fluktuacije zaposlenih, produktivnosti in števila bolniških odsotnosti. V podjetju morajo oceniti koristi programa s finančnega vidika ter sporočiti ocene in obvestiti deležnike o dosežkih in nadaljnjih spremembah. Vodstvo podjetja mora tudi v nadaljnje načrtovati in izvajati program promocije zdravja (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2010).

Masanotti in Griffiths (2013, str. 13–67) opredeljujeta korake vrednotenja in konsolidiranja programa promocije zdravja (citat):

- osnovno vrednotenje (finančna analiza in analiza zdravja zaposlenih),
- interpretacija rezultatov,
- pregled procesa,
- povratne informacije in analiziranje programa.

## **2.3 Razlogi za uvedbo programa promocije zdravja na delovnem mestu**

Steinhardt, Greenhow in Stewart (1991, str. 455–456) ugotavljajo, da so številne študije pokazale povezavo med športnimi dejavnostmi, absentizmom in stroški, ki nastanejo zaradi bolniških odsotnosti delavcev. Pozitivni učinki fizične aktivnosti se kažejo v večji produktivnosti zaposlenih pri delu, manj je nezgod in tveganja zanje, zmanjša se tudi fluktuacija zaposlenih. Buzeti (2016, str. 139–167) navaja, da promocija zdravja in dobrega počutja v podjetju obsega veliko dejavnosti, ki jih morajo delodajalci uvesti v delovno okolje in proces dela. Programi promocije zdravja prinesejo veliko pozitivnih učinkov, med katere spadajo zmanjšanje števila nesreč in bolezni ter posledično absentizma v podjetju. Čeprav je uvedba takih programov lahko velik strošek, se ta na dolgi rok obrestuje. Število bolniških odsotnosti se zaradi boljšega počutja in zdravja zaposlenih zmanjša, kar privede do povečanja produktivnosti.

Masanotti in Griffiths (2013, str. 13–67) pravita, da ima promocija zdravja pozitiven vpliv na poslovanje podjetja in lahko koristno vpliva na njegovo finančno stanje. V dokumentih

in analizah o finančnih učinkih se kaže stroškovna učinkovitost promocije zdravja na delovnem mestu v obliki povečanja produktivnosti, zmanjšanja absentizma in izboljšanja podobe podjetja v javnosti. Promocija zdravja na delovnem mestu lahko podjetju prinese: zmanjšanje absentizma, stroškov zaradi bolniških dopustov, nadomestil delavcem in obvladovanje invalidnosti. Tudi Chapman (2012, str. 1–12) navaja, da promocija zdravja na delovnem mestu predstavlja eno najpomembnejših strategij za izboljšanje produktivnosti podjetja. Poudarja, da je to še posebej pomembno v kontekstu menedžmenta zdravja in produktivnosti, saj je njen glavni cilj zmanjšanje stroškov zaradi bolniških dopustov in nadomestil delavcem, obvladovanje invalidnosti in prezentizma. Program promocije zdravja na delovnem mestu je eden najpomembnejših programov za delovno populacijo.

Merril, R. M., (2014) in Merrill, J. G., (2014) navajata, da se negativne posledice slabega fizičnega in duševnega stanja zaposlenih kažejo tudi na delovnem mestu. Slabo zdravstveno stanje zaposlenih povečuje fluktuacijo, prezentizem in absentizem v podjetju. Prav prezentizem pa predstavlja največji strošek za delodajalce, lahko je celo do trikrat večji kot strošek bolniške odsotnosti. Izboljšanje zdravja in dobrega počutja zaposlenih je za podjetje pomembno, saj je na ta način mogoče omejiti prezentizem in odsotnosti zaradi bolezni. Študije so pokazale, da lahko različni programi promocije zdravja izboljšajo zdravje in dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu.

Vključitev in pravilna izvedba programa promocije zdravja lahko podjetju prinese pomembne prednosti, med katere spadajo: izboljšanje in razvoj človeških virov (izboljšanje zdravja zaposlenih, večja produktivnost, izboljšanje sodelovanja), finančni prihranki (zmanjšanje stroškov zaradi absentizma in poškodb, manjši stroški fluktuacije ...), izboljšanje medsebojnih odnosov, pozitivna podoba (skrb za zaposlene, dober ekonomski položaj podjetja ...) in prednosti v trženju podjetja (Korzeniowska, Wojtaszczyk, Puchalski, Pyzalski, & Iwanowicz, 2013, str. 127–181).

## **2.4 Izzivi in ovire pri uvedbi programa promocije zdravja**

Po podatkih vseslovenske raziskave stanja s področja promocije zdravja na delovnem mestu med nekaj glavnih ovir podjetij pri uvedbi programa promocije zdravja sodijo: premalo konkretnih orodij, ki so v pomoč pri izvajanju programa promocije zdravja na delovnem mestu, premalo preprostih in na enem mestu zbranih konkretnih napotkov ter orodij za oblikovanje zdravega in varnega delovnega mesta, premalo strokovno usposobljenega kadra, ki je zadolžen za izvajanje programov promocije zdravja, premalo finančnih sredstev, nesistematičen pristop k uvedbi programa promocije zdravja in premalo praktičnih predlogov in informacij o dobrih praksah drugih podjetij, ki bi jih lahko prilagajali pri uvajanju v svoje poslovanje (Gospodarska zbornica Slovenije, 2016).

Zaradi vsega naštetega je Združenje delodajalcev Slovenije v sodelovanju s Štajersko gospodarsko zbornico pripravilo projekt »Razvoj interaktivnega spletnega orodja za delodajalce za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo ukrepov s področja promocije zdravja na delovnem mestu«, katerega glavni namen je zmanjšanje ovir, s katerimi se spopadajo slovenska podjetja na področju uvajanja ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu. Glavni cilji projekta so krepitev usposobljenih in zmogljivih delodajalcev, ki se trudijo za ohranitev in okrepitev telesnega in duševnega zdravja svojih zaposlenih in zmanjšanje stroškov zdravljenja, kar posledično privede do zmanjšanja absentizma, prezentizma in povečanja produktivnosti zaposlenih (Združenje delodajalcev Slovenije, 2017).

### **3 ANALIZA PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V PODJETJU DANFOSS TRATA**

Medtem ko je promocija zdravja na delovnem mestu v svetu že dobro razvita praksa podjetij, se je v Sloveniji začela razvijati leta 2004 z razvojem programa Čili za delo. Skrb za zaposlene in njihovo zdravje ter dobro počutje je ena najpomembnejših dejavnosti vsakega podjetja. Veliko podjetij se je že seznanilo s programom promocije zdravja, saj je to z zakonom določena praksa, ki ji morajo slediti vsi. Da bi program učinkovito izvajali, pa se morajo tako vodje kot zaposleni seznaniti s koristmi in prednostmi, ki jih lahko prineseta uvedba in razvoj programa promocije zdravja v podjetje.

#### **3.1 Namen, cilji in hipoteze raziskave**

Osnovni namen zaključne strokovne naloge je analizirati promocijo zdravja na delovnem mestu v podjetju Danfoss Trata. S pomočjo intervjuja želim ugotoviti vzroke za nastajanje absentizma, glavni namen vprašalnika pa je raziskati področje promocije zdravja v podjetju. V okviru analize promocije zdravja me zanima predvsem zdravstveno stanje delavcev in kakšne aktivnosti, če jih, izvaja vodstvo podjetja, da bi zdravje in dobro počutje zaposlenih kar se da izboljšalo. V okviru analize absentizma pa želim ugotoviti razloge za nenehno rast bolniških odsotnosti v podjetju.

Cilj empiričnega dela je pridobiti mnenje zaposlenih o promociji zdravja v njihovem podjetju in izboljšanju aktivnosti na tem področju ter ugotoviti vzroke za nastajanje absentizma z namenom zmanjšanja le tega. Na podlagi izvedene analize želim ovrednotiti tudi zastavljene hipoteze in podati smernice za nadaljnji razvoj promocije zdravja v podjetju Danfoss Trata. Hipoteze na osnovi katerih temelji priprava empiričnega dela:

1. hipoteza: Delavci v podjetju Danfoss Trata so premalo ozaveščeni o dejavnostih na področju promocije zdravja.
2. hipoteza: Podjetje Danfoss Trata ima premalo denarja za razvoj dejavnosti promocije zdravja in ozaveščanja delavcev o zdravem življenju.

3. hipoteza: Promocija zdravja na delovnem mestu povečuje stopnjo zadovoljstva zaposlenih v podjetju Danfoss Trata.
4. hipoteza: Delavci v podjetju Danfoss Trata bi se bili pripravljene dodatno izobraževati in ozaveščati o promociji zdravja na delovnem mestu.

### **3.2 Metode dela v zaključni strokovni nalogi**

V empiričnem delu zaključne strokovne naloge skušam z uporabo dveh različnih metod dela analizirati stanje v podjetju. Na podlagi intervjuja skušam ugotoviti razloge za nastajanje absentizma, na podlagi katerih bi lahko podjetju predlagala rešitve za zmanjšanje le tega. V intervju so vključena delno strukturirana vprašanja odprtega tipa, ki so se mi zdela pomembna za ugotovitev zadovoljstva zaposlenih z delovnim mestom, organizacijo dela in organizacijsko klimo ter odnosi v podjetju. Intervju je sestavljen iz 9 vprašanj, ki se navezujejo na absentizem.

V nadaljevanju zaključne strokovne naloge želim na podlagi vprašalnika analizirati promocijo zdravja na delovnem mestu v podjetju Danfoss Trata. Pri pripravi so mi bili v veliko pomoč že prej izvedeni intervjuji, na podlagi katerih sem lahko oblikovala vprašalnik z bistvenimi vprašanji o promociji zdravja na delovnem mestu. Vprašalnik (Priloga 7) je sestavljen iz 33 vprašanj, med katerimi so tako opisna kot merska. Vprašalnik na začetku vsebuje nagovor, ki anketirancem zagotavlja anonimnost. Sledijo vprašanja, povezana z delovnim mestom in delovnim okoljem, nato vprašanja o bolniški odsotnosti v podjetju, zdravju in aktivnostih za njegovo izboljšanje, na koncu vprašalnika pa sem dodala nekaj demografskih vprašanj. Pred začetkom izvajanja ankete je bil vprašalnik preverjen na dveh naključno izbranih osebah. Namen preverjanja je bil ugotoviti razumljivost in zagotoviti logičen potek vprašanj ter ugotoviti, koliko časa bo delavcem vzelo izpolnjevanje vprašalnika.

Merska lestvica je bila za vprašanja, kot so opis zahtev dela, ocenitev dela in delovnega mesta ter razumevanja med sodelavci in nadrejenimi postavljena od 1 do 5, pri čemer je veljalo, da je 1 najslabša in 5 najboljša ocena. Pri drugih vprašanjih, kjer anketirance sprašujem o komunikaciji v podjetju, obremenitvah na delovnem mestu in podobno, pa sem uporabila mersko lestvico od 1 do 4, pri čemer je 4 odgovor, s katerim se najbolj strinjajo, in 1 odgovor, s katerim se ne strinjajo. V vprašalnik sem vključila tudi 2 vprašanja odprtega tipa, pri katerih so anketiranci opisali, na kakšen način delo vpliva na njihovo zdravje in kakšni so njihovi predlogi za izboljšanje zdravja, pogojev dela ali organizacije dela v podjetju. Med vprašanji sta bili tudi dve tabeli, s pomočjo katerih so anketiranci na lestvici od 1 do 4 označili odgovore, s katerimi se najbolj strinjajo. Da bi ugotovila, kako učinkoviti so novi ergonomski stoli, ki jih je podjetje uvedlo na nekaterih delovnih mestih, sem se dotaknila tudi te teme. Pri oblikovanju merskih lestvic sem si pomagala z že prej izvedenimi vprašalniki s področja promocije zdravja in tako oblikovala lestvice, s katerimi bi najbolje ocenila in analizirala stanje v podjetju.

### 3.3 Zbiranje in obdelava podatkov

V intervju sem vključila 5 oseb. Za boljšo analizo problema sem pogovore opravila z različnimi delavci na različnih delovnih mestih z različnimi zahtevami dela. Intervjuvala sem vodjo proizvodnega programa, namestnika vodje, delavko v montaži, delavko v proizvodnji in delavko v kadrovskem oddelku. Intervjuje sem opravila v enem dnevu, in sicer 9. marca 2017, na sedežu podjetja Danfoss Trata v Ljubljani. Da bi lažje beležila pridobljene odgovore, sem vse pogovore z delavci snemala in jih kasneje zapisala. Pogovori so potekali sproščeno, intervjuvanci so bili pripravljene sodelovati in odgovarjati na zastavljena vprašanja. Intervjuji so trajali od 10 do 20 minut.

Na podlagi dobljenih odgovorov in analize le teh sem sestavila vprašalnik o promociji zdravja. Del ankete sem izvedla s pomočjo spletne aplikacije za anketiranje 1KA, del vprašalnikov pa sem fizično odnesla v podjetje in razdelila med anketirance, da bi jih delavci, ki nimajo dostopa do računalnikov, lahko izpolnili. Med delavce v proizvodnji je bilo razdeljenih 50 vprašalnikov, od katerih so jih izpolnili 41. Zaradi neustreznosti in neizpoljenosti sem štiri od teh izločila iz analize. Preko spletne aplikacije 1KA pa je bilo izpolnjenih 71 vprašalnikov. Podatki, ki so se zbirali preko aplikacije, so se samodejno shranjevali v bazo, druge pa sem vnesla naknadno. Pridobljene podatke sem nato izvozila v program Excel in Word ter jih analizirala. Ciljna populacija so bili delavci v podjetju Danfoss Trata, v vzorec pa je bilo zajetih 108 zaposlenih. Vprašalnik je na podlagi demografskih vprašanj anketirance razdelil v različne skupine po spolu, izobrazbi, področju dela in starosti. Zbiranje anket je potekalo od 18. do 20. aprila 2017.

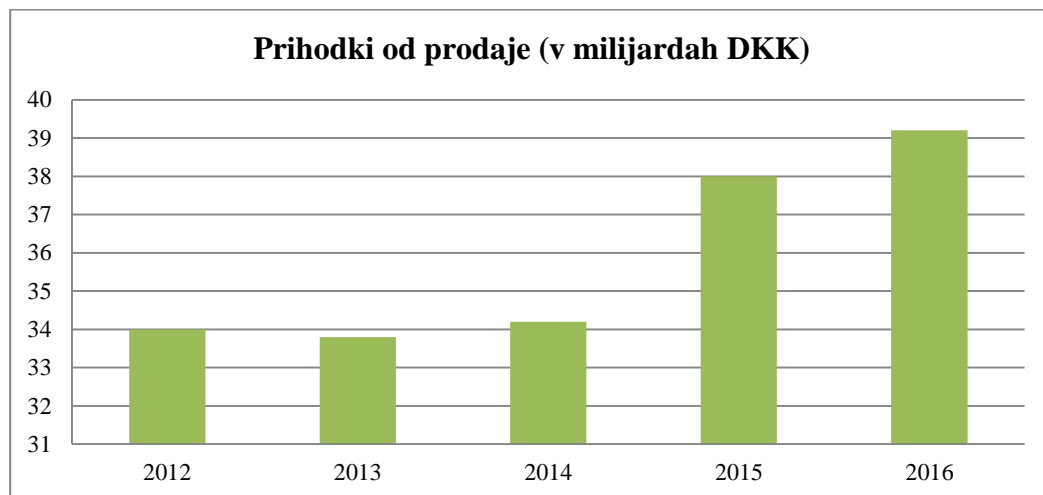
Pri izbiri ciljnega podjetja sem se osredotočala na tista podjetja, pri katerih sem zasledila, da je skrb za zaposlene primarna naloga vodstva. Pri pošiljanju prošenj za sodelovanje pri zaključni strokovni nalogi sem dobila nekaj negativnih odgovorov z razlago, da imajo v podjetju razvit program promocije zdravja in dodatne analize ter raziskave ne potrebujejo. Pozitivni odgovor pa sem dobila od predstavnikov podjetja Danfoss Trata, kjer imajo program promocije zdravja že razvit, vendar ga nenehno nadgrajujejo. Delavci so na podlagi vprašanj opredelili, kakšne so njihove delovne naloge in kako se razumejo s sodelavci, s katerimi dejavniki se spopadajo na svojih delovnih mestih. Odgovarjali so tudi na vprašanja o bolniški odsotnosti ter vzrokih zanjo, zdravju in aktivnostih za njegovo izboljšanje ter ocenjevali vpliv slednjih. Delavci so na željo podjetja ocenili tudi vpliv ergonomskih stolov na svoje zdravje in bolniško odsotnost. Neustrezne ankete oziroma ankete, v katerih so anketiranci odgovorili le na začetna vprašanja, sem iz analize izločila. Uporabnih anket je bilo več, kot sem načrtovala, zato sem to lahko naredila. Tako je analiza bolj učinkovita in ne vsebuje veliko manjkajočih vrednosti. Če so anketiranci izpustili le eno ali dve vprašanji, pa sem pri analizi manjkajoče odgovore označila kot neopredeljene.

### 3.4 Opis podjetja

Podjetje Danfoss Trata je ponudnik rešitev na področju regulacije prenosa toplote v ogrevalnih in hladilnih sistemih. V podjetju razvijajo tehnologije, ki bodo svetu omogočile narediti več z manj. Soočajo se z rastočo potrebo po infrastrukturi, oskrbi s hrano, energiji in podnebju prijaznih rešitvah. Podjetje je prisotno v 20 državah po svetu in ima 61 proizvodnih obratov. Zaposlujejo okoli 23.400 ljudi in so s prodajo izdelkov prisotni v več kot 100 državah po vsem svetu. Sedež podjetja je v Nordborgu na Danskem. V podjetju razvijajo izdelke na področju ogrevanja, tudi daljinskega, so vodilni na svetu na področju izdelave namenskih pretvornikov, v svoji ponudbi pa imajo tudi komercialne kompresorje. Med skupine izdelkov, ki jih ponujajo, spadajo: regulatorji tlaka in pretoka brez pomožne energije, elektromotorni regulacijski ventili, regulatorji temperature brez pomožne energije, balansirni ventili in prenosniki toplote (Danfoss Trata d.o.o., 2017b).

V letu 2016 je podjetje zabeležilo 5,3 milijarde evrov (v nadaljevanju EUR) prihodkov od prodaje, kar predstavlja 39,2 milijarde danske krone (v nadaljevanju DKK) in pomeni 6 % rast (Slika 3), poslovni izid pred obrestmi in davki (angl. *Earnings Before Interest & Tax*, v nadaljevanju EBIT) podjetja je znašal 572 milijonov EUR, kar znaša 4,3 milijarde DKK, denarni tok podjetja pa 459 milijonov EUR, se pravi 3,4 milijarde DKK (Danfoss Trata d.o.o., 2017a).

Slika 3: Prikaz gibanja prihodkov od prodaje v letih 2012–2016 (v milijardah DKK)



Vir: Danfoss Trata d.o.o., Letno poročilo podjetja Danfoss d.o.o. za leto 2016, 2017a, str. 6.

Podjetje nenehno vlaga v razvoj zaposlenih in stremi k zadovoljstvu vseh deležnikov. Zavedajo se, da je čas, ki ga zaposleni preživijo na delovnih mestih, omejen, zato si prizadevajo za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Trudijo se vzpostaviti sproščeno in ekipno okolje, nenehno vlagajo v zdravje zaposlenih in dobro počutje med delom (Danfoss Trata d.o.o., 2017b).



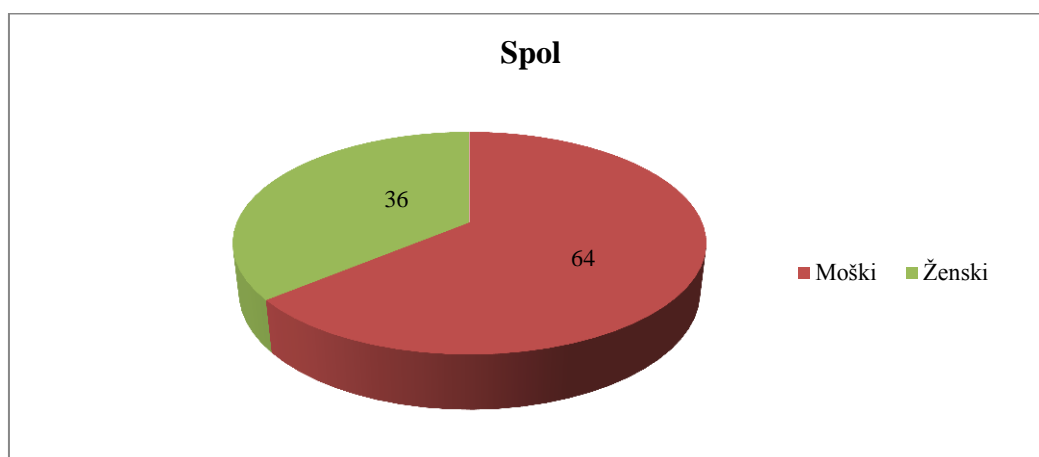
### 3.5 Rezultati in ugotovitve raziskave

Na podlagi intervjujev ugotavljam, da je intenzivnost dela v podjetju kar visoka. Klima je prijetna in sproščena, čeprav se dviganje norm in zahtev dela odraža tudi na odnosih med zaposlenimi v podjetju. Večina intervjuvancev je z delom zadovoljnih, motivirajo jih nove naloge, dinamično delo, dobri odnosi in urejeno delovno okolje. Kot vsa delovna populacija so tudi intervjuvanci kdaj izčrpani in preobremenjeni, vendar si v takem primeru poiščejo sprostitev. V nobenem primeru, če le ne gre za bolezen ali nego otroka, ne izkoriščajo bolniškega dopusta. Ugotovila sem, da so odsotnost zaradi zdravstvenih težav, odnosi v podjetju in klima v veliki meri povezani z zadovoljstvom in pozitivno voljo. Zadovoljstvo in pozitivna naravnost v zasebnem in poklicnem življenju privedeta do boljših odnosov s sodelavci, lažjega spopadanja z vsakodnevnimi težavami, stresom in boleznimi. Po mnenju intervjuvancev je največ bolniških odsotnosti povezanih s sezonskimi boleznimi, starostjo in delovnimi poškodbami (ponavljajoči se gibi rok, sedenje ...).

Intervjuvanci so kot pozitivne v delovnem okolju navedli: strukturirano delo, izzive, organizacijsko klimo in odnose, razumevanje nadrejenih in urejeno delovno okolje. Z negativno oznako so intervjuvanci označili: sezonsko delo, ko se stopnja stresa poveča, nesporazume, zaščitna očala, ki jih motijo in ovirajo (povzročajo tudi glavobole), ter splošno komunikacijo v oddelku, ki bi jo lahko po njihovem mnenju izboljšali. Opazila sem, da na intervjuvane zaposlene pozitivno vpliva zanimanje nadrejenih za njihovo zdravstveno stanje (ko jih ob prihodu na delo povprašajo o zdravju). Med intervjuvanjem sem ugotovila, da večina intervjuvancev skrbi za svoje zdravje in se veliko giba v prostem času (sprehodi, tek, kolesarjenje, telovadba, fitnes). Večina jih tudi meni, da se 5-minutni odmori za telovadbo, ki jih je organiziralo podjetje, niso obnesli; tudi zaradi velikega števila kadilcev, ki so ta čas raje izkoristili za kavo in cigareto. Menijo, da bi telovadbo morali organizirati v dopoldanskih urah in v tem času delavcev ne obremenjevati z drugimi zadolžitvami in nalogami, saj nekaj minut telovadbe ni dovolj in bi se vsi, ki sedijo osem ur na dan, morali vsako uro razgibati in sprostiti.

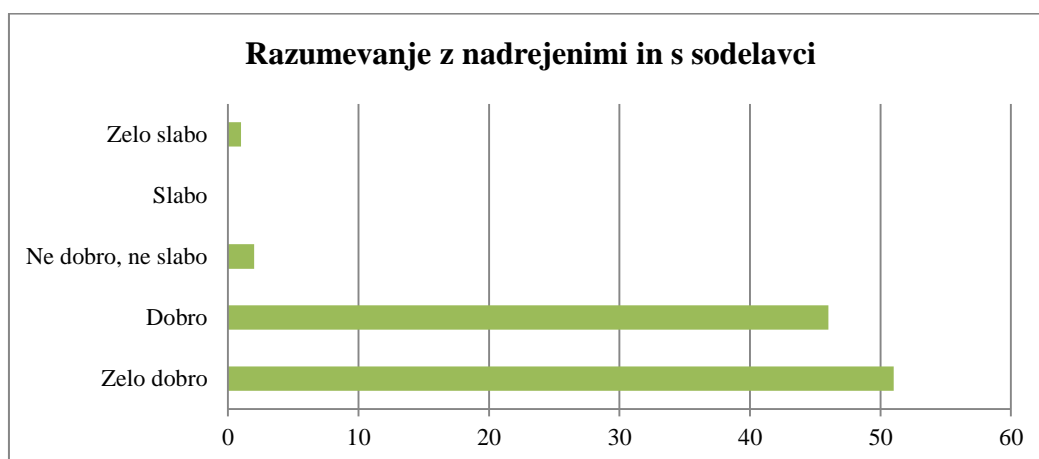
Sledi analiza anket, ki jih je izpolnilo 108 anketirancev, od katerih jih je 36 % ženskega in 64 % moškega spola (Slika 4).

Slika 4: Prikaz spola anketirancev (v %)



Od vseh zaposlenih jih je 87 % zaposlenih za nedoločen in 5 % za določen čas, 8 % pa preko študentske napotnice. 51 % jih ocenjuje, da je razumevanje s sodelavci in nadrejenimi zelo dobro, 46 % jih je mnenja, da je razumevanje dobro, 2 % ocenjujeta razumevanje kot niti dobro niti slabo, 1 % vprašanih pa meni, da je razumevanje s sodelavci in nadrejenimi zelo slabo (Slika 5).

Slika 5: Prikaz ocenitve razumevanja z nadrejenimi in sodelavci (v %)



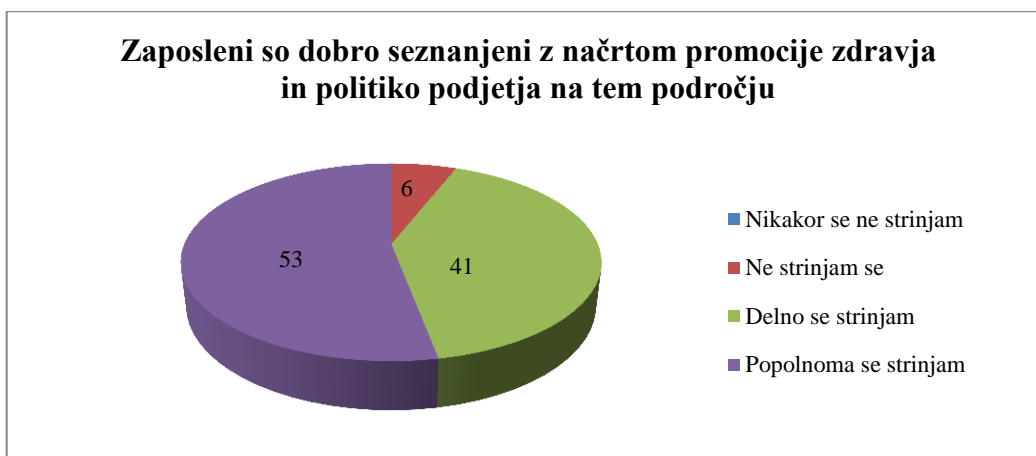
S štiristopenjsko lestvico so zaposleni morali označiti trditve, s katerimi se najbolj strinjajo. Polovica jih je ocenila, da dejavnosti na področju promocije zdravja povečujejo njihovo stopnjo zadovoljstva, 37 % se jih delno, 13 % pa se jih ne strinja s to trditvijo (Slika 6).

Slika 6: Vpliv dejavnosti promocije zdravja na povečanje zadovoljstva zaposlenih (v %)



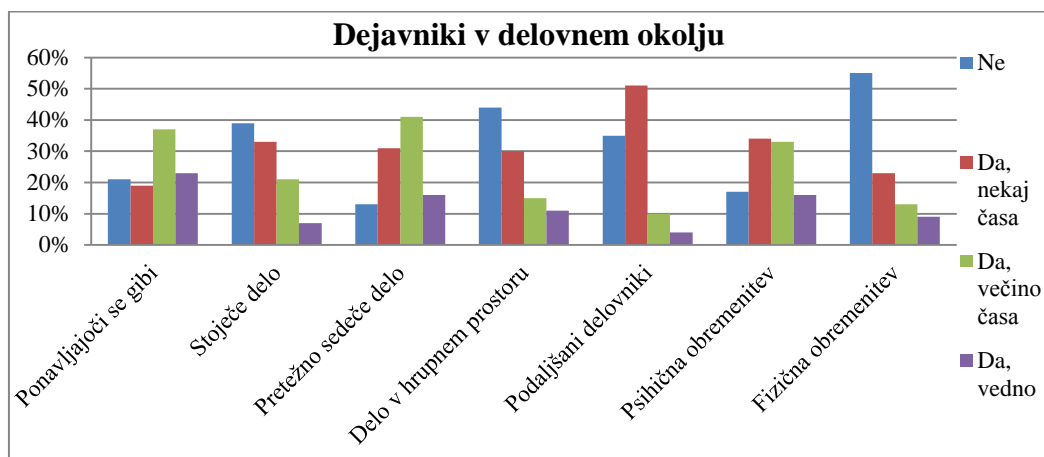
53 % zaposlenih se popolnoma strinja s trditvijo, da so z načrtom promocije zdravja in politiko podjetja na tem področju dobro seznanjeni. 41 % se jih delno, 6 % pa se jih ne strinja s tem (Slika 7).

Slika 7: Seznanjenost zaposlenih z načrtom promocije zdravja in politiko podjetja (v %)



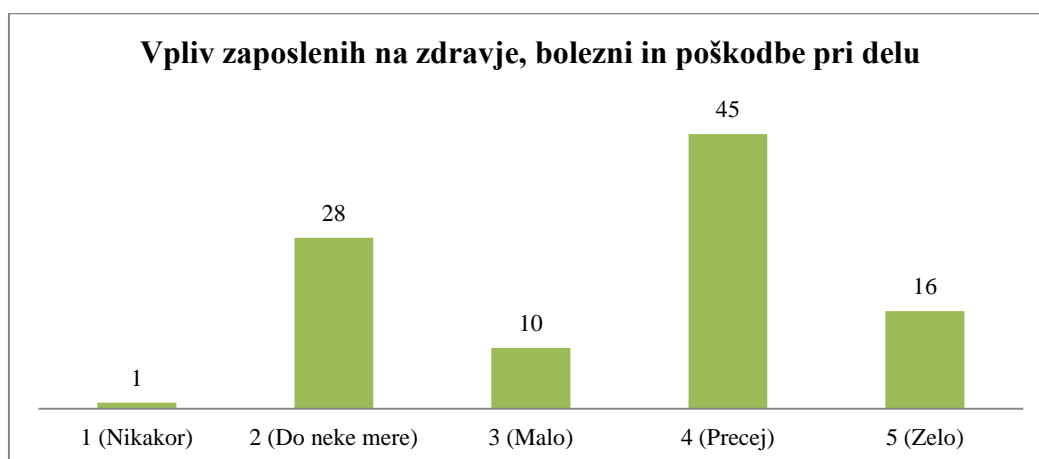
V nadaljevanju vprašalnika so delavci z ocenami od 1 do 4 označili, s katerimi dejavniki se srečujejo na delovnem mestu (Slika 8). S ponavljajočimi se gibi se srečuje večina delavcev, 23 % vsakodnevno, stoje dela več kot polovica anketirancev, 7 % vsak dan. Večina delavcev je svoje delo opredelila kot pretežno sedeče, 16 % jih sede dela vsak dan. Več kot polovica delavcev se srečuje z delom v hrupnem prostoru, 11 % pa jih dela v hrupu vsak dan. Polovica vprašanih je ocenila, da občasno podaljšujejo delavnike, 35 % pa jih je ocenilo, da se to ne dogaja. Večina delavcev (83 %) meni, da je pri delu psihično, ne pa tudi fizično obremenjena.

Slika 8: Prikaz dejavnikov v delovnem okolju (v %)



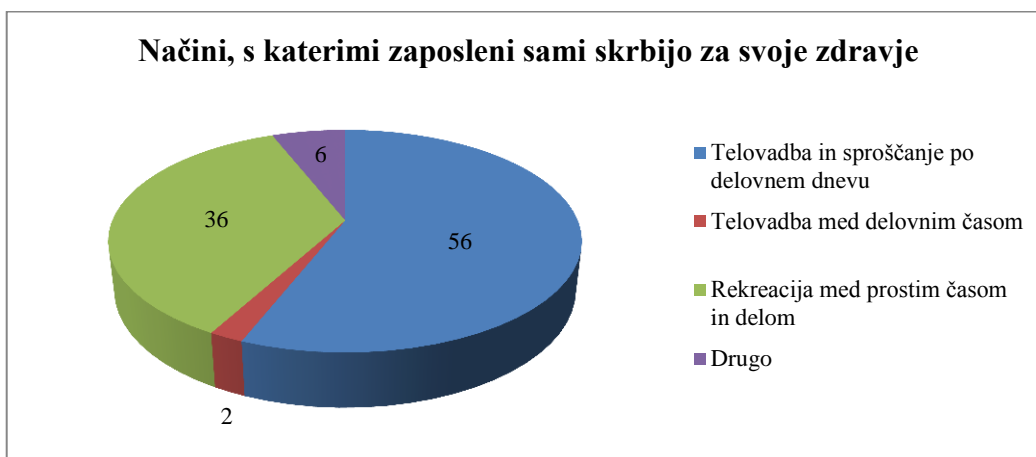
V preteklem letu je bilo 40 % oseb na bolniškem dopustu, povprečno 25,2 dneva, ostali ga niso izkoristili. 69 % zaposlenih meni, da delo vpliva na njihovo zdravje. Kot razloge za to so navedli: stres, visoke norme, pretežno sedenje, ponavljajoče se gibe, hrup, hitrost dela, stoječe delo, fizične pritiske in preobremenjenost. 16 % vprašanih meni, da lahko sami zelo vplivajo na zdravje, bolezni in poškodbe pri delu. 45 % jih pravi, da lahko na to precej vplivajo. 10 % jih meni, da imajo na to malo vpliva, 28 %, da lahko le do neke mere vplivajo na to, 1 % pa je takih, ki menijo, da nikakor ne morejo vplivati na našete dejavnike (Slika 9).

Slika 9: Prikaz mnenja zaposlenih o vplivu njih samih na zdravje, bolezni in poškodbe pri delu (v %)



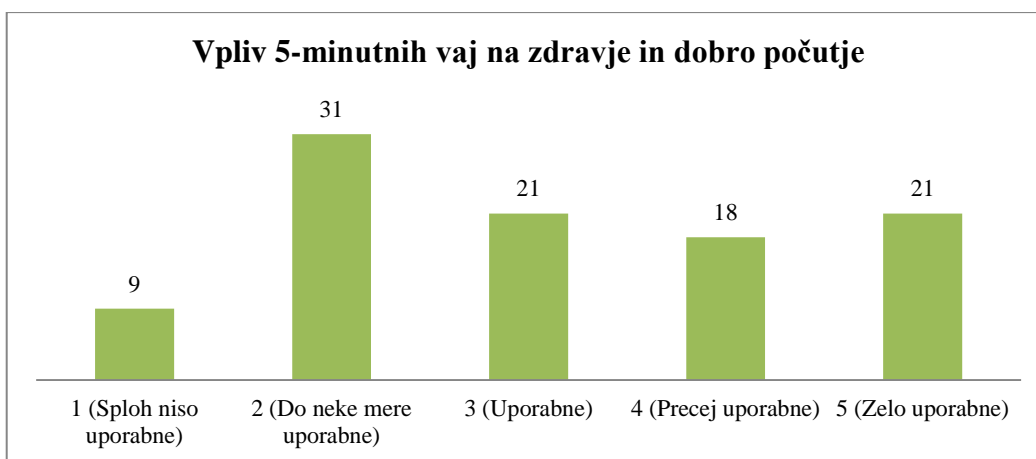
Za 93 % zaposlenih sta telesna aktivnost in sproščanje precej ali zelo pomembna. Od vseh zaposlenih jih 56 % telovadi po delovnem dnevu, 2 % jih telovadita med delovnim časom, 36 % jih telovadi tako med delom kot prostim časom, 6 % pa se jih sprošča in giba na druge načine – ribolov, joga, meditacija, gibanje v naravi, rekreacija pred prihodom v službo (Slika 10).

Slika 10: Prikaz načinov, s katerimi zaposleni skrbijo za svoje zdravje (v %)



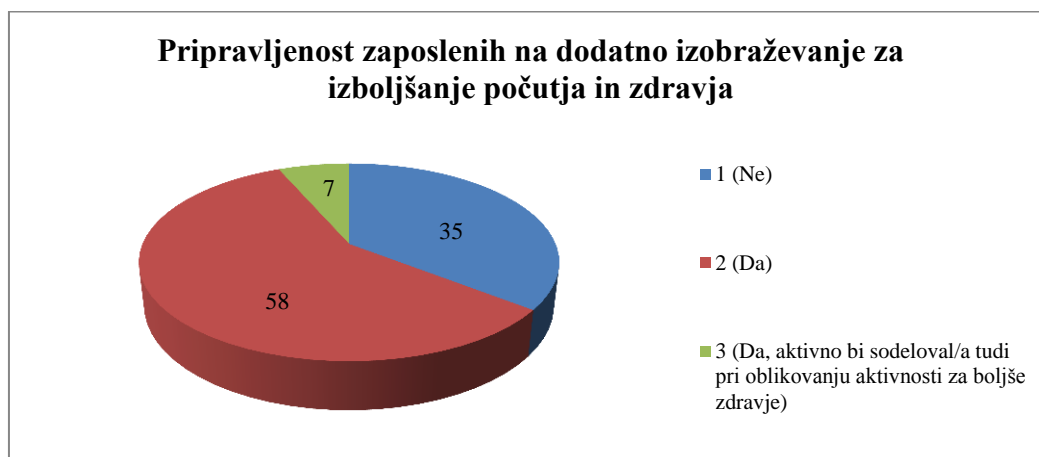
V okviru promocije zdravja podjetje omogoča zaposlenim petminuten odmor za razgibavanje. 21 % zaposlenih ocenjuje te vaje kot zelo, 18 % kot precej, 21 % pa kot uporabne, 31 % jih meni, da so vaje do neke mere uporabne, 9 % pa jih meni, da te nekajminutne vaje niso uporabne. 19 % vprašanih bi se vaj bolj pogosto udeleževalo, če bi bile zjutraj, 55 % jih meni, da je trenutna ura telovadbe ravno pravšnja, 22 % anketirancev se v nobenem primeru ne bi udeležilo telovadbe, 3 % vprašanih pa so kot opravičilo navedli druge razloge (več prostora, več različnih vaj, ni motivacije). 1 oseba (1 %) na vprašanje o tem ni odgovorila (Slika 11).

Slika 11: Prikaz ocenitve vpliva 5-minutnih vaj na zdravje in dobro počutje (v %)



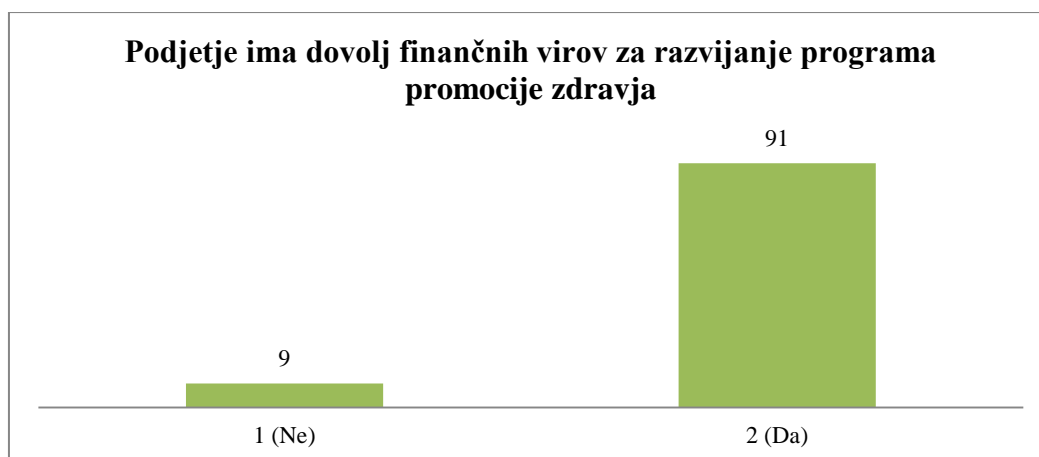
58 % zaposlenih bi se za izboljšanje svojega počutja in zdravja dodatno izobraževalo in za to namenilo nekaj svojega časa. 35 % se jih ne bi želelo dodatno izobraževati, 7 % vprašanih pa je pripravljenih tudi aktivno sodelovati pri oblikovanju dejavnosti za boljše zdravje (Slika 12).

Slika 12: Prikaz pripravljenosti zaposlenih na dodatno izobraževanje (v %)



91 % zaposlenih meni, da ima podjetje dovolj finančnih sredstev, s katerimi bi lahko razvijali načrt in program promocije zdravja, le 9 % jih meni drugače (Slika 13).

Slika 13: Mnenje zaposlenih o razpoložljivosti finančnih sredstev (v %)



### 3.6 Omejitve raziskave in priložnosti za prihodnje raziskovanje

Uporabljene metode v zaključni strokovni nalogi so bile uspešne. Z intervjuvanjem delavcev sem dobila vpogled v delovno okolje in mnenja zaposlenih o bolniških odsotnostih ter odnosih v podjetju. Kot omejitev bi omenila to, da na podlagi analize nisem ugotovila nobenih posebnih vzrokov za več bolniških odsotnosti. Pri intervjujih zaposlenih sem pričakovala tudi zadržanost, vendar so prav vsi intervjuvanci bili pripravljeni odgovarjati na vprašanja.

Pričakovala sem tudi nizko odzivnost pri reševanju anketnih vprašalnikov, vendar so se zaposleni v velikem številu odzvali in jih izpolnili. Med omejitve pa lahko zagotovo štejemo nepopolne oziroma nedokončane vprašalnike, ki so mi pri analizi predstavljali težavo.

Nekaj anketirancev ni do konca izpolnilo vprašalnikov, zaradi česar so bili ti neuporabni. Med izpolnjenimi vprašalniki pa je bilo tudi nekaj takih, kjer sta manjkala eden ali dva odgovora. Raziskava je bila zaradi velikega števila izpolnjenih vprašalnikov in dobre odzivnosti zaposlenih uspešna, težav pri analiziranju nisem imela.

## **SKLEP**

Namen zaključne naloge je bil raziskati področje promocije zdravja v podjetju Danfoss Trata in vzroke za nastajanje absentizma ter podjetju podati predloge za izboljšanje stanja. Raziskovanja sem se lotila s pomočjo dveh metod: intervjuja in ankete. S pomočjo intervjuja sem pridobila mnenje 5 zaposlenih o absentizmu in njihove predloge za zmanjšanje le tega. S pomočjo ankete pa sem pridobila mnenje večjega števila zaposlenih o dejavnostih na področju promocije zdravja v njihovem podjetju. Na podlagi pridobljenih rezultatov sem pripravila analizo, s pomočjo katere sem podjetju podala konkretne predloge za nadaljnje poslovanje in razvijanje programa promocije zdravja.

Po končani raziskavi zavračam hipotezo 1, ki je predvidevala, da so delavci v podjetju Danfoss Trata premalo ozaveščeni o dejavnostih promocije zdravja, saj se kar 96 % zaposlenih popolnoma ali delno strinja, da imajo na voljo vse informacije o načrtu promocije zdravja in politiki podjetja na tem področju. Hipotezo 2, da imajo v podjetju Danfoss Trata premalo finančnih virov, s katerimi bi razvijali dejavnosti promocije zdravja in ozaveščanja delavcev o zdravem življenju, prav tako zavračam, saj je kar 91 % zaposlenih navedlo, da imajo v podjetju dovolj denarja za to. Hipotezo 3, da promocija zdravja na delovnem mestu povečuje stopnjo zadovoljstva zaposlenih v podjetju Danfoss Trata, potrjujem, saj se kar 87 % zaposlenih strinja ali delno strinja s to trditvijo. Zadnjo, četrto hipotezo, da bi se bili delavci v podjetju Danfoss Trata pripravljene dodatno izobraževati in ozaveščati o promociji zdravja na delovnem mestu, pa prav tako potrjujem, saj bi se jih več kot polovica oziroma 65 % bilo pripravljene dodatno izobraževati, od teh bi jih 7 % tudi aktivno sodelovalo pri pripravi in razvijanju načrta promocije zdravja.

Promocijo zdravja že vsaj nekaj let poznajo tudi slovenski delodajalci, vendar jo morajo nenehno razvijati in nadgrajevati. Tako delodajalci kot delavci bi se morali na tem področju nenehno izobraževati, skrbeti za svoje zdravje in dobro počutje, saj na dolgi rok to pomeni finančne koristi za vse, zmanjšanje bolniških odsotnosti in z delom povezanih poškodb ter nesreč. Poleg tega dejavnosti na področju promocije zdravja pozitivno vplivajo na zadovoljstvo in motivacijo zaposlenih. Za zmanjšanje poškodb in varovanje zdravja bi bilo koristno delavcem s pomočjo fizioterapevta pokazati vaje, s katerimi bi preprečili težave zaradi ponavljajočih se gibov, čezmernega sedenja in dela za računalnikom, in za dodatno motivacijo delavcev zaposliti oziroma angažirati osebo – motivatorja, ki bi delavce dnevno spodbujal k telovadbi in razgibanju, zdravi prehrani in raznim športnim dejavnostim.

## LITERATURA IN VIRI

1. Aldana, S. G. (2001). Financial Impact of Health Promotion Programs: Comprehensive Review of the Literature. *American Journal of Health Promotion*, 15(5), 296–320.
2. Buzeti, J. (2016). Economic impacts of financial investments in the Promotion of Health and Well-Being of the Employees in the Workplace. *International Public Administration Review*, 14(2–3), 139–167.
3. Chapman, L.S. (2012). Meta-evaluation of worksite health promotion economic return studies: 2012 update. *American Journal of Health Promotion*, 26(4), TAHP1-TAHP12.
4. Chu, C., Breucker, G., Harris, N., Stitzel, A., Gan, X., Gu, X., & Dwyer, S. (2000). Health-promoting workplaces – international settings development. *Health Promotion International*, 15(2), 155–167.
5. Danfoss Trata d.o.o. (2017a). *Letno poročilo podjetja Danfoss d.o.o. za leto 2016*. Ljubljana: Danfoss d.o.o.
6. Danfoss Trata d.o.o. (2017b). *Predstavitev Danfossa*. Ljubljana: Danfoss d.o.o.
7. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2010). *Promocija zdravja na delovnem mestu za delodajalce*. (Št. 93, 2010). Bilbao: Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu.
8. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2017). *Ustrezna varnost in zdravje pri delu sta dobra za podjetja*. Najdeno 29. januarja 2017 na spletnem naslovu <https://osha.europa.eu/sl/themes/good-osh-is-good-for-business>
9. Goetzel, R. Z., Ozminkowski, R. J., Bowen, J., & Tabrizi, M. J. (2008). Employer integration of health promotion and health protection programs. *International Journal of Workplace Health Management*, 1(2), 109–122.
10. Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele Krajne. (2012). *Absentizem: preprečevanje, obvladovanje in zmanjševanje*. Priročnik s primeri dobrih praks. Najdeno 7. februarja 2017 na spletnem naslovu [http://www.gzdbk.si/media/pdf/PRIROCNIK\\_POZA\\_20121010.pdf](http://www.gzdbk.si/media/pdf/PRIROCNIK_POZA_20121010.pdf)
11. Gospodarska zbornica Slovenije. (2016). *Izzivi in tveganja delodajalcev pri obvladovanju stroškov dela v povezavi z izvajanjem programov promocije zdravja na delovnem mestu*. Najdeno 4. marca 2017 na spletnem naslovu [https://www.gzs.si/Portals/Regija-Posavje/Vsebine/novice-riponke/Zdravje%20za%20Posavje/1\\_I.%20Hrast.pdf](https://www.gzs.si/Portals/Regija-Posavje/Vsebine/novice-riponke/Zdravje%20za%20Posavje/1_I.%20Hrast.pdf)
12. Hunt, K. (2016). Health promotion: quick wins. *Practice Nurse*, 46(10), 12–18.
13. Korzeniowska, E., Wojtaszczyk, P., Puchalski, K., Pyzalski, J., & Iwanowicz, E. (2013). *Vodenje projektov promocije zdravja pri delu*. Promocija zdravja pri delu. Ljubljana: Univerzitetni klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
14. Kralj, A., Sedmak, M., Kotnik, V., Medica, K., Sekloča, P., Medarič, Z., & Simčič, B. (2011). Zaključno poročilo: Analiza stanja psihosocialnih tveganj na



- delovnih mestih v mikro, malih in srednje velikih podjetjih. Najdeno 6. februarja 2017 na spletnem naslovu [http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni\\_projekti/Studija\\_MSP.pdf](http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_projekti/Studija_MSP.pdf)
15. Kuoppala, J., Lamminpää, A., & Husman, P. (2008). Work Health Promotion, Job Well-Being and Sickness Absences. A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 50(11), 1216–1227.
  16. Masanotti, G., & Griffiths, J. (2013). *Uvajanje načel promocije zdravja v delovno okolje*. Promocija zdravja pri delu. Ljubljana: Univerzitetni klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
  17. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*. Mason (OH): Thomson/South-Western.
  18. Merrill, R. M., & Merrill, J. G. (2014). An evaluation of a comprehensive, incentivized worksite health promotion program with a health coaching component. *International Journal of Workplace Health Management*, 7(2), 74 – 88.
  19. Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije. (2015). *Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu*. (Št. 1, marec 2015). Ljubljana: Ministrstvo za zdravje.
  20. Ministrstvo Republike Slovenije za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2017). *Ocenjevanje tveganja*. Najdeno 30. januarja 2017 na spletnem naslovu <http://www.osha.mdds.gov.si/varnost-in-zdravje-pri-delu/informacije-potemah/ocenjevanje-tveganja>
  21. Mrak, J. (2014). Coaching za več zdravja in dobrega počutja zaposlenih. *Zbornik prispevkov 5. konference kariernih coachev* (str. 10–11). Ljubljana: Glotta Nova, Center za novo znanje.
  22. Nöhammer, E., Schusterschitz, C., & Stummer, H. (2013). Employee perceived effects of workplace health promotion. *International Journal of Workplace Health Management*, 6(1), 38–53.
  23. O'Donnell, P. M. (2009). Definition of Health Promotion. *American Journal of Health Promotion*, 24(1), iv–iv.
  24. Perčič, P. (2011). Problematika odsotnosti z dela in primeri dobre prakse absentizma. *Zbornik 8. festivala raziskovanja ekonomije in managementa* (str. 97–105). Koper: Univerza na primorskem, Fakulteta za management.
  25. Pitt, M. (2002). Keeping the workplace safe. *Human Resource Management International Digest*, 15(6), 43–44.
  26. Steinhardt, M., Greenhow, L., & Stewart, J. (1991). The Relationship of Physical Activity and Cardiovascular Fitness to Absenteeism and Medical Care Claims Among Law Enforcement Officers. *American Journal of Health Promotion*, 5(6), 455–456.
  27. Šprah, L., & Dolenc, B. (2014). Priročnik za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja OPSA. Najdeno 6. februarja 2017 na spletnem naslovu [http://dmi.zrc-sazu.si/sites/default/files/orodje\\_za\\_obvladovanje\\_psihosocialnih\\_tveganj\\_in\\_absentizma.pdf](http://dmi.zrc-sazu.si/sites/default/files/orodje_za_obvladovanje_psihosocialnih_tveganj_in_absentizma.pdf)

28. UKC Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa. (2017). *Čili za delo*. Najdeno 6. februarja 2017 na spletnem naslovu <http://www.cilizadelo.si/promocija-zdravja.html>
29. Vučković, R. (2010). Obvladovanje zdravstvenega absentizma – izziv za družbo. Zdravstveni absentizem v Sloveniji. *Zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij* (str. 10-20). Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.
30. Zakon o varnosti in zdravju pri delu. *Uradni list RS* št. 43/2011.
31. Združenje delodajalcev Slovenije. (2017). *Interaktivno spletno orodje za delodajalce za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo ukrepov s področja promocije zdravja na delovnem mestu (ISOP)*. Najdeno 4. marca 2017 na spletnem naslovu <http://www.zdrav-na-delu.si>
32. Zwetsloot, G., Van Scheppingen, A. R., Dijkman, A. J., Heinrich, J., & Den Besten, H. (2008). The organizational benefits of investing in workplace health. *International Journal of Workplace Health Management*, 3(2), 143–159.
33. Žižek, Š. S., & Mulej, M. (2016). Creating a healthy company by occupational health promotion as a part of social responsibility. *Information & Knowledge Management*, 45(2), 223–243.
34. Waring, A. (1996). Corporate health and safety strategy. *Property Management & Built Environment*, 14(3/4), 52–55.
35. World Health Organization. (2017). *Health and development*. Najdeno 28. januarja 2017 na spletnem naslovu <http://www.who.int/hdp/en>
36. Yorges, S. (2016). The Role of the Supervisor in Managing Absenteeism. *The Balance*. Najdeno 8. februarja 2017 na spletnem naslovu <https://www.thebalance.com/the-role-of-the-supervisor-in-managing-absenteeism-1918576>

## **PRILOGE**







## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Protokol za intervju.....	1
Priloga 2: Intervju številka 1 .....	3
Priloga 3: Intervju številka 2 .....	6
Priloga 4: Intervju številka 3 .....	9
Priloga 5: Intervju številka 4 .....	12
Priloga 6: Intervju številka 5 .....	15
Priloga 7: Vprašalnik o promociji zdravja na delovnem mestu.....	18
Priloga 8: Seznam uporabljenih kratic.....	23
Priloga 9: Izvleček analize ankete .....	24
Priloga 10: Prošnja za sodelovanje s podjetjem Danfoss Trata.....	39





## **PRILOGA 1: Protokol za intervju**

### **PROTOKOL ZA INTERVIJU – ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA Nina Komič (mentorica: doc. dr. Slavec Alenka)**

Zaporedna številka intervjuja: \_\_\_\_\_

Datum in ura intervjuja: \_\_\_\_\_

Trajanje intervjuja : \_\_\_\_\_

Ime in priimek intervjuvanca: \_\_\_\_\_

Delovno mesto: \_\_\_\_\_

Druge opombe: \_\_\_\_\_

Lepo pozdravljeni.

Sem Nina Komič, študentka dodiplomskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Za pogovor sem vas prosila, ker bi potrebovala vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v svoji zaključni nalogi. Pogovor bo trajal približno 15 minut. Vprašanja pa so odprtega tipa, pri čemer me zanima vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko (absentizem).

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to omogočilo lažjo obdelavo podatkov. Naj še poudarim, da intervju ne bo nikjer objavljen in ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje:     DA    NE

Imate morda kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

---

---

---

### **Opomnik (okvirna vprašanja)**

1. Najprej me zanima kakšne so vaše delovne naloge (intenzivnost dela, zahteve dela) in kakšna je po vašem mnenju organizacija dela in klima v podjetju?
2. Kako pa ste zadovoljni z delom? Se na delu počutite zadovoljni in cenjeni? Ste motivirani za delo? (Če niste, zakaj je tako? Kakšni so razlogi za to?)
3. Kako bi opisali odnose v podjetju? Kakšni so vaši odnosi z nadrejenimi in ostalimi sodelavci?
4. Kakšna je po vašem mnenju stopnja bolniške odsotnosti v podjetju? Ste bili vi pred kratkim odsotni z dela zaradi bolezni ali kakšnega drugega vzroka? Kakšnega (nega, bolezen, poškodba itd.)?
5. Kakšen je po vašem mnenju vzrok da ljudje ostajajo doma in ne pridejo v službo?
6. Se počutite preobremenjeni, izčrpani? Si kdaj želite vzeti bolniško zaradi izčrpanosti in nezmožnosti za prihod na delo? Kako stresno je vaše delo?
7. Katere so po vašem mnenju pozitivne stvari v delovnem okolju in katere negativne? Kaj bi po vašem mnenju lahko v podjetju spremenili za boljše počutje zaposlenih (na delovnem mesu, odnosih, komunikaciji, itd.)?
8. Ali do vas ob vrnitvi z bolniške odsotnosti pristopi nadrejeni in vas povpraša o zdravju (počutju, okrevanju, zdravilih itd.)?
9. Kako na vas vpliva, če so drugi sodelavci pogosto na bolniški? Imate zaradi tega več dela, ste bolj obremenjeni? Čutite, da to vpliva tudi na vaše zdravstveno stanje?
10. Kako sami skrbite za svoje zdravje (sprehodi, telovadba, itd.)? Kako menite, da bi lahko vi pripomogli k zmanjšanju bolniških odsotnosti?

## **PRILOGA 2: Intervju številka 1**

### **PROTOKOL ZA INTERVIJU – ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA Nina Komič (mentorica: doc. dr. Slavec Alenka)**

Zaporedna številka intervjuja: 1

Datum in ura intervjuja: 9.3.2017, 10:10

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 16:55 minut

Delovno mesto: Vodja proizvodnega programa

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Nina Komič, študentka dodiplomskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Za pogovor sem vas prosila, ker bi potrebovala vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v svoji zaključni nalogi. Pogovor bo trajal približno 15 minut. Vprašanja pa so odprtega tipa, pri čemer me zanima vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko (absentizem).

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to omogočilo lažjo obdelavo podatkov. Naj še poudarim, da intervju ne bo nikjer objavljen in ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje:    DA    NE

Imate morda kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

---

---

---

## Opomnik (okvirna vprašanja)

### 1. Najprej me zanima kakšne so vaše delovne naloge (intenzivnost dela, zahteve dela) in kakšna je po vašem mnenju organizacija dela in klima v podjetju?

Moje naloge so, da skrbim za optimalno izkoriščenost delavcev, razporejanje delavcev na posamezne proizvodne linije, tedensko planiranje operaterjev (delavcev) in zagotavljanje da proizvodni proces poteka nemoteno. Se pravi ob zastoju pravilno odreagirati, poklicati prave podporne službe in takrat ko operater na določeni liniji ne more delati ga preusmeriti na drugo delovno mesto. **Kakšna je intenzivnost dela?** Sam ne čakam, da bo ura tri in da grem lahko domov, ampak pogledam na uro in vidim, da se je delovni dan že končal. Hitro mine. **Kaj pa klima v podjetju?** Zadnja leta, ko se normativi v proizvodnji višajo, se mi zdi, da so delavci manj zadovoljni kot leta prej. Dviganje normativov se pozna. Drugače je dobra klima. Med oddelki se razumejo in sodelujejo.

### 2. Kako pa ste zadovoljni z delom? Se na delu počutite zadovoljni in cenjeni? Ste motivirani za delo? (Če niste, zakaj je tako? Kakšni so razlogi za to?)

Za enkrat sem še zadovoljen. Na delu se počutim cenjen in tudi motiviran. Motivira pa me prav dinamično delo.

### 3. Kako bi opisali odnose v podjetju? Kakšni so vaši odnosi z nadrejenimi in ostalimi sodelavci?

Imam dobrega šefa. Postavi se za naš oddelek, navzven nas zagovarja, probleme rešujemo znotraj skupine. Pove nam kaj je narobe in kaj moramo popraviti.

### 4. Kakšna je po vašem mnenju stopnja bolniške odsotnosti v podjetju? Ste bili vi pred kratkim odsotni z dela zaradi bolezni ali kakšnega drugega vzroka? Kakšnega (nega, bolezen, poškodba itd.)?

Zadnja leta smo začeli spremljati bolniške odsotnosti. Po zadnjih podatkih se mi zdi, da so bolniške vezane na sezono. Takrat ko je sezona za prehlade se bolniške zaradi tega povečajo. Nisem opazil, da bi kateri od delavcev ostal doma in izkoriščal bolniško zaradi kakšnih drugih razlogov (razen bolezni). Sam pa sem bil 2 meseca odsoten zaradi prometne nesreče, drugih vzrokov pa ni.

### 5. Kakšen je po vašem mnenju vzrok da ljudje ostajajo doma in ne pridejo v službo?

Sezonske bolezni, stare poškodbe, pri starejših (nad 50 let) pa se pojavljajo s starostjo povezani problemi in bolniške odsotnosti.

### 6. Se počutite preobremenjeni, izčrpani? Si kdaj želite vzeti bolniško zaradi izčrpanosti in nezmožnosti za prihod na delo? Kako stresno je vaše delo?

Se tudi kdaj počutim preobremenjen in izčrpan vendar zaradi tega ne bi izkoriščal bolniške. To ni vzrok, da bi odšel na bolniško. Najdem drugačne načine za razbremenitev in sprostitvev. Delo ni vedno stresno tudi to je povezano s sezono. Višja proizvodnja je v poletnih mesecih se pravi število naročil proti koncu leta pada in takrat je delo bolj

stresno. V teh mesecih moramo odpuščati delavce ali jih zaradi pomanjkanja dela premakniti na drugo delovno mesto. Takrat je delo najbolj stresno.

7. **Katere so po vašem mnenju pozitivne stvari v delovnem okolju in katere negativne?** Pozitivna lastnost je prav gotovo to, da je delo točno strukturirano. Točno vemo kdaj moramo priti na delovno mesto, kdaj je pavza, kakšne so moje delovne naloge. Zadeve so zelo jasne. Med negativne pa štejem sezonsko delo (takrat ko je najbolj stresno) in kakšni nesporazumi med delavci. **Kaj bi po vašem mnenju lahko v podjetju spremenili za boljše počutje zaposlenih (na delovnem mesu, odnosih, komunikaciji, itd.)?** Mogoče, da bi kakšno delo razdelili drugače oziroma na drugo delovno mesto (drugemu delavcu). Včasih dobimo nalogo, ki ni vezana na naše delovno mesto in bi jo moral prevzeti drug sodelavec, ki je bolj kompetenten za te zadeve. Jaz osebno pri odnosih ne bi nič spremenil, imam dobre odnose z vsemi. Raje vidim, da mi oseba pove prvo zamero kot pa zadnjo. Pri drugih pa bi izpostavil to, da bi morali napake povedati na bolj miren način (z mirnostjo in ne kričanjem), ti mirno predstavi problem, pove za napako. V komunikacij je zmeraj prostor za izboljšavo. Vendar se mi zdi da je komunikacija znotraj podjetja dobra. Znotraj oddelka imamo redne sestanke in komunikacija poteka odkrito. Jaz sem zadovoljen.
8. **Ali do vas ob vrnitvi z bolniške odsotnosti pristopi nadrejeni in vas povpraša o zdravju (počutju, okrevanju, zdravlilih itd.)?** Seveda, se zanimajo. Kaj se je zgodilo, koliko časa sem bil v bolnici? Tudi med bolniško so me klicali in obiskovali.
9. **Kako na vas vpliva, če so drugi sodelavci pogosto na bolniški? Imate zaradi tega več dela, ste bolj obremenjeni?. Čutite, da to vpliva tudi na vaše zdravstveno stanje?** Sem bolj obremenjen. Če je sodelavec na podobnem položaju kot jaz potem se njegovo delo prenese name in druge sodelavce. Opazi se tudi pri drugih. Na zdravstveno stanje ne vpliva oziroma ne zaznavam tega. Verjetno ima vpliv na psihično zdravje vendar se tega ne opazi.
10. **Kako sami skrbite za svoje zdravje (sprehodi, telovadba, itd.)? Kako menite, da bi lahko vi pripomogli k zmanjšanju bolniških odsotnosti?** Hodim v hribe. Imam svoje hobije, ki me sprostijo in tako skrbim za psihično zdravje. Najbolj me sprosti sprehod z otroki. Začel sem tudi skrbeti za pravilno prehranjevanje. Pred kratkim smo začeli izvajati 5 minutne razgibalne odmore. Kar se mi zdi s telesnega vidika dobro. Po drugi strani pa delavcem tako vzamemo 5 minut ko bi se drugače sproščali. Velike udeležbe ni tudi sam se ne udeležujem, ker imam velikokrat sestanke med temi odmori. Menim, da bi bila rešitev, da delavce ne obremenjujemo z drugimi obveznostmi v času teh odmorov. Takrat ko pa sem se udeležil telovadbe mi je bilo dobro. Tako sem razgibal mišice. Tudi med delom si velikokrat vzamem minuto in delam vaje za oči in se trudim pravilno sedeti.

### **PRILOGA 3: Intervju številka 2**

#### **PROTOKOL ZA INTERVIJU – ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA Nina Komič (mentorica: doc. dr. Slavec Alenka)**

Zaporedna številka intervjuja: 2

Datum in ura intervjuja: 9.3.2017, 10:30

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 14:20 minut

Delovno mesto: Operater (namestnik vodje)

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Nina Komič, študentka dodiplomskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Za pogovor sem vas prosila, ker bi potrebovala vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v svoji zaključni nalogi. Pogovor bo trajal približno 15 minut. Vprašanja pa so odprtega tipa, pri čemer me zanima vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko (absentizem).

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to omogočilo lažjo obdelavo podatkov. Naj še poudarim, da intervju ne bo nikjer objavljen in ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje:    DA    NE

Imate morda kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

---

---

---

## Opomnik (okvirna vprašanja)

### 1. Najprej me zanima kakšne so vaše delovne naloge (intenzivnost dela, zahteve dela) in kakšna je po vašem mnenju organizacija dela in klima v podjetju?

Klima se mi zdi kar v redu. Med moje naloge spada »gašenje požarov«. Se pravi skrbim da proizvodnja teče, rešujem probleme z materiali in stroji. Lahko rečem da je ves čas stresno in intenzivno. Nikoli ne vem kaj bom počel, ni mirnega dela. Organizacija dela se mi zdi dobra. Sodelujem z različnimi področji.

### 2. Kako pa ste zadovoljni z delom? Se na delu počutite zadovoljni in cenjeni? Ste motivirani za delo? (Če niste, zakaj je tako? Kakšni so razlogi za to?)

Z delom sem zadovoljen in tudi cenjen se počutim. Motivira me pa to, da delo ni monotono. Vsak dan je nekaj novega (novi problemi) in nikoli ne vem kaj bom tisti dan počel. Tehnika napreduje in se spreminja. V teh letih kar sem v podjetju se je veliko spremenilo. Veliko je učenja in novega znanja.

### 3. Kako bi opisali odnose v podjetju? Kakšni so vaši odnosi z nadrejenimi in ostalimi sodelavci?

Jaz nimam težav s tem. Nisem konfliktna oseba, skupaj delamo in ne mešam privatnega življenja s službenim. Smo tovarna, ki proizvaja ventile in če ne bomo tega počeli nas bo drugi ponudnik prehitel. Z vsemi nadrejenimi (tako neposrednimi in posrednimi) imam odlične odnose.

### 4. Kakšna je po vašem mnenju stopnja bolniške odsotnosti v podjetju? Ste bili vi pred kratkim odsotni z dela zaradi bolezni ali kakšnega drugega vzroka? Kakšnega (nega, bolezen, poškodba itd.)? Kakšen je po vašem mnenju vzrok da ljudje ostajajo doma in ne pridejo v službo?

Bolniška se mi zdi kar velika. Če gledam s stališča operaterjev imamo kar precej bolniških zaradi kostno mišičnih obolenj. Tudi sam sem imel v preteklosti težave (začel sem na proizvodni liniji, kasneje so me premestili) in ti ponovljivi gibi so problematični. Kar bi rad izpostavil je to, da je ljudi vedno strah ko zbolijo, jaz osebno sem proti temu da ljudje hodijo bolni v službo. Ves čas sodelujem z celotnim oddelkom (skupaj popravljamo s stroji, skupaj smo na liniji) in tam hitro pride do okužbe in prenašanja. Se mi zdi najbolje, da ko zboliš ostaneš doma (bolje en dan ostati doma kot pa okužiti še druge sodelavce z gripo). Največ tega je v zimskih mesecih (sezonsko). Jaz pravim da Danfoss rabi zdrave ljudi in ne bolnih. Nekateri pa bodo prišli na delo tudi bolni (jaz ne). Sam sem bil januarja na bolniški (zaradi viroze), s sodelavcem sva en drugega okužila. Sigurno se pozna ko je sezona gripe in so takrat bolniške višje ampak na splošno imamo konstantno nekaj ljudi, ki so zaposleni za polovični čas in je kar veliko bolniških zaradi poškodb (sklepov, kalcinacij, starostnih poškodb). Sigurno pa v proizvodnji (sploh če je visoko serijska) pride do ponovljivih gibov. Podjetje se trudi to urediti z ergonomijo in različnimi metodami, tudi s tako, ki predvidi vsak gib.

**5. Se počutite preobremenjeni, izčrpani? Si kdaj želite vzeti bolniško zaradi izčrpanosti in nezmožnosti za prihod na delo? Kako stresno je vaše delo?**

Niti ne. Jaz sem tak tip če se kdaj počutim obremenjen grem v hribe, tečem si poiščem kakšen način sprostivte. Pri delu so ves čas pritiski, sam pa imam določeno teorijo in pravim, da stres ne obstaja, obstaja samo odziv ljudi na pritiske. Pritiski pa so prisotni vedno, če se jim želiš izogniti je najbolje da delaš na kakšnem delovnem mestu kjer je delo enostavno (monotono, nimaš opravkov z ljudmi). Če govoriva o tem imam stresno delo vendar sem se navadil. Če z glavo rešuješ probleme (eno stvar na enkrat) ni tako hudo.

**6. Katere so po vašem mnenju pozitivne stvari v delovnem okolju in katere negativne? Kaj bi po vašem mnenju lahko v podjetju spremenili za boljše počutje zaposlenih (na delovnem mesu, odnosih, komunikaciji, itd.)?**

Pozitivna stvar so zame prav te izzivi. To mi je všeč. Drugače se mi zdi, da je v podjetju dobra klima, nikoli ni težav z izplačilom plač ali drugih prispevkov (imamo različne finančne nagrade, smo družini prijazno podjetje). Dobro je ker se lahko dogovoriš. Saj ves čas kaj rešujemo, trenutno se pa ne spomnim kaj bi se še dalo narediti.

**7. Ali do vas ob vrnitvi z bolniške odsotnosti pristopi nadrejeni in vas povpraša o zdravju (počutju, okrevanju, zdravilih itd.)?**

Sigurno. Z mojim nadrejenim imava odličen odnos. Minutko časa si vzame in me vpraša.

**8. Kako na vas vpliva, če so drugi sodelavci pogosto na bolniški? Imate zaradi tega več dela, ste bolj obremenjeni? Čutite, da to vpliva tudi na vaše zdravstveno stanje?**

Ja sigurno sem bolj obremenjen, tudi zaradi narave delovnega mesta. Na zdravje mi pa to ne vpliva. En drugega pokrivamo, zadeve pa imamo tako urejene, da ni vse odvisno od enega človeka, smo kot tim (delimo znanje).

**9. Kako sami skrbite za svoje zdravje (sprehodi, telovadba, itd.)? Kako menite, da bi lahko vi pripomogli k zmanjšanju bolniških odsotnosti?**

V prostem času tečem, kolesarim, včasih sem tudi plezal. Drugače sem veliko v naravi in se trudim čim bolj zdravo jesti in živeti. Tukaj vidim glavni problem, da bolni ljudje prihajajo v službo. Če si bolan ostani doma. Potrebujemo zdrave ljudi, če imaš gripo ostani doma ker se bo verjetno zaradi takih okužilo veliko ljudi. **Kaj bi lahko spremenili?** Treba je biti v pogonu, se gibati. Pomembno je da tudi sam nekaj narediš. **Kaj pa 5 minutni odmori jih izkoriščate?** Ne, stvar se ni prijela. Problem je tudi ta, da je stopnja kadilcev velika. In tistih 10 minut pavze raje popijejo kavo in grejo na cigareto. Odziv je bil precej slab. Na našem oddelku smo se še trudili ker pa ni bilo odziva se je stvar sesula. Po mojem mnenju pa je tudi prekratko. Če sediš 8 ur ali si 8 ur v istem položaju bi moral vsako uro vstati in se pretegniti. Jaz to sigurno počnem. Vzamem 5 minut in grem na zrak, sprostim oči se razgibam.



## **PRILOGA 4: Intervju številka 3**

### **PROTOKOL ZA INTERVIJU – ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA Nina Komič (mentorica: doc. dr. Slavec Alenka)**

Zaporedna številka intervjuja: 3

Datum in ura intervjuja: 9.3.2017, 10:50

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 13:22 minut

Delovno mesto: Operater v montaži

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Nina Komič, študentka dodiplomskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Za pogovor sem vas prosila, ker bi potrebovala vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v svoji zaključni nalogi. Pogovor bo trajal približno 15 minut. Vprašanja pa so odprtega tipa, pri čemer me zanima vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko (absentizem).

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to omogočilo lažjo obdelavo podatkov. Naj še poudarim, da intervju ne bo nikjer objavljen in ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje:    DA    NE

Imate morda kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

---

---

---

## Opomnik (okvirna vprašanja)

**1. Najprej me zanima kakšne so vaše delovne naloge (intenzivnost dela, zahteve dela) in kakšna je po vašem mnenju organizacija dela in klima v podjetju?**

Vse živo. Pakiranje, sestavljanje komponent, se pravi kar koli delovni nalog zahteva. Od začetka do konca. Intenzivnost dela je prav gotovo velika. Po mojem mnenju so stvari dobro urejene. Pri nas ni težko delo ampak ga je količinsko veliko. Klima se mi zdi dobra.

**2. Kako pa ste zadovoljni z delom? Se na delu počutite zadovoljni in cenjeni? Ste motivirani za delo? (Če niste, zakaj je tako? Kakšni so razlogi za to?)**

Jaz sem zadovoljna, se ne morem pritoževati. Sem že 18 let tukaj in se počutim dobro in cenjeno. Motivira me to, da se v podjetju počutim dobro, tudi plača je dobra in kar z veseljem pridem v službo. Na oddelku se dobro razumemo (čeprav so vsako leto višje norme).

**3. Kako bi opisali odnose v podjetju? Kakšni so vaši odnosi z nadrejenimi in ostalimi sodelavci?**

Odnosi so dobri, razumemo se dobro. Se mi zdi da smo dobra ekipa. Z nadrejenimi se tudi odlično razumem, nimam nobenih problemov. Če gledam našega nadrejenega, ki ima nekaj čez 50 ljudi, kar vsakemu po svojih zmožnostih ustreže in gre na roko. Se da dogovoriti, kar omogoča tudi politika podjetja. Smo družini prijazno podjetje in imamo fleksibilni urnik, kar mi osebno veliko pomeni. Namesto bolniške lahko izkoriščam ure ali zamenjam izmeno.

**4. Kakšna je po vašem mnenju stopnja bolniške odsotnosti v podjetju? Ste bili vi pred kratkim odsotni z dela zaradi bolezni ali kakšnega drugega vzroka? Kakšnega (nega, bolezni, poškodba itd.)? Kakšen je po vašem mnenju vzrok da ljudje ostajajo doma in ne pridejo v službo?**

Ja na našem oddelku imamo problem z rokami. Poškodbe so povezane z delom. Sama imam tudi kalcinacijo v ramenu in sem na vsake par let zaradi tega na bolniški. Sama drugače veliko telovadim in skrbim zase. Zaradi tega sem tudi bolj odporna. Največji vzrok so po mojem mnenju enolični gibi in količinsko delo.

**5. Se počutite preobremenjeni, izčrpani? Si kdaj želite vzeti bolniško zaradi izčrpanosti in nezmožnosti za prihod na delo? Kako stresno je vaše delo?**

Ja pride dan (no glede službe ne) samo kdaj pride dan, ko ne moreš več, si izčrpan. Jaz osebno nikoli ne pomislim na to, ker vem da moram delo opraviti in mi ni težko. Sama ne izkoriščam bolniške in namesto dopusta in bolniške izkoristim ure. To je skrajna rešitev. Takrat ko se slabo počutim izkoristim višek ur.

**6. Katere so po vašem mnenju pozitivne stvari v delovnem okolju in katere negativne? Kaj bi po vašem mnenju lahko v podjetju spremenili za boljše počutje zaposlenih (na delovnem mesu, odnosih, komunikaciji, itd.)?**

Najbolj me motijo zaščitna očala. Ovirajo nas pri delu. Vsem so v napoto zaradi tega nas tudi glava velikokrat boli. Poleti je včasih prevroče, drugače so delovni pogoji dobro urejeni. Imamo lepo urejeno proizvodnjo. Če se ne počutiš dobro in nimaš omogočenih pogojev, ti je težko iti v službo. Kar koli sem potrebovala in prosila so mi v podjetju ugodili. Drugače ne bi nič spremenila veliko je odvisno tudi od posameznega človeka.

**7. Ali do vas ob vrnitvi z bolniške odsotnosti pristopi nadrejeni in vas povpraša o zdravju (počutju, okrevanju, zdravilih itd.)?**

Sama ne hodim veliko na bolniško. Že par let nisem bila, tako da vam tega ne morem odgovoriti.

**8. Kako na vas vpliva, če so drugi sodelavci pogosto na bolniški? Imate zaradi tega več dela, ste bolj obremenjeni? Čutite, da to vpliva tudi na vaše zdravstveno stanje?**

Ne, tisti trenutek se drugače organiziramo, če pa je več ljudi je težko. Je bolj stresno.

**9. Kako sami skrbite za svoje zdravje (sprehodi, telovadba, itd.)? Kako menite, da bi lahko vi pripomogli k zmanjšanju bolniških odsotnosti?**

Sama sem veliko zunaj, tečem in doma delam različne vaje. To me sprosti. Najbolj lahko sam vplivaš na zdravje. Od človeka je odvisno koliko je trpežen in koliko vlaga v svoje zdravje.

## **PRILOGA 5: Intervju številka 4**

### **PROTOKOL ZA INTERVIJU – ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA Nina Komič (mentorica: doc. dr. Slavec Alenka)**

Zaporedna številka intervjuja: 4

Datum in ura intervjuja: 9.3.2017, 11:10

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 20:07 minut

Delovno mesto: Operater na termostatih

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Nina Komič, študentka dodiplomskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Za pogovor sem vas prosila, ker bi potrebovala vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v svoji zaključni nalogi. Pogovor bo trajal približno 15 minut. Vprašanja pa so odprtega tipa, pri čemer me zanima vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko (absentizem).

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to omogočilo lažjo obdelavo podatkov. Naj še poudarim, da intervju ne bo nikjer objavljen in ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

---

---

---

## Opomnik (okvirna vprašanja)

- 1. Najprej me zanima kakšne so vaše delovne naloge (intenzivnost dela, zahteve dela) in kakšna je po vašem mnenju organizacija dela in klima v podjetju?**

Ja dosti zahtevno. 8 ur sem na nogah, za tekočim trakom. Organizacija, če gledam po linijah je delo tudi zahtevno in težko. Odnosi dosti krhajo. Z leti so se odnosi zelo poslabšali. Zahteve dela so velike, dela je veliko. Smo omejeni s časom, tako da se s sodelavci ne družimo veliko. Pričakovanja nadrejenih so velika, norme so velike. Ljudje nad nami so skrhalo veze in sodelovanja med zaposlenimi ni veliko.

- 2. Kako pa ste zadovoljni z delom? Se na delu počutite zadovoljni in cenjeni? Ste motivirani za delo? (Če niste, zakaj je tako? Kakšni so razlogi za to?).**

Če si obkrožen z ljudmi s katerimi se razumeš ti tistih 8 ur hitro mine. Z vsemi oddelki se dobro razumem, so pa tudi izjeme in takrat ti na delu ni tako prijetno. Nekateri ne razumejo, da otroka ne morem bolnega poslati v šolo in moram vzeti bolniško.

- 3. Kako bi opisali odnose v podjetju? Kakšni so vaši odnosi z nadrejenimi in ostalimi sodelavci?**

Z nekaterimi se bolj razumem z nekaterimi manj. S sodelavci na oddelku nimam problemov, razumemo se dobro. Pričakovanja nadrejenih so velika, tukaj čutiš večji pritisk.

- 4. Kakšna je po vašem mnenju stopnja bolniške odsotnosti v podjetju? Ste bili vi pred kratkim odsotni z dela zaradi bolezni ali kakšnega drugega vzroka? Kakšnega (nega, bolezen, poškodba itd.)? Kakšen je po vašem mnenju vzrok da ljudje ostajajo doma in ne pridejo v službo?**

Ja kar. Ljudje so veliko doma. Večinoma so starejši in so zaradi bolezni doma. Gibi so večinoma isti zaradi katerih prihaja do poškodb. Tudi psihično je naporno, kdaj imaš veliko dela in ti ne uspe narediti vsega zaradi česar si tudi psihično obremenjen in pod stresom. Jaz bolniško večinoma vzamem zaradi nege otrok. Sama sem redko kdaj na bolniške vzamem jo izključno, ko mi otrok zbolí.

- 5. Se počutite preobremenjeni, izčrpani? Si kdaj želite vzeti bolniško zaradi izčrpanosti in nezmožnosti za prihod na delo? Kako stresno je vaše delo?**

Ja, tudi. Dnevi so prekratki za vse obveznosti. Premalo imam prostega časa in počitka. Sigurno sem kdaj tako izčrpana vendar zaradi tega bolniške ne bi vzela. Vzamem jo kadar so otroci bolni. Norme so velike vendar delo ni stresno. Odvisno je tudi od človeka, koliko si to vzame k srcu in kako nanj delujejo pritiski. Povsod so dobre in slabe stvari.

- 6. Katere so po vašem mnenju pozitivne stvari v delovnem okolju in katere negativne? Kaj bi po vašem mnenju lahko v podjetju spremenili za boljše počutje zaposlenih (na delovnem mesu, odnosih, komunikaciji, itd.)?**

Dobro je to, da točno veš kaj moraš delati. Dela je veliko, nikoli ti ni dolgčas. Slaba stvar pa je da je monotono delo. Izboljšati v delovnem mestu ne bi mogli nič. Odnosi se lahko

vedno izboljšajo prav tako pa komunikacija. Večina ljudi pride in konča svoje delo, se ne pogovarjamo med sabo, ne komuniciramo veliko. Veliko jih med delom priklopi slušalke in je v svojem svetu.

**7. Ali do vas ob vrnitvi z bolniške odsotnosti pristopi nadrejeni in vas povpraša o zdravju (počutju, okrevanju, zdravilih itd.)?**

Kaj pa vem. Me čez kakšen dan tudi vprašajo. Včasih je bilo boljše. Pritiski so bili manjši in odnosi boljši.

**8. Kako na vas vpliva, če so drugi sodelavci pogosto na bolniški? Imate zaradi tega več dela, ste bolj obremenjeni? Čutite, da to vpliva tudi na vaše zdravstveno stanje?**

Ne, po navadi nam delovni nalog zmanjšajo. Prvi dan se še mogoče ne da, naprej pa se nalog zmanjša in se uredi. Obremenjena nisem zaradi tega nič več, če je treba podaljšam. To ne vpliva na moje zdravje, saj se znotraj oddelka organiziramo in delo naredimo. Če je treba delovni dan podaljšamo.

**9. Kako sami skrbite za svoje zdravje (sprehodi, telovadba, itd.)? Kako menite, da bi lahko vi pripomogli k zmanjšanju bolniških odsotnosti?**

Rekreacije mi ne manjka. Sem inštruktorica na fitnesu in imam 4 ure tedensko dovolj rekreacije. Se pa to pozna na odpornosti. Sama aktivnost zelo pripomore k zdravju. Sama opazim da sem v zadnjih letih manj bolna. Smo meli tudi 5 minutno telovadbo vendar se ni obneslo. Po mojem mnenju bi telovadbo morali organizirati zgodaj in ne ob 12ih popoldne. Takrat jih je večina že skoraj končala svojo izmeno in se jim ne ljubi telovaditi. Zgornja proizvodnja telovadbe ne obiskuje, večinoma se pretegnemo, kar na delovnem mestu. Sama mislim, da ta telovadba ni koristna, bolj koristna bi bila zgodaj zjutraj.

## **PRILOGA 6: Intervju številka 5**

### **PROTOKOL ZA INTERVIJU – ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA Nina Komič (mentorica: doc. dr. Slavec Alenka)**

Zaporedna številka intervjuja: 5

Datum in ura intervjuja: 9.3.2017, 11:40

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 10:30 minut

Delovno mesto: HR Generalist

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Nina Komič, študentka dodiplomskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Za pogovor sem vas prosila, ker bi potrebovala vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v svoji zaključni nalogi. Pogovor bo trajal približno 15 minut. Vprašanja pa so odprtega tipa, pri čemer me zanima vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko (absentizem).

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to omogočilo lažjo obdelavo podatkov. Naj še poudarim, da intervju ne bo nikjer objavljen in ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

---

---

---

## Opomnik (okvirna vprašanja)

**1. Najprej me zanima kakšne so vaše delovne naloge (intenzivnost dela, zahteve dela) in kakšna je po vašem mnenju organizacija dela in klima v podjetju?**

Delam v kadrovskem oddelku in sicer delam stvari, ki so povezane s kadrovskimi zadevami (zaposlovanje, obračun plač, rotiranja, odpuščanja, varstvo pri delu) skratka precej širok spekter. Tempo dela je kar hiter. Veliko različnih nalog, v zelo kratkem času in čim bolj sto odstotno jih moram opraviti. Kar se tiče organizacije dela je na mojem delovnem mestu odlična, predvsem zaradi tega ker si lahko svoje delo razporejам sama v okviru določenih rokov. Nimam fiksnih urnik. Pridem lahko kasneje in odidem kasneje, delam lahko tudi od doma. Klima v podjetju pa se mi zdi odlična.

**2. Kako pa ste zadovoljni z delom? Se na delu počutite zadovoljni in cenjeni? Ste motivirani za delo? (Če niste, zakaj je tako? Kakšni so razlogi za to?)**

Z delom sem zelo zadovoljna in tudi cenjeno se počutim. Mene osebno že vsaka malenkost motivira, mi daje energijo. Motivira me prav gotovo to, da imam stvari urejene, nimam zaostalih nalog, imamo čiste odnose ni zamer, ni slabe volje, veliko se smejimo. Če povzamem me najbolj motivira urejeno delovno okolje (ne samo fizično tudi socialno). Tudi fleksibilen delovni čas je dober motivator za delo.

**3. Kako bi opisali odnose v podjetju? Kakšni so vaši odnosi z nadrejenimi in ostalimi sodelavci?**

Jaz imam z vsemi dobre odnose. Z vsemi se odlično razumem in prav tako imam z nadrejenimi dobre odnose. Moram reči da z veseljem hodim v službo. Sem verjetno ena redkih, ki se v nedeljo veseli da je ponedeljek in grem lahko v službo.

**4. Kakšna je po vašem mnenju stopnja bolniške odsotnosti v podjetju? Ste bili vi pred kratkim odsotni z dela zaradi bolezni ali kakšnega drugega vzroka? Kakšnega (nega, bolezen, poškodba itd.)? Kakšen je po vašem mnenju vzrok da ljudje ostajajo doma in ne pridejo v službo?**

Zelo visoka. Jaz osebno pa še nikoli nisem bila na bolniški. Tudi če zbolim (pa zbolim zelo redko) vzamem dopust ali pa se mi zgodi na petek in sem do ponedeljka že zdrava. Nikoli ne zbolim v ponedeljek. Po mojem mnenju je veliko psihičnih vzrokov za bolniško. Če imamo urejene in dobre odnose tako doma kot v službi potem imamo nek temelj na katerem lahko delamo za svoje zdravje. Zdrava hrana, narava, druženje,..vse to so stvari ki ti prinesejo sprostitev. Zapolnimo si življenje in ni časa za bolezen, ki je po mojem mnenju samo beg pred različnimi težavami. Prepričana sem da je tega veliko. Veliko je tudi tega, da se sami prepričamo da smo bolni.

**5. Se počutite preobremenjeni, izčrpani? Si kdaj želite vzeti bolniško zaradi izčrpanosti in nezmožnosti za prihod na delo? Kako stresno je vaše delo?**

Ne. Bolniško ne. Ko pa se počutim preobremenjena in izčrpana takrat poiščem sprostitev (pogledam kakšen film, grem na sprehod, kolesarim,..). Tudi ob 6ih zvečer sem že šla v



hribe, ker me je bremenila služba (zaradi masovnega odpuščanja). Poiščem si kakšen način za sprostitev.

**6. Katere so po vašem mnenju pozitivne stvari v delovnem okolju in katere negativne? Kaj bi po vašem mnenju lahko v podjetju spremenili za boljše počutje zaposlenih (na delovnem mesu, odnosih, komunikaciji, itd.)?**

Pozitivna je definitivno klima. Odlično se razumemo, telovadimo (vsaj v pritličju), se smejimo. Je dobro urejeno delovno okolje. Med negativne stvari pa štejem roke in stvari, ki jih je potrebno narediti. Ampak to je povsod. Po mojem mnenju bi se morala dobra volja razširiti po podjetju. Fizični pogoji dela so v našem podjetju odlični in zaposleni bi se morali zavedati tega.

**7. Ali do vas ob vrnitvi z bolniške odsotnosti pristopi nadrejeni in vas povpraša o zdravju (počutju, okrevanju, zdravlilih itd.)?**

Sem redko kdaj bolna prav tako še nikoli nisem koristila bolniške.

**8. Kako na vas vpliva, če so drugi sodelavci pogosto na bolniški? Imate zaradi tega več dela, ste bolj obremenjeni? Čutite, da to vpliva tudi na vaše zdravstveno stanje?**

Moram reči da je v kadrovske oddelku zelo majhen odstotek bolniških. Tudi če zbolimo lahko delamo od doma, tako da naše delo ne bremeni drugih. Se pravi, da vpliva na moje zdravje ni.

**9. Kako sami skrbite za svoje zdravje (sprehodi, telovadba, itd.)? Kako menite, da bi lahko vi pripomogli k zmanjšanju bolniških odsotnosti?**

Od plavanja na morju do hoje, kolesarjenja, fitnesa ...skratka veliko naredim zase, tudi s hrano. Vedno počnem nekaj.

## **PRILOGA 7: Vprašalnik o promociji zdravja na delovnem mestu**

### **VPRAŠALNIK O PROMOCIJI ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU**

Spoštovani!

Sem Nina Komič, študentka dodiplomskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Za zaključek študija pripravljam zaključno strokovno nalogo z naslovom Promocija zdravja na delovnem mestu. V ta namen sem pripravila vprašalnik o zdravju in promociji zdravja na delovnem mestu v vašem podjetju. Vprašalnik je anonimen, analizirani podatki pa bodo uporabljeni izključno za pripravo zaključne naloge.

Anketo lahko izpolnite do 20. aprila in jo oddate v za to pripravljeno škatlo.

Zahvaljujem se Vam za sodelovanje.

Nina Komič

Prosim, obkrožite črko pred ustreznim odgovorom.

#### **I. DELOVNO MESTO IN DELOVNO OKOLJE**

1. Delovno mesto: \_\_\_\_\_
2. Delovni čas
  - a) Polni delovni čas      b) Polovični delovni čas
3. Zaposlitev
  - a) Zaposlitev za nedoločen čas   b) Zaposlitev za določen čas   c) Študentsko delo
4. Razumevanje s sodelavci in nadrejenimi na delovnem mestu
  - a) Zelo slabo      b) Slabo      c) Ne dobro ne slabo      d) Dobro      e) Zelo dobro
5. Kakšne so zahteve dela na vašem delovnem mestu (visoke norme, visoka hitrost dela,..)?
  - a) Ni zahtevno      b) Manj zahtevno      c) Zahtevno      d) Precej zahtevno      e) Zelo zahtevno
6. Prosim Vas, da na lestvici od 1–4 označite odgovor, ki po vašem mnenju najbolj velja.

	<b>Nikakor se ne strinjam</b>	<b>Ne strinjam se</b>	<b>Delno se strinjam</b>	<b>Popolnoma se strinjam</b>
Klima v podjetju je prijetna in sproščena	1	2	3	4
Nadrejeni cenijo naše delo	1	2	3	4
Nadrejeni nas zanjo motivirati za delo	1	2	3	4
Komunikacija in odnosi v podjetju so dobri	1	2	3	4
Vse potrebne informacije o delu in podjetju so nam na voljo kadar jih potrebujemo	1	2	3	4

Spore rešujemo skupaj in učinkovito	1	2	3	4
Dobro smo seznanjeni z načrtom promocije zdravja in politiko podjetja na tem področju	1	2	3	4
Podjetje nam omogoča fleksibilen urnik in koriščenje ur	1	2	3	4
Aktivnosti, ki jih izvaja podjetje iz naslova promocije zdravja povečujejo moje zadovoljstvo z delom	1	2	3	4
Ergonomski stoli, bi pozitivno vplivali na zdravstveno stanje zaposlenih v podjetju	1	2	3	4

7. Delovno okolje in delovno mesto sta:

- a) Zelo slabo urejena      b) Slabo urejena      c) Dobro urejena      d) Precej dobro urejena      e) Zelo dobro urejena

8. Ali vaše delovno mesto vključuje spodaj naštete dejavnike? Ustrezen odgovor označite na lestvici od 1–4.

	Ne	Da, nekaj časa	Da, večino časa	Da, vedno
Ponavljajoče se gibe	1	2	3	4
Stoječe delo	1	2	3	4
Pretežno sedeče delo	1	2	3	4
Delo v hrupnem prostoru	1	2	3	4
Podaljšane delavnice	1	2	3	4
Psihično obremenitev	1	2	3	4
Fizično obremenitev	1	2	3	4

9. Ali ste mnenja, da bi ergonomski stoli lahko vplivali tudi na zmanjšanje bolniške odsotnosti?

- a) Da      b) Ne

10. Ali ste mnenja, bi ergonomski stoli pozitivno vplivali na vašo delovno sposobnost in zbranost pri delu?

- a) Da      b) Ne

11. Ali ste že preizkusili nove ergonomske stole?

- a) Da      b) Ne

12. Če ste že preizkusili ergonomske stole v podjetju na katere dejavnike je po vašem mnenju to najbolj vplivalo? (Možnih je več odgovorov).

- a) Manj bolečin v hrbtenici

- b) Manjša fizična utrujenost
- c) Izboljšanje splošnega občutka
- d) Manjša napetost v nogah
- e) Izboljšanje drže
- f) Drugo: \_\_\_\_\_

## II. BOLNIŠKA ODSOTNOST

13. Kaj po vašem mnenju najbolj vpliva na bolniške odsotnosti:

- a) Stres oziroma psiho-fizična obremenitev
- b) Kostno-mišična obolenja (ponovljivi gibi)
- c) Sezonske bolezni
- d) Splošno zdravstveno stanje
- e) S starostjo povezane bolezni
- f) Drugo: \_\_\_\_\_

14. Ali ste bili v preteklem letu v bolniški odsotnosti

- a) Da
- b) Ne

15. Če ste bili v preteklem letu na bolniški, navedite koliko dni?

- a) \_\_\_\_\_

16. Če ste na zgornje vprašanje odgovorili z DA, navedite razlog za to:

- a) Bolezen
- b) Poškodba pri delu
- c) Poškodba izven dela
- d) Nega ali spremstvo
- e) Drugi vzroki: \_\_\_\_\_

17. Če ste bili na bolniški odsotnosti zaradi bolezni, opredelite, zaradi katere ste bili največkrat odsotni z dela:

- a) Duševne bolezni (psihična obremenitev, izčrpanost ...)
- b) Kostno-mišične bolezni
- c) Bolezni dihal
- d) Bolezni srca in ožilja
- e) Bolezni prebavil
- f) Bolezni oči
- g) Drugo: \_\_\_\_\_

18. Če ste v preteklem letu bili odsotni zaradi poškodbe navedite razlog poškodbe:

\_\_\_\_\_

## III. ZDRAVJE IN AKTIVNOSTI ZA ZDRAVJE

19. Ali kadite?

- a) Da
- b) Ne

20. Ali ste mnenja, da delo vpliva na vaše zdravstveno stanje?

- a) Da
- b) Ne

21. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA, v nekaj kratkih stavkih opišite na kakšen način delo vpliva na vaše zdravje?

---

---

---

22. Ali ste mnenja, da lahko sami vplivate na zdravje, bolezni in poškodbe pri delu?

- a) Nikakor    b) Do neke mere    c) Malo    d) Precej    e) Zelo

23. Kako pomembna je za vas telesna aktivnost in sproščanje v življenju?

- a) Niti ne    b) Do neke mere    c) Malo    d) Precej    e) Zelo

24. Če ste mnenja, da sta telesna aktivnost in sproščanje pomembna za vaše zdravje navedite, kako sami skrbite za zdravje:

- a) Telovadba in sproščanje po delovnem dnevu (kolesarjenje, sprehodi, tek ...)  
b) Telovadba med delovnim časom (5-minutna telovadba za razgibanje)  
c) Rekreativna v prostem času in razgibanje med delom  
d) Drugo: \_\_\_\_\_

25. Podjetje omogoča poleg rednega odmora za malico še odmor, v katerem omogoča zaposlenim 5-minutne vaje za razgibanje. Kako ocenjujete vpliv le-tega na zdravje in dobro počutje?

- a) Sploh niso uporabne    b) Do neke mere uporabne    c) Uporabne    d) Precej uporabne  
e) Zelo uporabne

26. Navedite kolikokrat se med tednom udeležite 5-minutne telovadbe?

- a) \_\_\_\_\_

27. Bi se telovadbe udeleževali bolj pogosto če bi le ta bila v jutranjih urah?

- a) Da, saj menim, da bi se bilo bolj koristno razgibati zjutraj  
b) Ne, menim, da je trenutna ura telovadbe ravno pravšnja  
c) Ne, v nobenem primeru se ne bi udeležil/a telovadbe  
d) Drugo: \_\_\_\_\_

28. Ali bi se bili pripravljene za izboljšanje svojega počutja in zdravja dodatno izobraževati in v ta namen prispevati še nekaj svojega časa?

- a) Da    b) Ne    c) Da, aktivno bi tudi sodeloval/a pri oblikovanju aktivnosti za boljše zdravje

29. Ali menite, da ima podjetje dovolj finančnih virov, s katerimi bi lahko razvijal program promocije zdravja?

- a) Da    b) Ne

30. Vaši predlogi za izboljšanje stanja v podjetju (izboljšanje zdravja, pogojev dela ...)

---

---

---

---

#### **IV. OSEBNI PODATKI**

31. Spol

- a) Ženski spol    b) Moški spol

32. Starost

- a) Do 25 let    b) od 26 do 35 let    c) od 36 do 45 let    d) od 46 do 55 let    e)  
nad 56 let

b) Dokončana izobrazba

a) Osnovnošolska izobrazba

b) Poklicna izobrazba

c) Srednješolska izobrazba (4-letna)

d) višješolski, visokošolski, univerzitetni študij

## **PRILOGA 8: Seznam uporabljenih kratic**

ZVZD-1 – Zakon o varnosti in zdravju pri delu

WHO – World Health Organization (Svetovna zdravstvena organizacija)

NIOSH – National Institute of Occupational Safety and Health (Nacionalni inštitut za varnost in zdravje pri delu)

POZA - Preprečevanje, obvladovanje in zmanjševanje absentizma v delovnih okoljih

PDCA – Plan, Do, Check, Act (Planiranje, Izvrševanje, Preverjanje, Ukrepanje)

DKK – Danska krona

EBIT – Earnings Before Interest & Tax (Poslovni izid pred obrestmi in davki)

## PRILOGA 9: Izvleček analize ankete

### ANALIZA – Sumarnik

Q2	Delovno mesto:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	internal quality	1	1%	1%	1%
	mehanska obdelava	6	6%	6%	6%
	logistika	1	1%	1%	7%
	pisarna	2	2%	2%	9%
	nabavnik	1	1%	1%	10%
	proizvodna	1	1%	1%	11%
	tehnolog	3	3%	3%	14%
	projektni tehnolog	2	2%	2%	16%
	balansirni ventili	12	11%	11%	27%
	produktni inženir	1	1%	1%	28%
	sales assistant	1	1%	1%	29%
	danfoss trata	1	1%	1%	30%
	tehnolog merilnih procesov	3	3%	3%	32%
	administracija	1	1%	1%	33%
	urednik tehnične dokumentacije	1	1%	1%	34%
	inženir za kakovost	1	1%	1%	35%
	r&d	1	1%	1%	36%
	vodja proizvodnjega programa	1	1%	1%	37%
	inženir razvojniki	1	1%	1%	38%
	ing. kakovosti	1	1%	1%	39%
	vodja proizvodnega programa	1	1%	1%	40%
	laboratorij za meroslovje	1	1%	1%	41%
	vodja produktnega programa	1	1%	1%	42%
	analitik	2	2%	2%	44%
	vpp	1	1%	1%	44%
	operater	12	11%	11%	56%
	razvojni inženir	4	4%	4%	59%
	laboratorijski inženir	2	2%	2%	61%
	finančni kontroler	2	2%	2%	63%
	sqe	1	1%	1%	64%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	



<b>Q3</b>	<b>Delovni čas:</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenc a</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativ a</b>
	1 (Polni delovni čas)	104	96%	96%	96%
	2 (Polovični delovni čas)	4	4%	4%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	1.0	Std. Odklon	0.2
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q4</b>	<b>Zaposlitev:</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenc a</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativ a</b>
	1 (Zaposlitev za nedoločen čas)	94	87%	87%	87%
	2 (Zaposlitev za določen čas)	5	5%	5%	92%
	3 (Študentsko delo)	9	8%	8%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	1.2	Std. Odklon	0.6
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q5</b>	<b>Razumevanje s sodelavci in nadrejenimi na delovnem mestu:</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenc a</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativ a</b>
	1 (Zelo slabo)	1	1%	1%	1%
	2 (Slabo)	0	0%	0%	1%
	3 (Ne dobro ne slabo)	2	2%	2%	3%
	4 (Dobro)	50	46%	46%	49%
	5 (Zelo dobro)	55	51%	51%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	4.5	Std. Odklon	0.6
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q6</b>	<b>Kakšne so zahteve dela na vašem delovnem mestu (visoke norme, visoka hitrost dela,...)?</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	1 (Ni zahtevno)	1	1%	1%	1%
	2 (Manj zahtevno)	2	2%	2%	3%

se nadaljuje

Q6	Kakšne so zahteve dela na vašem delovnem mestu (visoke norme, visoka hitrost dela ...)?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	3 (Zahtevno)	26	24%	24%	27%
	4 (Precej zahtevno)	47	44%	44%	70%
	5 (Zelo zahtevno)	32	30%	30%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	4.0	Std. Odklon	0.8
-----------	-----	-------------	-----

Q7	Prosim Vas, da na lestvici od 1-4 označite odgovor, ki po vašem mnenju najbolj velja:									
	Podvprašanja	Odgovori					Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
		Nikakor se ne strinjam	Ne strinjam se	Delno se strinjam	Popolnoma se strinjam	Skupaj				
Q7a	Klima v podjetju je prijetna in sproščena	2 (2%)	3 (3%)	69 (64%)	34 (31%)	108 (100%)	108	108	3.3	0.6
Q7b	Nadrejeni cenijo naše delo	1 (1%)	5 (5%)	49 (45%)	53 (49%)	108 (100%)	108	108	3.4	0.6
Q7c	Nadrejeni nas znajo motivirati za delo	0 (0%)	8 (8%)	62 (58%)	36 (34%)	106 (100%)	106	108	3.3	0.6
Q7d	Komunikacija in odnosi v podjetju so dobri	0 (0%)	7 (7%)	60 (56%)	40 (37%)	107 (100%)	107	108	3.3	0.6
Q7e	Vse potrebne informacije o delu in podjetju so nam na voljo kadar jih potrebujemo	1 (1%)	9 (8%)	42 (39%)	56 (52%)	108 (100%)	108	108	3.4	0.7
Q7f	Spore rešujemo skupaj in učinkovito	0 (0%)	12 (11%)	53 (49%)	43 (40%)	108 (100%)	108	108	3.3	0.7
Q7g	Dobro smo seznanjeni z načrtom promocije zdravja in politiko podjetja na tem področju	0 (0%)	7 (6%)	44 (41%)	57 (53%)	108 (100%)	108	108	3.5	0.6
Q7h	Podjetje nam omogoča fleksibilen urnik in koriščenje ur	0 (0%)	6 (6%)	24 (22%)	78 (72%)	108 (100%)	108	108	3.7	0.6
Q7i	Aktivnosti, ki jih podjetje izvaja iz naslova promocije zdravja povečujejo moje zadovoljstvo z delom	0 (0%)	14 (13%)	40 (37%)	53 (50%)	107 (100%)	107	108	3.4	0.7
Q7j	Ergonomski stoli bi pozitivno vplivali na zdravstveno stanje zaposlenih v podjetju	2 (2%)	11 (10%)	25 (23%)	70 (65%)	108 (100%)	108	108	3.5	0.8

Q8	Delovno mesto in delovno okolje sta:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Zelo slabo urejena)	0	0%	0%	0%
	2 (Slabo urejena)	0	0%	0%	0%
	3 (Dobro urejena)	36	33%	33%	33%
	4 (Precej dobro urejena)	48	44%	44%	78%
	5 (Zelo dobro urejena)	24	22%	22%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	3.9	Std. Odklon	0.7
-----------	-----	-------------	-----

Q9	Ali vaše delovno mesto vključuje spodaj naštetih dejavnikov? Ustrezen odgovor označite na lestvici od 1-4.									
	Podvprašanja	Odgovori					Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
		Ne	Da, nekaj časa	Da, večino časa	Da, vedno	Skupaj				
Q9a	Ponavljajoče se gibe	23 (21%)	20 (19%)	40 (37%)	25 (23%)	108 (100%)	108	108	2.6	1.1
Q9b	Stoječe delo	42 (39%)	35 (33%)	23 (21%)	7 (7%)	107 (100%)	107	108	2.0	0.9
Q9c	Pretežno sedeče delo	14 (13%)	33 (31%)	44 (41%)	17 (16%)	108 (100%)	108	108	2.6	0.9
Q9d	Delo v hrupnem prostoru	48 (44%)	32 (30%)	16 (15%)	12 (11%)	108 (100%)	108	108	1.9	1.0
Q9e	Podaljšane delovnike	37 (35%)	55 (51%)	11 (10%)	4 (4%)	107 (100%)	107	108	1.8	0.8
Q9f	Psihično obremenitev	18 (17%)	37 (34%)	36 (33%)	17 (16%)	108 (100%)	108	108	2.5	1.0
Q9g	Fizično obremenitev	59 (55%)	25 (23%)	14 (13%)	10 (9%)	108 (100%)	108	108	1.8	1.0

Q10	Ali ste mnenja, da bi ergonomski stoli lahko vplivali tudi na zmanjšanje bolniške odsotnosti				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	40	37%	37%	37%
	2 (Da)	68	63%	63%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	1.6	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

Q11	Ali ste mnenja, da bi ergonomski stoli pozitivno vplivali na vašo delovno sposobnost in zbranost pri delu?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	36	33%	33%	33%
	2 (Da)	72	67%	67%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	1.7	Std. Odsklon	0.5
-----------	-----	--------------	-----

Q12	Ali ste že preizkusili nove ergonomske stole v podjetju?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	73	68%	68%	68%
	2 (Da)	35	32%	32%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	1.3	Std. Odsklon	0.5
-----------	-----	--------------	-----

Q13	Če ste že preizkusili ergonomske stole v podjetju, na katere dejavnike je po vašem mnenju to najbolj vplivalo?							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
		Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q13a	Manj bolečin v hrbtenici	12	35	34%	108	11%	12	19%
Q13b	Manjša fizična utrujenost	9	35	26%	108	8%	9	14%
Q13c	Izboljšanje splošnega občutka	10	35	29%	108	9%	10	16%
Q13d	Manjša napetost v nogah	12	35	34%	108	11%	12	19%
Q13e	Izboljšanje drže	16	35	46%	108	15%	16	25%
Q13f	Drugo:	5	35	14%	108	5%	5	8%
	SKUPAJ		35		108		64	100%

Q13f_text	Q13 (Drugo: )				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	ni vpliva	1	1%	20%	20%
	ni bilo razlike	1	1%	20%	40%
	niso dobri	1	1%	20%	60%

se nadaljuje

Q13f_text	Q13 (Drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	nisem preizkusil	1	1%	20%	80%
	ni razlike	1	1%	20%	100%
Veljavni	Skupaj	5	5%	100%	

Q15	Kaj po vašem mnenju najbolj vpliva na stopnjo bolniške odsotnosti?							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
		Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q15a	Stres oziroma psiho-fizična obremenitev	60	108	56%	108	56%	60	29%
Q15b	Kostno mišična obolenja (ponovljivi gibi)	48	108	44%	108	44%	48	23%
Q15c	Sezonske bolezni	55	108	51%	108	51%	55	27%
Q15d	Splošno zdravstveno stanje	19	108	18%	108	18%	19	9%
Q15e	S starostjo povezane bolezni	17	108	16%	108	16%	17	8%
Q15f	Drugo:	7	108	6%	108	6%	7	3%
	SKUPAJ		108		108		206	100%

Q15f_text	Q15 (Drugo: )				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	neppravilna prehrana	1	1%	14%	14%
	izmensko delo	2	2%	29%	43%
	visoke norme	1	1%	14%	57%
	preobremenitev	2	2%	29%	86%
	odelčna klima	1	1%	14%	100%
Veljavni	Skupaj	7	6%	100%	

Q16	Ali ste bili v preteklem letu na bolniški odsotnosti?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	65	60%	60%	60%
	2 (Da)	43	40%	40%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	1.4	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q17</b>	<b>Če ste bili v preteklem letu na bolniški, navedite koliko dni?</b>					
	<b>Veljavno</b>	<b>Št. enot</b>	<b>Povprečje</b>	<b>Std. Odklon</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>
	43	108	25.2	59.40	2	365

<b>Q18</b>	<b>Navedite razlog zaradi katerega ste bili na bolniški?</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	1 (Bolezen)	34	31%	79%	79%
	2 (Poškodba pri delu)	0	0%	0%	79%
	3 (Poškodba izven dela)	2	2%	5%	84%
	4 (Nega ali spremstvo)	3	3%	7%	91%
	5 (Drugo:)	4	4%	9%	100%
Veljavni	Skupaj	43	40%	100%	

Povprečje	1.7	Std. Odklon	1.4
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q18_5_t xt</b>	<b>Q18 (Drugo: )</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	vkleščen živec	1	1%	25%	25%
	bolan otrok-nega	1	1%	25%	50%
	bolezen in nega	1	1%	25%	75%
	operacija in virus	1	1%	25%	100%
Veljavni	Skupaj	4	4%	100%	

<b>Q19</b>	<b>Če ste bili na bolniški zaradi bolezni, opredelite zaradi katere ste bili največkrat odsotni z dela:</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	1 (Duševne bolezni (psihična obremenitev, izčrpanost,...))	1	1%	3%	3%
	2 (Kostno-mišične bolezni)	5	5%	15%	18%
	3 (Bolezni dihal)	10	9%	29%	47%
	4 (Bolezni srca in ožilja)	0	0%	0%	47%
	5 (Bolezni prebavil)	4	4%	12%	59%
	6 (Bolezni oči)	0	0%	0%	59%
	7 (Drugo:)	14	13%	41%	100%

se nadaljuje

<b>Q19</b>	<b>Če ste bili na bolniški zaradi bolezni, opredelite zaradi katere, ste bili največkrat odsotni z dela:</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
Veljavni	Skupaj	34	31%	100%	

Povprečje	4.7	Std. Odklon	2.2
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q19_7_text</b>	<b>Q19 (Drugo: )</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	kalcinacija sklepov	1	1%	8%	8%
	kostno mišične bolezni in bolezni dihal	1	1%	8%	15%
	vnetje ramenske mišice	1	1%	8%	23%
	viroza	3	3%	23%	46%
	prehlad	2	2%	15%	62%
	kostno-mišične bolezni, bolezni dihal in bolezni oči	1	1%	8%	69%
	sezonske bolezni	1	1%	8%	77%
	gripa viroze - zaradi padle odpornosti od psihične izčrpanosti	1	1%	8%	85%
	bolezni dihal in bolezni prebavil	2	2%	15%	100%
Veljavni	Skupaj	13	12%	100%	

<b>Q20</b>	<b>Če ste bili v preteklem letu odsotni zaradi poškodbe navedite razlog poškodbe?</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	prometna nesreča	1	1%	100%	100%
Veljavni	Skupaj	1	1%	100%	

<b>Q22</b>	<b>Ali kadite?</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	1 (Ne)	75	69%	70%	70%
	2 (Da)	32	30%	30%	100%
Veljavni	Skupaj	107	99%	100%	

Povprečje	1.3	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

Q23	Ali ste mnenja, da delo vpliva na vaše zdravstveno stanje?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	34	31%	31%	31%
	2 (Da)	74	69%	69%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	1.7	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

Q24	Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA, navedite na kakšen način delo vpliva na vaše zdravje?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	stalni pritiski vplivajo na stres	1	1%	1%	1%
	živčnost - nervoza	1	1%	1%	3%
	izmensko delo, pade odpornost imunskega sistema	1	1%	1%	4%
	psihična obremenitev	1	1%	1%	6%
	stres	8	7%	11%	17%
	fizična aktivnost pri delu - dobro, sedenje za računalnikom - slabo za držo	1	1%	1%	19%
	preobremenjenost.	1	1%	1%	20%
	psihična obremenitev povečuje utrujenost skozi dan in zmanjšuje možnosti aktivnosti	1	1%	1%	21%
	iztrošenost	1	1%	1%	23%
	prekomeren stres vpliva na počutje, dolga izpostavljenost stresu ima lahko trajne posledice	1	1%	1%	24%
	stres negativno vpliva na imunski sistem in splošno počutje	1	1%	1%	26%
	stres povzroči padec imunskega sistema	1	1%	1%	27%
	stres je vzrok veliko boleznim npr. želodčne težave	1	1%	1%	29%
	stik z ljudmi in prenos nalezljivih sezonskih boleznim	1	1%	1%	30%
	bolečine v nogah, križu, pekoča stopala, pekoče oči	1	1%	1%	31%
	stres, sedeče delo, ...	1	1%	1%	33%
	preveč sedenja	1	1%	1%	34%
	ponavljajoči se gibi, hiter tempo	1	1%	1%	36%
	stres, hrup, težka bremena	1	1%	1%	37%
	normativi vedno nizji	1	1%	1%	39%

se nadaljuje



<b>Q24</b>	<b>Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA, navedite na kakšen način delo vpliva na vaše zdravje?</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	visoke norme	3	3%	4%	43%
	bolj sem zadovoljna, če delo imam	1	1%	1%	44%
	leni me	1	1%	1%	46%
	sedeče delo je premalo aktivno in kondicijska pripravljenost pada, če ne vlagam večji del prostega časa v rekreacijo.	1	1%	1%	47%
	fizična izčrpanost	1	1%	1%	49%
	občasne bolečine v hrbtu in vratu	1	1%	1%	50%
	večino časa stojimo na delovnem mestu, ker je takšno delo. po delu imamo utrujene noge in druge sklepe zaradi ponavljajočih se gibov	1	1%	1%	51%
	v stresnih obdobjih pade odpornost - večja dojemljivost za bolezni (sploh v prehodnem času)	1	1%	1%	53%
	povečan stres slabo vpliva na odpornost organizma	1	1%	1%	54%
	ponavljajoči gibi-bolečine, tempo dela-utrujenost, psihična obremenitev	1	1%	1%	56%
Veljavni	Skupaj	70	65%	100%	

<b>Q25</b>	<b>Ali ste mnenja, da lahko sami vplivate na zdravje, bolezni in poškodbe pri delu?</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	1 (Nikakor)	1	1%	1%	1%
	2 (Do neke mere)	30	28%	28%	29%
	3 (Malo)	11	10%	10%	39%
	4 (Precej)	49	45%	45%	84%
	5 (Zelo)	17	16%	16%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	3.5	Std. Odklon	1.1
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q26</b>	<b>Kako pomembna je za vas telesna aktivnost in sproščanje v življenju?</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	1 (Niti ne)	0	0%	0%	0%
	2 (Do neke mere)	4	4%	4%	4%

se nadaljuje

Q26	Kako pomembna je za vas telesna aktivnost in sproščanje v življenju?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	3 (Malo)	4	4%	4%	7%
	4 (Precej)	54	50%	50%	57%
	5 (Zelo)	46	43%	43%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	4.3	Std. Odklon	0.7
-----------	-----	-------------	-----

Q27	Če ste mnenja, da sta telesna aktivnost in sproščanje pomembna za vaše zdravje navedite kako sami skrbite za zdravje?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Telovadba in sproščanje po delovnem dnevu (kolesarjenje, sprehodi, tek,...))	61	56%	56%	56%
	2 (Telovadba med delovnim časom (5-minutne vaje za razgibavanje))	2	2%	2%	58%
	3 (Rekreacija med prostim časom in razgibavanje med delom)	39	36%	36%	94%
	4 (Drugo:)	6	6%	6%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	1.9	Std. Odklon	1.1
-----------	-----	-------------	-----

Q27_4_t xt	Q27 (Drugo: )				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	ribolov	1	1%	20%	20%
	joga, meditacija	1	1%	20%	40%
	gibanje v naravi in tišini	1	1%	20%	60%
	gibanje	1	1%	20%	80%
	rekreacija pred prihodom v službo	1	1%	20%	100%
Veljavni	Skupaj	5	5%	100%	

Q28	Podjetje omogoča poleg rednega odmora za malico še dnmor, v katerem omogoča zaposlenim 5-minutne vaje za razgibavanje. Kako ocenjujete vpliv le-tega na zdravje in dobro počutje?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Sploh niso uporabne)	10	9%	9%	9%
	2 (Do neke mere uporabne)	33	31%	31%	40%

se nadaljuje

Q28	Podjetje omogoča poleg rednega odmora za malico še dmor, v katerem omogoča zaposlenim 5-minutne vaje za razgibavanje. Kako ocenjujete vpliv le-tega na zdravje in dobro počutje?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	3 (Uporabne)	23	21%	21%	61%
	4 (Precej uporabne)	19	18%	18%	79%
	5 (Zelo uporabne)	23	21%	21%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	3.1	Std. Odklon	1.3
-----------	-----	-------------	-----

Q29	Navedite kolikokrat med tednom se udeležite 5-minutnih vaj?						
	Veljavno	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon	Minimum	Maksimum	
	108	108	2.0	2.07	1	5	

Q30	Bi se telovadbe udeleževali bolj pogosto če bi bila le ta v jutranjih urah?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Da, saj menim, da bi se bilo bolj koristno razgibati zjutraj)	21	19%	20%	20%
	2 (Ne, menim, da je trenutna ura telovadbe ravno prava)	59	55%	55%	75%
	3 (Ne, v nobenem primeru se ne bi udeležila telovadbe)	24	22%	22%	97%
	4 (Drugo:)	3	3%	3%	100%
Veljavni	Skupaj	107	99%	100%	

Povprečje	2.1	Std. Odklon	0.7
-----------	-----	-------------	-----

Q30_4_text	Q30 (Drugo: )				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	telovadbe bi se udeležil, če bi bilo več prostora za telovaditi in če bi prikazovali različne vaje	1	1%	33%	33%
	ne. težava je, ker v našem oddelku ni motivatorja, ko bi opomnil na vaje.	1	1%	33%	67%
	ne vem	1	1%	33%	100%
Veljavni	Skupaj	3	3%	100%	

Q31	Ali bi se bili pripravljene za izboljšanje svojega počutja in zdravja dodatno izobraževati in v ta namen prispevati še nekaj svojega časa?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	38	35%	36%	36%
	2 (Da)	62	57%	58%	93%
	3 (Da, aktivno bi sodeloval/a tudi pri oblikovanju aktivnosti za boljše zdravje)	7	6%	7%	100%
Veljavni	Skupaj	107	99%	100%	

Povprečje	1.7	Std. Odklon	0.6
-----------	-----	-------------	-----

Q32	Ali menite, da ima podjetje dovolj finančnih virov s katerim bi razvijalo program promocije zdravja?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	10	9%	9%	9%
	2 (Da)	98	91%	91%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	1.9	Std. Odklon	0.3
-----------	-----	-------------	-----

Q33	Navedite, vaše predloge za izboljšanje stanja v podjetju (izboljšanje zdravja, pogojev dela,...)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	zdravju bolj prijazne kemikalije (emulzije), bolj zdrava prehrana joga, zmanjšanje norme-manj stresa	1	1%	2%	2%
	boljši stoli; vaje za izboljšanje vida (dolgo strmenje v računalnik povzroča slabšanje vida) itd.	1	1%	2%	4%
	večje plače nižjim uslužbencem	1	1%	2%	7%
	ergonomski stoli ali žoge, bolj zdravi obroki v menzi	1	1%	2%	9%
	soba z razgibalnimi napravami, kaksno sejno sobo ali 2 preurediti v aktivno sejno sobo, na strehi podjetja narediti coworking space, ki bi imel vse priključke in bi omogočal delo na svezem zarku in prijetnem soncu	1	1%	2%	11%
	manjše norme	3	3%	7%	17%
	ergonomski stoli	1	1%	2%	20%
	več prostora na delovnem mestu	1	1%	2%	22%
	boljši stoli v pisarnah, skupinske telovadbe, ki bi se jih udeleževali vsi v oddelku	1	1%	2%	24%

se nadaljuje

Q33	Navedite, vaše predloge za izboljšanje stanja v podjetju (izboljšanje zdravja, pogojev dela,...)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	vsi si zaslužijo dvižne mize in normalen stol!	1	1%	2%	26%
	...	1	1%	2%	28%
	športni dan	1	1%	2%	30%
	5 minutne vaje se ne izvajajo vsak dan. povprečno 2-3x na teden	1	1%	2%	33%
	6h delavnik oz 4x tedensko delo	1	1%	2%	35%
	enakomerno porazdeljen obseg dela skozi celo leto-40 urni delavnik in nič več.	1	1%	2%	37%
	izven službene dejavnosti	1	1%	2%	39%
	boljša strukturiranost v oddelkih.	1	1%	2%	41%
	koš za košarko pri kadilnem mestu	1	1%	2%	43%
	podjetje naredi veliko že sedaj	1	1%	2%	46%
	vsaj 4 (na vski 2 uri) načrtovane 5 minutne pavze za razgibavanje.	1	1%	2%	48%
	povečanje prostora	1	1%	2%	50%
	poskrbeti, da bi bilo razmigavanje ob 12-i uri obvezno po vseh oddelkih. nadrejeni bi morali biti tisti, ki aktivno spodbujajo zaposlene k razmigavanju. ljudje, ki vodijo vaje bi morali imeti tudi kak strokovni prikaz vaj, ki jih je smiselno izvajati.	1	1%	2%	52%
	poslušanje ljudi je pomenbno	1	1%	2%	54%
	ergonomske stoli, več prostora (manj ) hrupa v odprtih pisarnah. jasnejši in bolj lean procesi z jasnimi določenimi odgovornostmi na splošno. ustrezno št. resursov za nemoteno opravljanje delovnih nalog. v se to bi zelo pripomoglo k boljšemu psiho-fizičnem stanju in zmanjšalo pregorevanje med zaposlenimi.	1	1%	2%	57%
	pravilen pristop pri uvajanju	1	1%	2%	59%
	vsako uro 10 minut pavze	1	1%	2%	61%
	miza za namizni tenis, košarkaški koš	1	1%	2%	63%
	/	1	1%	2%	65%
	zmanjšanje norm	2	2%	4%	70%
	prehrana	1	1%	2%	72%
Veljavni	Skupaj	46	43%	100%	

<b>XSPOL1</b>	<b>Spol:</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	1 (Moški)	69	64%	64%	64%
	2 (Ženski)	39	36%	36%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	1.4	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

<b>XSTAR3b</b> <b>5</b>	<b>V katero starostno skupino spadate?</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	1 (do 25)	12	11%	11%	11%
	2 (od 26 do 35)	40	37%	37%	48%
	3 (od 36 do 45 let)	31	29%	29%	77%
	4 (od 46 do 55 let)	17	16%	16%	93%
	5 (nad 56 let)	8	7%	7%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	2.7	Std. Odklon	1.1
-----------	-----	-------------	-----

<b>XIZ1a21</b>	<b>Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?</b>				
	<b>Odgovori</b>	<b>Frekvenca</b>	<b>Odstotek</b>	<b>Veljavni</b>	<b>Kumulativa</b>
	1 (Osnovnošolska izobrazba)	1	1%	1%	1%
	2 (Poklicna izobrazba)	19	18%	18%	19%
	3 (Srednješolska izobrazba (4-letna))	31	29%	29%	47%
	4 (Višješolski, visokošolski, univerzitetni študij)	57	53%	53%	100%
Veljavni	Skupaj	108	100%	100%	

Povprečje	3.3	Std. Odklon	0.8
-----------	-----	-------------	-----

## PRILOGA 10: Prošnja za sodelovanje s podjetjem Danfoss Trata

**Betreff:** Zadeva - Sodelovanje pri zaključni strokovni nalogi

Ime : Nina Komič

E-pošta : [nina.komic2@gmail.com](mailto:nina.komic2@gmail.com)

Država : Slovenia

Zadeva : Zadeva - Sodelovanje pri zaključni strokovni nalogi

Sporočilo : Spoštovani, sem študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani, kjer moram v okviru študijskih obveznosti izdelati zaključno strokovno nalogo. Za temo sem si izbrala promocijo zdravja zaposlenih na delovnem mestu in v okviru te potrebujem podjetje, ki bi bilo pripravljeno sodelovati. V zaključni nalogi moram izvesti kratko anketo zaposlenih na zgoraj navedeno temo. Zanima me, če obstaja kakšna možnost sodelovanja z vašim podjetjem v okviru moje teme. Lep pozdrav

RE: Zadeva - Sodelovanje pri zaključni strokovni nalogi

Prejeto x



Za meni ▾

19. Jan. ☆



Pozdravljeni!

Zahvaljujem se vam za željo po sodelovanju z Danfossom in zaupanje, ki ste nam ga s tem izkazali. Na to temo počnemo že kar nekaj stvari, potekajo številne aktivnosti in prepričana sem, da bi lahko vsaj delno pomagali pri nastajanju vaše naloge.

Vašo prošnjo bom posredovala sodelavki, ki se vam bo javila, v kolikor imamo potrebne kapacitete za sodelovanje.

Best regards / Lep pozdrav

Talent Acquisition Specialist, EMEA



Follow



**Von:** [noreply@danfoss.com](mailto:noreply@danfoss.com) [<mailto:noreply@danfoss.com>]

**Gesendet:** Mittwoch, 18. Januar 2017 15:15

**An:** eRecruitmentEMA

**Betreff:** Zadeva - Sodelovanje pri zaključni strokovni nalogi

Ime : Nina Komič