

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE  
**PREDLOG SPODBUJANJA TELESNE AKTIVNOSTI NA  
DELOVNEM MESTU V IZBRANEM PODJETJU**

Ljubljana, september 2021

ANA MILER

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Ana Miler, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Predlog spodbujanja telesne aktivnosti na delovnem mestu v izbranem podjetju, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko red. prof. dr. Nado Zupan

### 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 v tej izjavi.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis študentke: \_\_\_\_\_

## KAZALO

UVOD .....	1
<b>1 ZDRAVJE IN TELESNA AKTIVNOST NA DELOVNEM MESTU .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1 Telesna aktivnost na delovnem mestu kot področje promocije zdravja na delovnem mestu .....</b>	<b>3</b>
1.1.1 1. stopnja: Ozaveščenost.....	4
1.1.2 2. stopnja: Programi za spremembo življenjskega sloga .....	5
1.1.3 3. stopnja: Podporno okolje .....	5
<b>1.2 Ergonomsko oblikovano delovno mesto.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Pozitivne posledice telesne aktivnosti na delovnem mestu .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4 Posledice telesne neaktivnosti na delovnem mestu.....</b>	<b>7</b>
<b>1.5 Možnosti gibanja na delu.....</b>	<b>8</b>
<b>2 ANALIZA TELESNE AKTIVNOSTI V IZBRANEM PODJETJU .....</b>	<b>11</b>
2.1 Namen, cilji in raziskovalna vprašanja.....	11
2.2 Opis podjetja.....	12
2.3 Metode raziskovanja in predstavitev opravljene ankete.....	13
2.4 Predstavitev rezultatov ankete.....	14
2.5 Ključne ugotovitve .....	20
<b>3 PREDLOGI IN PRIPOROČILA.....</b>	<b>21</b>
3.1 Priporočila za promocijo aktivnosti na delovnem mestu .....	21
3.2 Priporočila za povečanje in motiviranje zaposlenih pri gibanju in zdravem načinu življenja.....	22
3.3 Načrt tedenskega izvajanja telesne aktivnosti.....	22
3.4 Predlogi za izvedbo aktivnosti izven delovnega časa .....	23
<b>SKLEP .....</b>	<b>24</b>
<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>25</b>
<b>PRILOGA .....</b>	<b>27</b>

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Bolečine, ki se pojavijo zaradi sedečega dela.....	8
Tabela 2: Raztezne vaje ter vaje za moč.....	9

Tabela 3: Predlogi za izboljšanje promocije zdravja na delovnem mestu .....	20
Tabela 4: Načrt tedenske telesne aktivnosti .....	23

## **KAZALO SLIK**

Slika 1: Izvajanje promocije zdravja .....	4
Slika 2: Pravilen položaj sedenja.....	6
Slika 3: Cilji in raziskovalna vprašanja .....	11
Slika 4: Organizacijska struktura podjetja.....	13
Slika 5: Spol anketirancev .....	14
Slika 6: Starost anketirancev .....	14
Slika 7: Število telesno aktivnih dni v tednu .....	15
Slika 8: Razlogi anketirancev za telesno neaktivnost.....	16
Slika 9: Hobiji anketirancev .....	16
Slika 10: Zdravstvene težave zaradi sedenja .....	17
Slika 11: Potreba po rekreaciji oz. sprostitvi med delovnim časom.....	18
Slika 12: Udeležba pri telesni aktivnosti .....	18
Slika 13: Vadbe, ki so anketirancem v interesu.....	19
Slika 14: Koriščenje fitnes članarine za katero plača podjetje .....	20

## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Anketni vprašalnik.....	1
------------------------------------	---

## **SEZNAM KRATIC**

**NIJZ** – Nacionalni inštitut za javno zdravje  
**ZVZD** – Zakon o varnosti in zdravju pri delu

## UVOD

Znano je že, da je telesna aktivnost nujna za zdrav življenjski slog. Za vsakega človeka je pomembno, da se dnevno giblje dovolj ter na ta način čim bolj poskrbi za svoje fizično zdravje. S telesno aktivnostjo namreč krepimo naše zdravje, naše telesne in kognitivne sposobnosti, navsezadnje tudi duševno stanje (Petrovčič, brez datuma). Izvajanje redne telesne aktivnosti za zdrav življenjski slog naj bi bilo, kot v svetu pogosto slišimo od zdravstvene stroke, priporočljivo vsaj trikrat tedensko. Telesna aktivnost dolgoročno pripomore k preprečevanju kroničnih bolezni ter drugih fizičnih in psihičnih obolenj, ki so rakrana današnje družbe. Z definicijo »telesna aktivnost« pogosto povezujemo le šport (bodisi fitness oz. druge organizirane treninge ali dnevne aktivnosti, ki nas veselijo, kot so kolesarjenje, hoja v hribe, družabne športne igre ipd.). Seveda je znano, da je vsak šport koristen in je večinoma tudi najboljši način krepitve zdravega telesa, a le če z njim ne pretiravamo in ne povzročimo preobremenjenosti telesa, kar bi nam lahko že škodovalo namesto koristilo. Ker pa ljudje nismo enaki in nekateri ljudje niso športno aktivni, pa lahko le-ti športno aktivnost poskusijo nadomestiti z dnevnimi rednimi aktivnostmi.

Dnevno smo ljudje lahko telesno aktivni tudi z izvajanjem rednih dnevnih opravil, kot sta pospravljanje in urejanje doma ter njegove okolice, zaradi česar smo se primorani gibati. Tudi ta opravila lahko nadomestijo športno aktivnost, če naša dejavnost vsebuje dovolj gibanja in navora. Tako športni kot dnevni telesni aktivnosti pa je skupno, da jo izvajamo v prostem času. Prostega časa pa je v današnjem tempu življenja lahko kdaj premalo. Posledično smo lahko zato premalo aktivni, kar pa privede do slabšega zdravstvenega stanja.

Če nam je omogočeno, lahko s telesno aktivnostjo pričnemo tudi delovni dan in pot v službo namesto z vožnjo z avtom, avtobusom ali vlakom opravimo raje s kolesom ali celo peš in že smo naredili nekaj dobrega za svoje telo. In če smo dovolj kreativni, lahko tudi proste minute v službi izkoristimo tako, da s krajšimi telesnimi aktivnostmi razbijemo dolgotrajno obremenjenost telesa v določenih položajih (sedenje, ponavljajoči se gibi (proizvodnja), gledanje v ekran ipd.).

S telesno aktivnostjo si zato lahko razbremenimo delovni čas v službi, se s pomočjo nje povezujemo, ustvarjamo in hkrati krepimo medsebojne poslovne odnose. Pojavi pa se vprašanje, kakšne so možnosti izvajanja telesnih aktivnosti in katere aktivnosti so primerne, da ne bi obremenjevale delovnega procesa in s pomočjo le-teh prišli do večjega zadovoljstva zaposlenih in posledično produktivnosti, ter katere telesne aktivnosti so potrebne delavcem zaradi sedečega dela v pisarnah, ki je nekako najpogostejši problem predvsem pisarniškega dela.

V zaključni strokovni nalogi obravnavamo pomen telesne aktivnosti, njene prednosti in koristi za zaposlene in podjetje. Osredotočamo se na delavce, zaposlene v pisarnah, ki večino delovnega časa (nepravilno) presedijo. Raziskovalni del naloge je bil opravljen v

izbranem podjetju. Namen zaključne strokovne naloge je spodbuditi telesno aktivnost na delovnem mestu v izbranem podjetju. Ta naloga lahko podjetju prinese veliko koristi, ki bi lahko vplivale na bolj učinkovito in sproščeno delovanje vseh zaposlenih ter na njihovo vsesplošno boljše počutje. Podjetje želimo spodbuditi k temu, da motivirajo svoje zaposlene k gibanju ter jim pomagajo pri izbranih aktivnostih. Cilj zaključne naloge je pregled obstoječih aktivnosti spodbujanja telesne aktivnosti na delovnem mestu v izbranem podjetju ter podati konkretne predloge za uvedbo telesne aktivnosti na delovnem mestu.

Osnovni motiv za izbrano temo je njena aktualnost, saj ima telesna aktivnost čedalje večji pomen v vsakdanjem, hitrem tempu življenja, ki je hkrati vedno bolj stresno. Vsebinsko zaključne naloge sestavljata dva sklopa. Prvi del je sestavljen iz teoretičnega dela, v katerem je opisan pomen zdravja in telesne aktivnosti, promocija zdravja na delovnem mestu, pozitivne posledice telesne aktivnosti na delovnem mestu in negativne posledice telesne neaktivnosti na delovnem mestu (bolečine in poškodbe, ki se pogosto pojavijo zaradi ponavljajočih se gibov, nepravilnega sedenja ipd.). Podrobno so opisane tudi vaje, ki jih je mogoče izvajati v pisarni. Potek vaj oz. njihova izvedba je za lažjo predstavbo prikazana tudi skozi slikovni material. Podatki so pridobljeni na podlagi tuje in domače strokovne literature in z analizo različnih člankov. Drugi del predstavlja praktični del, v katerem je predstavljeno podjetje, za katero je bila raziskava narejena. V izbranem podjetju sem bila tudi sama zaposlena kot študentka, tako da podjetje in način dela v podjetju dobro poznam. Med zaposlenimi je bila opravljena anketa, s pomočjo katere sem pridobila rezultate glede telesne aktivnosti zaposlenih, le-te sem nato tudi analizirala.

## **1 ZDRAVJE IN TELESNA AKTIVNOST NA DELOVNEM MESTU**

Definicijo zdravja lahko opišemo kot stanje popolnega telesnega, duševnega in socialnega ravnovesja, ne le odsotnost bolezni in izčrpanosti (Merela, 2014, str. 6). Zaradi veliko različnih tehnoloških, družbenih, gospodarskih kot mnogo drugih sprememb, ki se posredno kažejo na telesnem in duševnem zdravju posameznikov, pa se vedno več zaposlenih sooča med drugim tudi z duševnimi težavami (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2016). Telesna aktivnost ni pomembna samo za fizično zdravje, temveč tudi za psihično stanje vsakega posameznika. Dokazano je, da izboljšuje splošno telesno zmogljivost, kot sta vzdržljivost ter moč. Telesna aktivnost hkrati izboljšuje tudi tisto zmogljivost, ki je povezana s telesnimi veščinami. Le-ta pa pripomore k preventivi večine bolezenskih stanj in blagodejno deluje na zdravje človeka (Rotovnik Kozjek, 2015, str. 10). Telesna aktivnost vključuje vsako gibanje, ki ga povzročajo skeletne mišice (Bouchard, Blair & Haskell, 2012) in ima močan zaščitni učinek proti smrtnosti, obolevnosti in invalidnosti (O'Donnell, 2002).

## **1.1 Telesna aktivnost na delovnem mestu kot področje promocije zdravja na delovnem mestu**

Temelj promocije zdravja na delovnem mestu je v Evropi bil postavljen že leta 1997 z Luksemburško deklaracijo o spodbujanju zdravja na delovnem mestu v Evropski uniji. Leta 2007, torej dobrih deset let kasneje, so izjavo na novo posodobili. Spodbujanje zdravja in preventiva v podjetjih sta v tem stoletju že postali veliko bolj pomembni, saj se s posebnimi ukrepi pričakuje zmanjšanje stroškov posameznika in socialnega zdravja (Richter, Acker, Scholz & Niklewski, 2010, str. 612).

Stamenkovič (2018) opredeljuje promocijo zdravja na delovnem mestu kot skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Je kot nekakšna strategija za izboljšanje zdravja in dobrega počutja vseh zaposlenih. Njeni ukrepi so usmerjeni v različna okolja, med katera spadajo: osebno, organizacijsko kot tudi v delovno okolje (Richter, Acker, Scholz & Niklewski, 2010, str. 612).

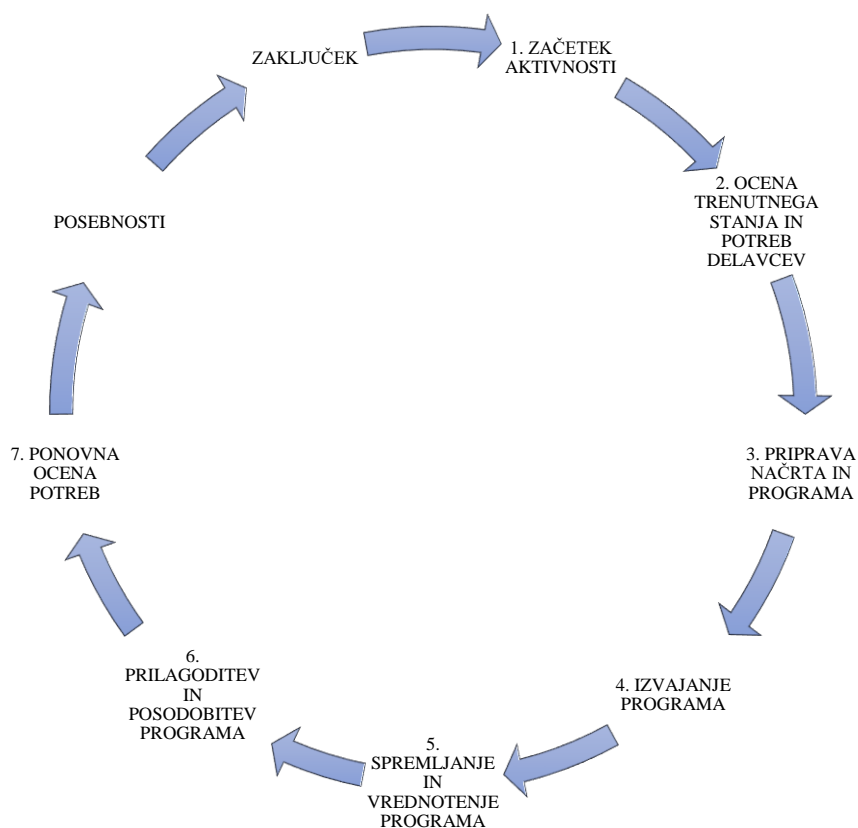
Delodajalec v Sloveniji je dolžan v skladu s 6. členom in 1. odstavkom 32. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Ur. l. RS, št. 43/2011, načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zagotoviti vsa potrebna sredstva in način spremljanja njenega izvajanja. Delavcem mora biti omogočeno, da sodelujejo pri vseh obravnavah, ki so povezane z zagotavljanjem varnega in zdravega dela. Delovna mesta v veliki meri tako ponujajo še dodatno priložnost za izvajanje in predstavitev programov ter vseh zdravstvenih priporočil (Pescud in drugi, 2015).

Konec koncev, le zdravi in zadovoljni delavci lahko ustvarijo in ohranjajo tako podjetje, ki ima možnost, da konkurira na trgu (Stamenkovič, 2018, str. 14), saj nezdrav življenjski slog dokazano zmanjšuje produktivnost ter povečuje odsotnost z dela (Pescud in drugi, 2015).

ZVZD-1, ki je objavljen tudi v Uradnem listu Republike Slovenije, od leta 2011 dalje opredeljuje, da mora vsaka organizacija imeti od strokovnega sodelavca s področja varstva pri delu in pristojnega zdravnika specialista s pristojnosti medicine dela izoblikovano oceno tveganja za vsako delovno mesto posebej. Vsak bodoči zaposleni mora pred zaposlitvijo opraviti zdravniški pregled, ki je zakonsko obvezen pregled pred nastopom dela. Posamezno delovno mesto ima določeno časovno obdobje, kdaj je pregled zopet potreben z namenom, da se poda ocena spodobnosti za delo. Gre tudi predvsem za varovanje življenja ter splošnega zdravja, ohranjanja delovne zmožnosti, zgodnje odkrivanje bolezni in preprečevanje morebitnega nastanka novih bolezni, rehabilitacija poškodovancev in obolelih v sodelovanju z več zdravstvenimi službami (zavodi) ter samim delodajalcem (Diagnostika Clarus, 2018).

Na sliki 1 je izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu predstavljeno po posameznih korakih.

Slika 1: Izvajanje promocije zdravja



Vir: Stamenkovič (2018, str. 16).

Programi za krepitev zdravja ter uvedbo telesne aktivnosti na delovnem mestu imajo tri stopnje. Lahko izboljšajo ozaveščenost, pomagajo zaposlenim pri ustvarjanju okolja, ki podpira zdrav način življenja, le-ta pa pozitivno vpliva na njihovo počutje. Programi imajo največ možnosti za uspeh pri tem, da zaposlenim pomagajo razviti in vzdrževati dolgoročne prakse zdravega življenjskega sloga. V nadaljevanju je opisan vpliv vsake stopnje programa in njenih osnovnih komponent (O'Donnell, 2002, str. 7).

#### 1.1.1 1. stopnja: Ozaveščenost

Program ozaveščanja povečuje raven ozaveščenosti ali zanimanja zaposlenih za programsko temo. Primeri programov za ozaveščanje vključujejo različna glasila, plakate, letake, zdravstvene sejme, izobraževalne tečaje ter zdravstveno preverjanje brez povratnih informacij, določitev ciljev posameznika in poleg vsega tudi interaktivno svetovanje. Pričakovani vpliv je najpogosteje sprememba zdravstvenega vedenja ali izboljšanje zdravja (O'Donnell, 2002, str. 7).

Če je cilj programa za krepitev zdravja izboljšati zdravje zaposlenega, sami programi ozaveščanja skorajda niso koristni. Če pa se programi ozaveščanja ponujajo in dopolnjujejo skupaj z drugimi programi, so lahko še kako koristni; v resnici jih je mogoče



uporabiti kot neposreden vir programov za spremembo življenjskega sloga. Poleg tega lahko programi ozaveščanja za delodajalca koristijo le, če vplivajo na zdravstvene cilje. Takšni programi so lahko zelo vidni za zaposlene in zunanjo, širšo skupnost in tako zagotavljajo funkcijo odnosov z javnostmi ali delujejo kot spodbuda morale. Programi ozaveščenosti so lahko tudi poceni način za začetek promocije zdravja in lahko spodbudijo vodstvo k razvoju naslednjih, obsežnejših programov (O'Donnell, 2002, str. 7).

### 1.1.2 2. stopnja: Programi za spremembo življenjskega sloga

Programi za spremembo življenjskega sloga presegajo programe ozaveščanja, saj postavljajo spremembo vedenja v zvezi z življenjskim slogom kot želeni rezultat. Spremembe lahko vključujejo opustitev kajenja, redno vadbo, uspešno obvladovanje stresa, uživanje bolj hranljive hrane ali kombiniranje vadbe in hranljivega prehranjevanja. Najuspešnejši programi za spremembo življenjskega sloga uporabljajo kombinacijo zdravstvene vzgoje, spremembe vedenja, izkustvene prakse in povratnih informacij (O'Donnell, 2002, str. 8).

Poleg tega, da začnejo izboljševati zdravje zaposlenih, imajo delodajalci tudi večjo korist. Prvič, spremembe vedenja lahko povzročijo izboljšanje zdravstvenega stanja, kar posledično lahko privede do manjših zdravstvenih težav in s tem do manjših zdravstvenih stroškov. Drugič, programi za spremembo življenjskega sloga imajo večje možnosti za izboljšanje perspektive zaposlenega ter fizičnih in čustvenih sposobnosti, da bi bili bolj produktivni pri delu. Tretjič, ti programi lahko zagotovijo večjo spodbudo morale zgolj zato, ker so bolj obsežni. Nazadnje razširjena narava programov zagotavlja zaposlenim dodatne možnosti, da se spoznajo, kar jim lahko pomaga, da se naučijo učinkovitejšega sodelovanja. Težava programov za spremembo življenjskega sloga je, da dolgoročno ne spreminjajo vedenja (O'Donnell, 2002, str. 8).

### 1.1.3 3. stopnja: Podporno okolje

Cilj podpornega okoljskega programa je ustvariti tako delovno okolje, ki spodbuja zdrav življenjski slog. Podporno okolje je ključnega pomena za pomoč ljudem pri ohranjanju novo pridobljenih navad zdravega življenjskega sloga (O'Donnell, 2002, str. 8).

## 1.2 Ergonomsko oblikovano delovno mesto

Stamenkovič (2018, str. 11) v knjigi razloži, da je ergonomija nauk o človeškem delu, ki raziskuje specifične in sposobnosti človeškega organizma. Nepravilna drža in slabo duševno počutje vplivajo na samo storilnost delavca, ravno tako kot bolezen. Glavni cilj ergonomije je humanizacija dela in življenje človeka. Z ergonomsko ureditvijo delovnega mesta se delo prilagodi človekovim fizičnim in psihičnim lastnostim, prijaznejše in varnejše

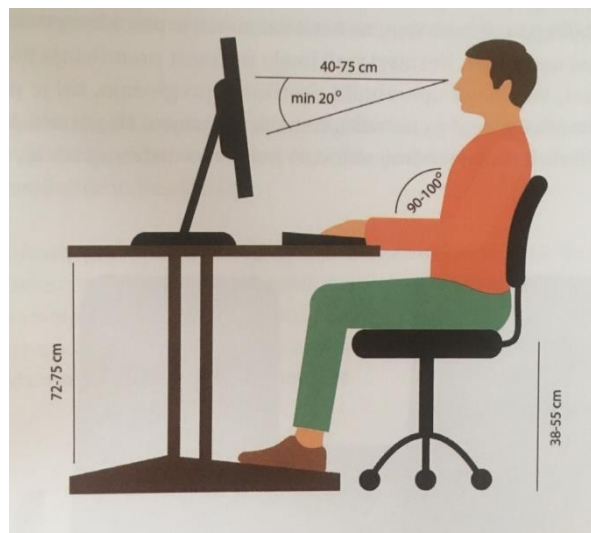
delovno okolje pa zagotovo zmanjša število možnih poškodb delavcev pri delu (Koželj, brez datuma).

Trajnostni razvoj na področju ergonomije je velik izziv, s katerim se sooča vsaka sodobna organizacija, ki pa se mora zavedati, da vložek v takšne ukrepe ni strošek, ampak dolgoročna investicija. Le-ta organizaciji prinaša dodano vrednost ter zmanjšuje stroške njenega delovanja (Stamenkovič, 2018, str. 13).

Rogač (v Slosar, 2016) je pod mentorstvom dipl. ing. tehnol. prom. Mirka Slosarja v okviru študijske prakse za podjetje pripravila primer ergonomskih priporočil za sedeče delo. Priporočljiva je pogosta menjava položaja telesa, nastavitve stola in delovnih aktivnosti (sprehodi, vstajanje ipd). Priporočeno območje sedenja je prikazano na sliki 2 ter opisano spodaj:

- kot v kolku med  $90^\circ$  in  $120^\circ$  in v kolenu med  $90^\circ$  in  $140^\circ$ ,
- stopala naj bodo na tleh (če je stol previsok, podložimo stopala s pručko, podlogo),
- ramena so spuščena in sproščena,
- komolci blizu telesa in malo pred trupom,
- podlaket naj vedno počiva na mizi ali na naslonjalu,
- priporočljiva oddaljenost oči od ekrana je med 40–75 cm,
- višina sedeža naj bo nastavljena med 38–55 cm,
- pri naslonjalu za hrbet je izrednega pomena, da ima podporo ledvenega dela. V kolikor tega nima, si ledveni del lahko podložimo z manjšo, podolgovato blazino in tudi tako ustvarimo zelo učinkovito podporo našemu ledvenemu delu.

*Slika 2: Pravilen položaj sedenja*



*Vir: Stamenkovič (2018, str. 59).*

### **1.3 Pozitivne posledice telesne aktivnosti na delovnem mestu**

Na kakovost življenja in na blaginjo vsakega posameznika najbolj vpliva zdravje. Je eden najbolj pomembnih dejavnikov v našem življenju. Odločilni vpliv ima tudi pri produktivnosti pri delu. Dobrobit imajo vse zainteresirane skupine, tako podjetje kot celota (vodstvo, zaposleni) kot tudi širša eksterna javnost (družba) (Bašic, 2015, str. 15).

S pomočjo programov spodbujanja telesne aktivnosti na delovnem mestu je mogoče izboljšati zdravstveno stanje zaposlenih, izboljšati kakovost njihovega življenja ter povečati produktivnost na delovnem mestu. Najbolj uspešni so tisti programi, ki temeljijo na posamezniku ter se prilagodijo individualnim potrebam (Marshall, 2004).

Stergar in Urdih Lazar (2012) navajata veliko število koristi, ki jih zdravo delovno okolje, ki vključuje tudi telesno aktivnost, prinaša na zaposlenega oziroma posameznika: v spodbudnem delovnem okolju lahko delavec ohranja in še dodatno (o)krepi svoje zdravje, dosega boljše delovne rezultate, hitreje in lažje napreduje, svoje delo lažje osmisi. Z razno raznimi obremenitvami in aktivnostmi, ki jih prinese življenjska vloga, se bo veliko lažje spopadal delavec, ki je zdrav in zadovoljen, ter bo tako lahko ohranjal aktivno življenje tudi v svojem poznejšem življenjskem obdobju.

Za vse delavce, ki delajo v kakovostnem ter pozitivnem delovnem okolju, velja, da so bolj zdravi in predvsem bolj motivirani za delo. Pričakovanja in želeni rezultati za delodajalca, ki se navezujejo na to, so (Marshall, 2004):

- zmanjšani stroški, ki so povezani z bolniško odsotnostjo,
- zmanjšan bolniški stalež oz. zmanjšana odsotnost na delovnem mestu,
- zmanjšana delovna invalidnost,
- povečanje kakovosti izdelkov/storitev,
- izboljšana produktivnost in zadovoljstvo z delovnim mestom,
- povečanje zadovoljstva strank in poslovnih partnerjev.

### **1.4 Posledice telesne neaktivnosti na delovnem mestu**

Dolga leta je veljalo dejstvo, da je pretirano sedenje škodljivo zgolj za hrbtenico. Nove raziskave pa potrjujejo, da je večurno sedenje pogubno kar za ves organizem (Stamenkovič, 2018, str. 44). Telesna neaktivnost znatno povečuje tveganja za srčno-žilne bolezni, nastanek sladkorne bolezni, nastanek raka, povečanje možnosti za debelost, hipertenzijo, bolezni kosti in sklepov – osteoporozo ter depresijo (Warburton, Nicol & Bredin, 2006). Delavci poročajo tudi o težavah z vidom in simptomih, kot so obremenitev oči, zamegljenost, suhost in težave pri fokusiranju, pojavljajo se tudi nepravilna drža, bolečine v ramenih, oslabele mišice, otrdel vrat, glavobol, bolečine v rokah in hrbtu, skolioza, bolečine v ledvenem delu, bolečine v zapestju, bolečine v komolcu, bolečine v trtici, bolečine v nogah (Robertson, Ciriello & Garabet, 2013). Po podatkih NIJZ so v letu

2019 razlog za najpogostejšo bolniško odsotnost predstavljale prav boleznimi mišičnoskeletnega sistema in vezivnega tkiva. Delež odsotnosti zaradi navedenega obolenja je vsako leto višji pri ženskah (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2020). V tabeli 1 so predstavljene najbolj pogoste bolečine, ki se pojavljajo zaradi sedečega dela.

*Tabela 1: Bolečine, ki se pojavijo zaradi sedečega dela*





<b>Bolečine</b>	<b>Opis</b>
Ramenski del	Zaradi dolgotrajnega sedenja so preobremenjene vedno iste mišice; to privede do nepravilnega položaja ramenskega sklepa.
Otrdel vrat	Vrat postane trd in napet.
Glavobol	Spada med najpogostejše bolečine pri človeku; pojavi se zaradi slabe drža pri sedenju.
Roke in hrbet	Težave se lahko pojavijo šele čez nekaj let.
Ledveni del	Večino časa presedimo brez uporabe naslona; to povečuje krivljenje ledvenega dela hrbtenice.
Zapestje – sindrom karpalnega kanala	Posledica dolgotrajne uporabe računalnika (tipkovnica in miška); lahko vodi do operacije, kasneje so lahko onemogočena vsakdanja opravila.
Komolec	Pri delu z miško je priporočljiva ergonomsko oblikovana opora, na kateri počiva zapestje.
Trtica	Zaradi dolgotrajnega sedenja na trdi podlagi se lahko pojavi trajna bolečina.
Noge	Ker dolgo sedenje upočasnjuje cirkulacijo, se lahko kot posledica pojavijo razširjene vene, krči v nogah, krčne žile ipd.

*Prirjeno po Stamenkovič (2018, str. 23–33).*

## **1.5 Možnosti gibanja na delu**




Vsak zaposleni si lahko med svojim povprečnim osemurnim delovnikom vzame nekaj minut ter na delovnem mestu izvede kakšno osnovno vajo, ki bo pozitivno vplivala na njegovo boljše počutje. Skrbeti mora za redne ter krajše odmore, ki koristijo očem, možganom in razpoloženju. Pri tem se človek sprosti in kasneje tudi lažje ter bolj zbrano opravlja svoje delo. Spodaj v tabeli 2 je prikazanih nekaj osnovnih razteznih vaj ter vaj za krepitev mišic, ki lahko konkretno pripomorejo k boljšemu počutju ter spodbudijo zaposlene k povečanju izvajanja telesne aktivnosti.

Tabela 2: Raztezne vaje ter vaje za moč

Opis vaje	Slikovni prikaz	
<p>1 vaja: gora</p> <p>Stojimo, stopala postavimo v širino ramen, prepletemo prste, jih dvignemo nad glavo in obrnemo dlani navzgor. Pete ostajajo na tleh, z rokami se čim bolj potegnemo gor in tako dosežemo razteg celotne hrbtenice.</p>		
<p>2 vaja: stranski razteg</p> <p>Stopala postavimo v širino ramen. Z eno roko se oprimemo v bok in se s telesom nagnemo v stran ter drugo roko iztegnemo nad glavo. Ponovimo še z drugo stranjo.</p>		

se nadaljuje

*Tabela 2: Raztezne vaje ter vaje za moč (nad.)*

Opis vaje	Slikovni prikaz	
<p>4 vaja: široki počep</p> <p>Noge postavimo za dva stopala širše od bokov. Poravnamo hrbet, roke so ob telesu. Ko gremo v počep, pazimo, da kolena ne grede čez prste na nogi. Teža je med počepom ves čas na peti.</p>		
<p>5 vaja: raztezanje stegenskih mišic</p> <p>Postavimo se v položaj za izpadni korak, eno nogo iztegnemo nazaj (peta je v zraku). Boke potisnemo rahlo proti tlom, za ravnotežje se lahko z rokami naslonimo na prednjo nogo. Trup je tekom raztezanja ves čas poravnani.</p>		

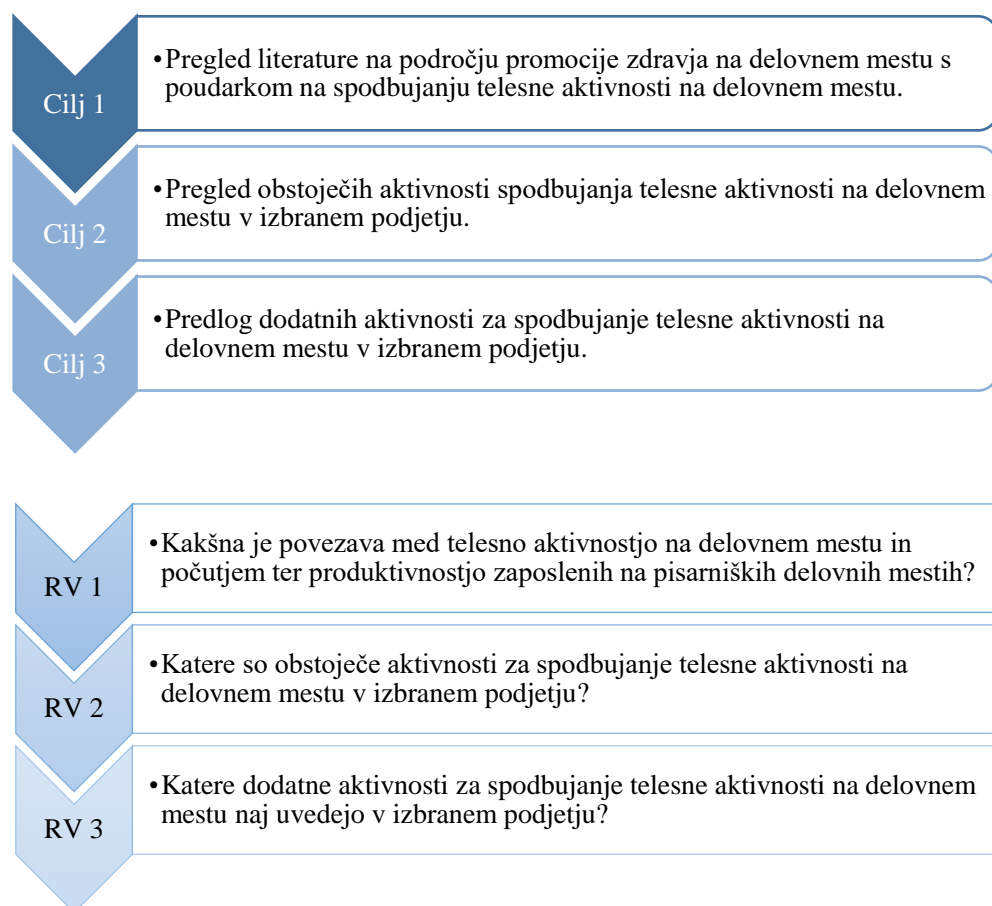
*Prerejeno po Harland, Schwagner & König (2015, str. 46–276); Raztezne vaje (brez datuma).*

## 2 ANALIZA TELESNE AKTIVNOSTI V IZBRANEM PODJETJU

### 2.1 Namen, cilji in raziskovalna vprašanja

Namen zaključne strokovne naloge je predlagati ukrepe za spodbujanje telesne aktivnosti na delovnem mestu v izbranem podjetju. Ta naloga lahko podjetju prinese veliko koristi, ki bi lahko vplivale na bolj učinkovito in sproščeno delovanje vseh zaposlenih ter na njihovo boljše počutje. Zaposleni bi bili zaradi svojega boljšega počutja bolj produktivni ter bolj pozitivno naravnani. Podjetje želimo spodbuditi k temu, da motivira svoje zaposlene pri gibanju, jim pomaga pri izbranih aktivnostih, ter mogoče spodbuditi tudi k temu, da se nameni nek del denarja plačilu fitnes karte za tiste, ki jim druga telesna aktivnost ne ustreza. Ali pa recimo organizira tedensko športno aktivnost za vse zaposlene (npr. za ženski spol ura pilatesa, za moški spol ura nogometa), pri čemer podjetje zaposlenim dovoli, da trikrat tedensko končajo delovni dan uro prej in to uro nadomestijo z organizirano športno aktivnostjo. Cilji in raziskovalna vprašanja te naloge so opisani na sliki 3.

Slika 3: Cilji in raziskovalna vprašanja



Vir: lastno delo.

## 2.2 Opis podjetja

Kot že predstavljeno v uvodu, sem izbrala podjetje, kjer sem bila tudi sama zaposlena kot študentka. Podjetje sem zato lahko dobro spoznala. Spoznala sem tudi delovni proces in naloge zaposlenih ter način dela zaposlenih.

Izbrano podjetje je delovalo na področju letalstva in je bilo vodilno podjetje na tem področju v Sloveniji z dolgoletno zgodovino. Žal je družba v začetku oktobra leta 2019 zaradi insolventnosti končala v stečajnem postopku in danes ne posluje več. Družba je tik pred stečajem (ko sem bila tudi sama zaposlena) zaposlovala še več kot 500 zaposlenih na različnih delovnih mestih ter imela zaposlene locirane tudi zunaj Slovenije. Organizacijska struktura podjetja je prikazana na sliki 4. Podjetje se je lahko pohvalilo z 58-letnimi izkušnjami tako v čarterskem kot rednem prometu. Podjetje je Slovenijo povezovalo s številnimi evropskimi mesti in nudilo odlične povezave med osrednjo in jugovzhodno Evropo. Svojo bazo je imelo tudi v Prištini, sedež pa je imelo na Letališču Jožeta Pučnika na Brniku. Redne linije so predstavljale večinski promet podjetja, s čarterskimi poleti pa je izbrano podjetje Slovenijo povezovalo s počitniškimi destinacijami v Sredozemlju (Adria Airways, 2017).

Družba je polete opravljala s tremi letali Airbus A319, devetimi letali Bombardier CRJ900, dvema letaloma Bombardier CRJ700ER, floto letal pa je dopolnjevalo še šest letal Saab 2000 (Adria Airways, 2018). S spremembo lastništva v letu 2016 je pričelo ustvarjati novo poglavje v svoji zgodovini. Odločili so se za stabilizacijo poslovanja ter rast v vseh možnih poslovnih segmentih (Adria Airways, 2017), a žal ta strategija ni bila učinkovita.

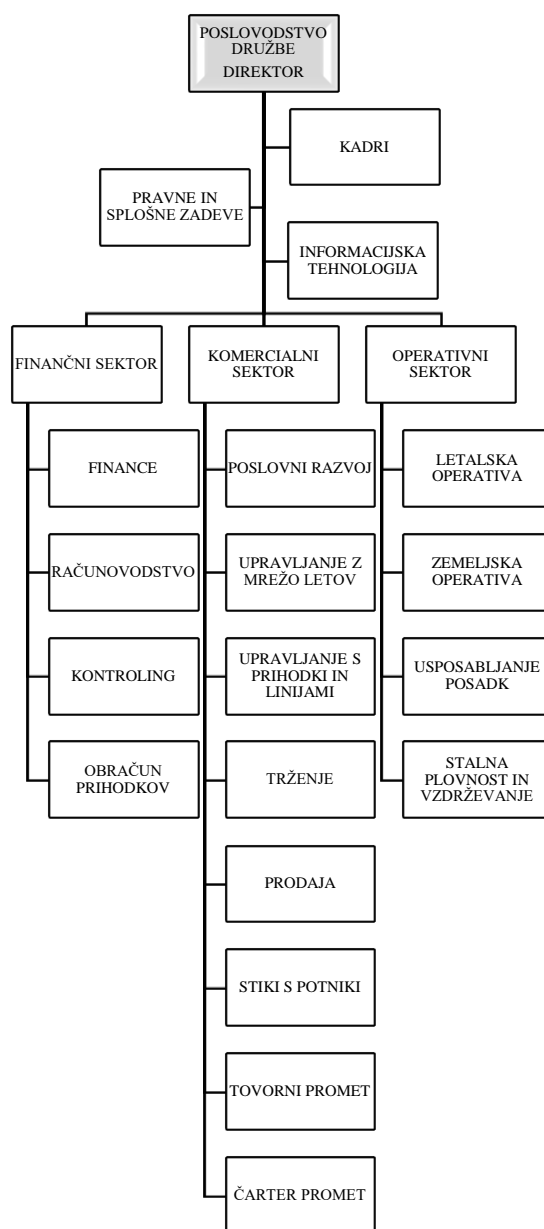
Družba je imela zaposlene pilote, stewardese, mehanike, inženirje, pravnike, računovodje ter druge administrativne delavce, ki so delali v pisarnah. V tej nalogi je osredotočenje na administrativne delavce, ki so dnevno za računalnikom presedeli osem ur ali več. Delovnik družbe za administrativne delavce je uradno potekal med tednom od 8. ure zjutraj do 16. ure popoldne, kar je znašalo osem ur dnevno. Vendar zaradi narave dela in samega obsega dela, je veliko zaposlenih dnevno opravljalo svoje delo in tako presedelo za računalnikom več kot osem ur.

Mnogo zaposlenih si ni vzelo niti časa za malico, ki so ga imeli pogodbeno na voljo 0,50 ure, in sicer zaradi preobremenjenosti. Mnogi so si malice prinesli s seboj v službo in jo pojedli kar za računalnikom, medtem, ko so nadaljevali s svojim delom. Zaradi navedenega je očitno, da to dolgoročno škoduje zaposlenim tako z vidika fizičnega kot psihičnega zdravja. Najpogosteje je med administrativnimi zaposlenimi prišlo do pritoževanja čez bolečine od sedenja (boleč hrbet, ramena, vrat), utrujenost in pekoč občutek v očeh.

Pisarniški delavci so bili večinoma omejeni pri svojem delu z roki, kar jih je dodatno gnalo v hitro delo, brez premorov. Zaradi utrujenosti v službi več kot polovica zaposlenih popoldne izven službe ni bila telesno aktivnih.



Slika 4: Organizacijska struktura podjetja



Vir: Adria Airways (2017, str. 14).

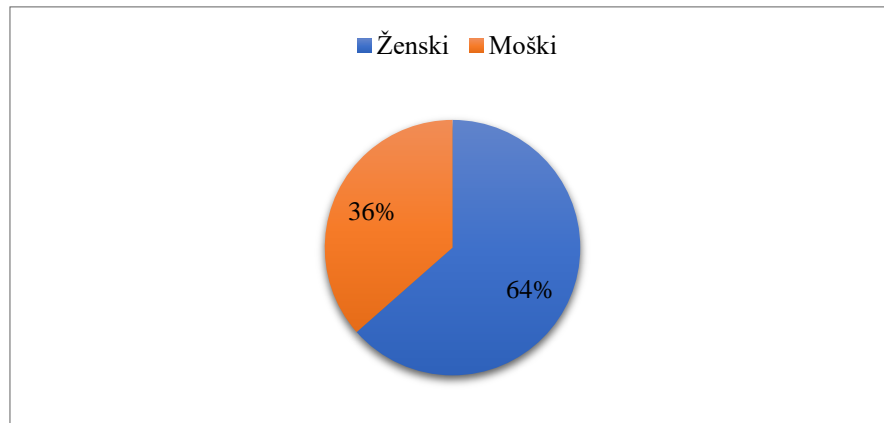
### 2.3 Metode raziskovanja in predstavitev opravljene ankete

V izbranem podjetju sem v mesecu juliju leta 2019 s pomočjo portala lka.si izvedla anketo, s katero sem pridobila in zbirala podatke o telesni aktivnosti zaposlenih v njihovem prostem času in posameznem mnenju zaposlenih o izvajanju telesne aktivnosti med službenim časom. Anketni vprašalnik (Priloga 1) je bil anonimen in je sestavljen iz uvodnega dela, ki mu sledi 11 vprašanj. Anketo je izpolnilo 74 anketirancev. Vzorec predstavlja 74 anketirancev, vsi spadajo pod administrativni oddelek. V nadaljevanju bom odgovore analizirala ter jih grafično prikazala in tudi komentirala.

## 2.4 Predstavitev rezultatov ankete

Prvo vprašanje je bilo splošno in je bilo namenjeno razvrstitvi anketirancev po spolu. Na sliki 5 je prikazana razvrstitev anketirancev po spolu v podjetju.

Slika 5: Spol anketirancev

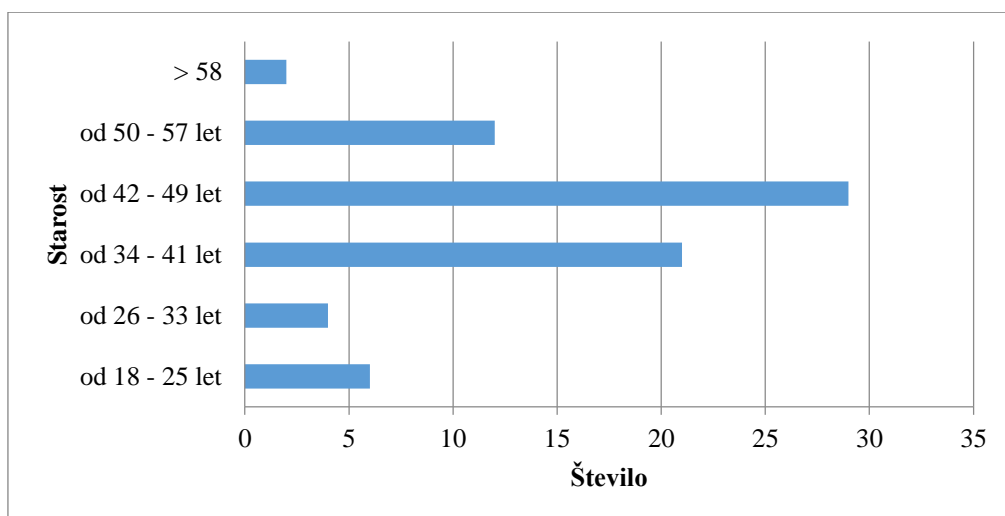


Vir: lastno delo.

V podjetju je bilo največ zaposlenih ljudi ženskega spola, moških je bilo drastično manj in so tako večinoma zasedali druga delovna mesta (piloti, kopiloti). Na sliki je predstavljen administrativni del podjetja, ki je bil predmet raziskovanja. Ženski del predstavlja 64 %, moški pa 36 %.

Pri drugem vprašanju so anketiranci določili, v kateri rang starosti spadajo glede na svoja leta. Na sliki 6 je prikazana razvrstitev anketirancev po starosti.

Slika 6: Starost anketirancev

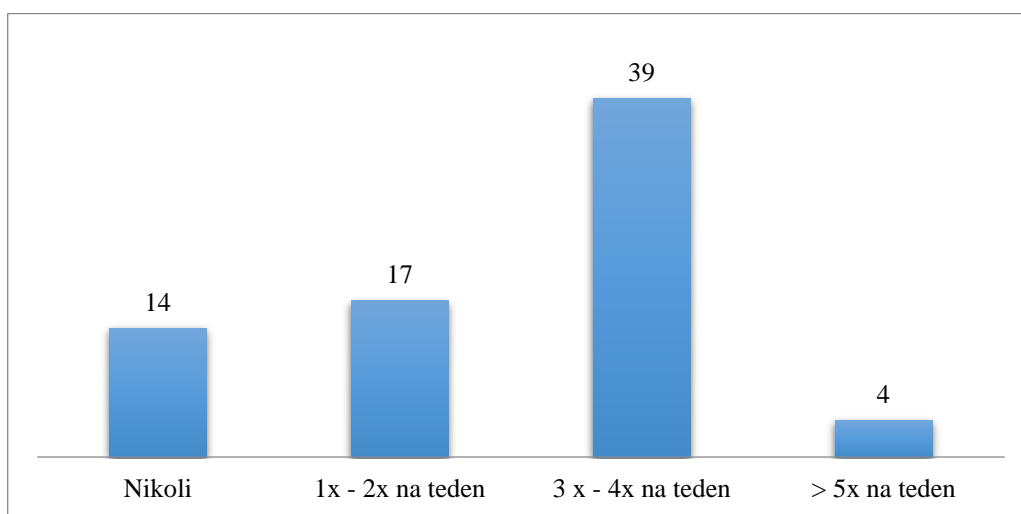


Vir: lastno delo.

Ker so bili zaposleni anketiranci vsi starejši od 18 let, sem to leto postavila kot najnižjo mejo. Starost sem razporedila na 6 razredov, vsak razred ima razpon 8 let. Izmed vseh anketirancev najbolj prevladuje starost od 42 do 49, teh je skupaj 29. Sledi starost od 34 do 41, samo dva pa sta že dopolnila 58 let ali več.

Tretje vprašanje se je nanašalo na izvajanje telesne aktivnosti anketirancev v njihovem prostem času. Na sliki 7 so predstavljeni njihovi odgovori na vprašanje, kolikokrat na teden so do sedaj bili redno telesno aktivni.

*Slika 7: Število telesno aktivnih dni v tednu*

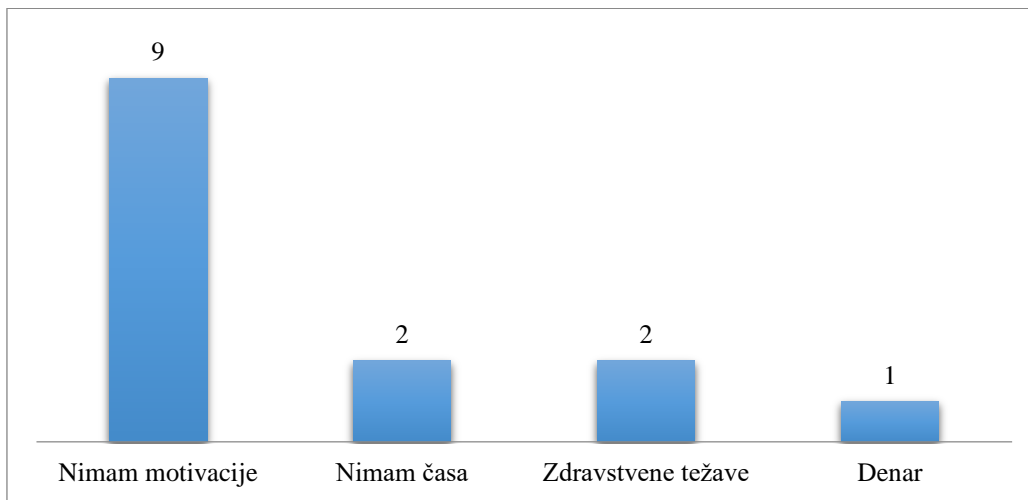


*Vir: lastno delo.*

Kot že omenjeno, telesna aktivnost pozitivno vpliva na splošno počutje, zdravje ter ima močan vpliv tudi na psihično stanje posameznika. Velika večina, kar 39 anketirancev, se tega zaveda, saj so v svojem prostem času telesno aktivni 3- do 4-krat na teden, 17 se jih s športom ukvarja 1- do 2-krat na teden, 4 anketiranci pa so odgovorili, da telesni aktivnosti namenijo več kot 5 dni na teden. Pretirana telesna aktivnost pa tudi ni najboljša izbira, saj telo nujno potrebuje tudi čas za regeneracijo, drugače lahko naredimo več škode kot koristi. 14 jih je podalo odgovor »nikoli«.

Naslednje vprašanje je bilo namenjeno izključno tistim štirinajstim, ki so pri prejšnjem vprašanju odgovorili, da se s športom v svojem prostem času nikoli ne ukvarjajo. To je skrb vzbujajoče, saj s tem ogrožajo ne le svoje fizično zdravje in dobro počutje, temveč tudi dobro psihično stanje, ki pripomore k boljši klimi tako v podjetju kot v domačem okolju in družbi. Pri tem vprašanju so podali razloge, zakaj odklanjajo telesno aktivnost ali v njej ne vidijo pozitivnega učinka, ki ga ima lahko na posameznika in njegovo življenje. Rezultati so dokaj predvidljivi in predstavljeni na sliki 8.

Slika 8: Razlogi anketirancev za telesno neaktivnost

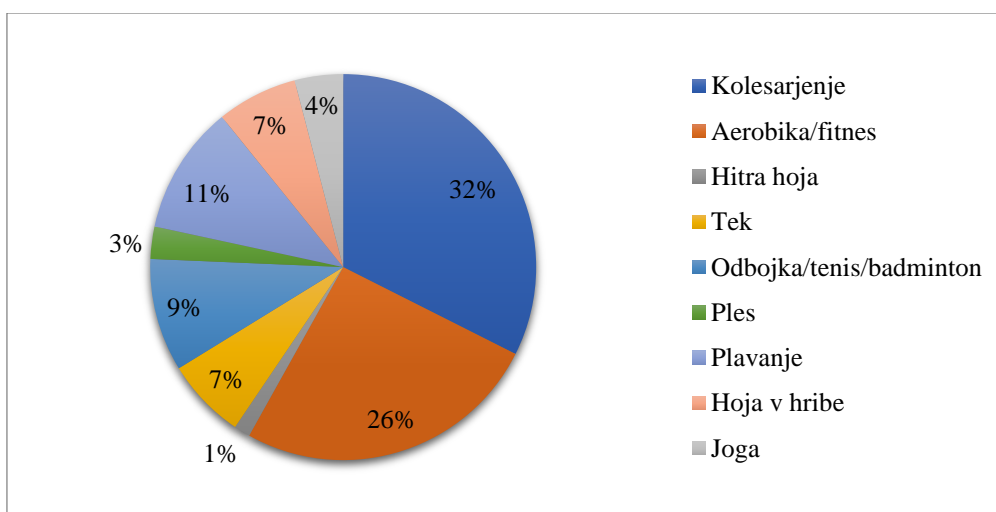


Vir: lastno delo.

Največji problem za telesno neaktivnost, s katerim se srečujejo anketiranci, kot pričakovano, predstavlja pomanjkanje motivacije. To je tudi v splošnem eden izmed najpogostejših razlogov, zakaj posameznik ni dovolj ali sploh ni telesno aktiven. Motivaciji pa sledijo še drugi razlogi, kot so pomanjkanje časa, zdravstvene in denarne težave.

Pri naslednjem vprašanju so anketiranci podali tiste telesne aktivnosti oziroma hobije, s katerimi se najraje ukvarjajo ter jim posvečajo največ svojega prostega časa. Rezultati so prikazani na sliki 9.

Slika 9: Hobiji anketirancev

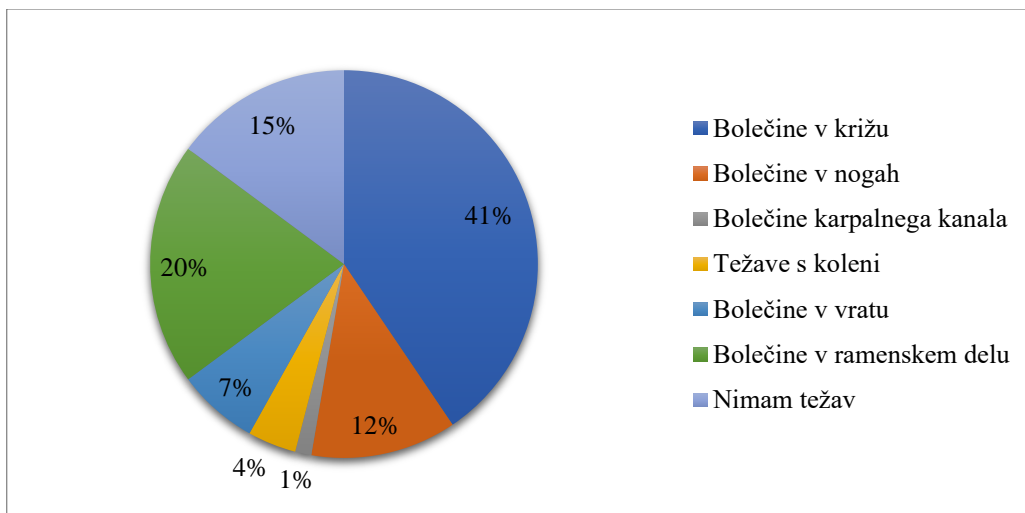


Vir: lastno delo.

Športnih aktivnosti je ogromno, nekatere so bolj priljubljene, nekatere malo manj. Najbolj pogost odgovor je bil kolesarjenje, zaseda kar 32 %, sledijo aerobika/fitnes ter odbojka, tenis, badminton. Anketiranci se ukvarjajo tudi s hitro hojo, tekom, plesom, plavanjem, jogo ter hojo v hribe. Iz teh rezultatov je razvidno, da imajo anketiranci ogromno število različnih hobijev in telesno aktivnost z veseljem vključujejo v svoj vsakdan. Telesno aktivnost si vsak posameznik prilagodi svojim željam, potrebam ter svojim zmožnostim, kar je tudi ključnega pomena, da ne pride do poškodb. Zelo pomembno je, da posameznik najde oz. izbere tisto aktivnost, ki ga bo res veselila, da ne bo čutil odpora in kasneje morebitne zamere do telesne aktivnosti.

Slika 10 predstavlja različne zdravstvene težave anketirancev, ki so se začele oz. se pojavljajo zaradi njihovega konstantnega sedenja. Ker večurno sedenje negativno vpliva na telo in njegov organizem, rezultati niso tako presenetili. Nekatere spremlja več bolečin na različnih predelih telesa, zelo nizek odstotek, 15 % pa zaenkrat zaradi sedenja še nima težav. Znatno prevladujejo bolečine v križu in hrbtenici, na sliki vidimo, da predstavljajo kar 41 %. Pogoste so tudi bolečine v ramenskem delu, kar je posledica dela z računalnikom in nepravilnega položaja telesa, ko uporabljamo računalnik. Nekaterim po določenem času sedenja začnejo otekati noge, imajo težave s krčnimi žilami. Zraven lahko prištejemo še težave s koleno. Tu je lahko velik problem prekomerna telesna teža posameznika, ki z nepravilnim vstajanjem iz sedečega položaja lahko bolečino samo še poveča in pripelje do morebitnih dodatnih težav. Sicer nizek odstotek anketirancev pa toži tudi za bolečinami karpalnega kanala (skupaj 1 %).

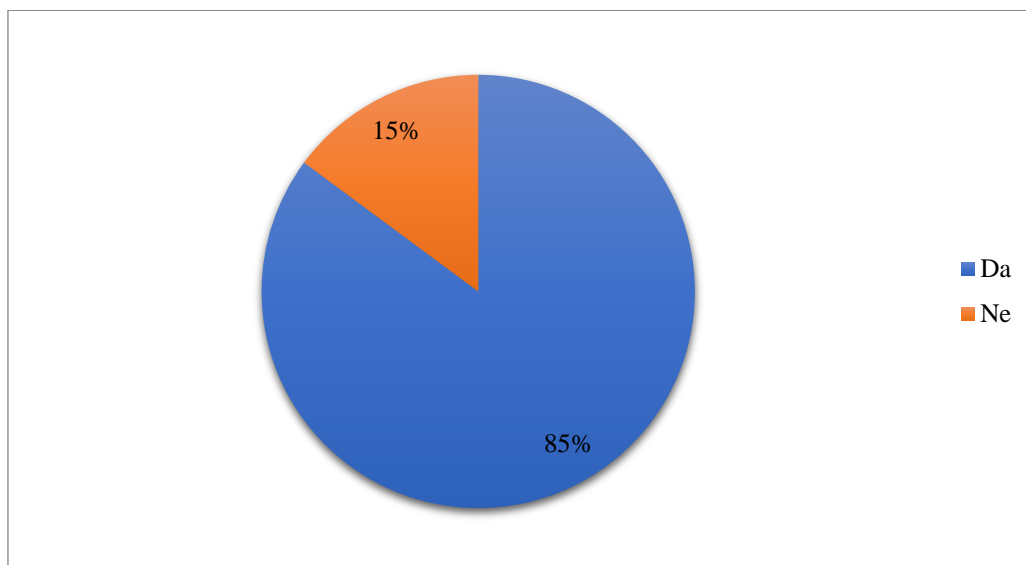
*Slika 10: Zdravstvene težave zaradi sedenja*



*Vir: lastno delo.*

Velika večina anketirancev je telesno aktivnih že v svojem prostem času, pa vendar nas je zanimalo ali čutijo potrebo po dodatni rekreaciji tudi med delovnim časom oz. ali se jim ta zdi pomembna. Rezultati so prikazani na sliki 11.

*Slika 11: Potreba po rekreaciji oz. sprostitvi med delovnim časom*

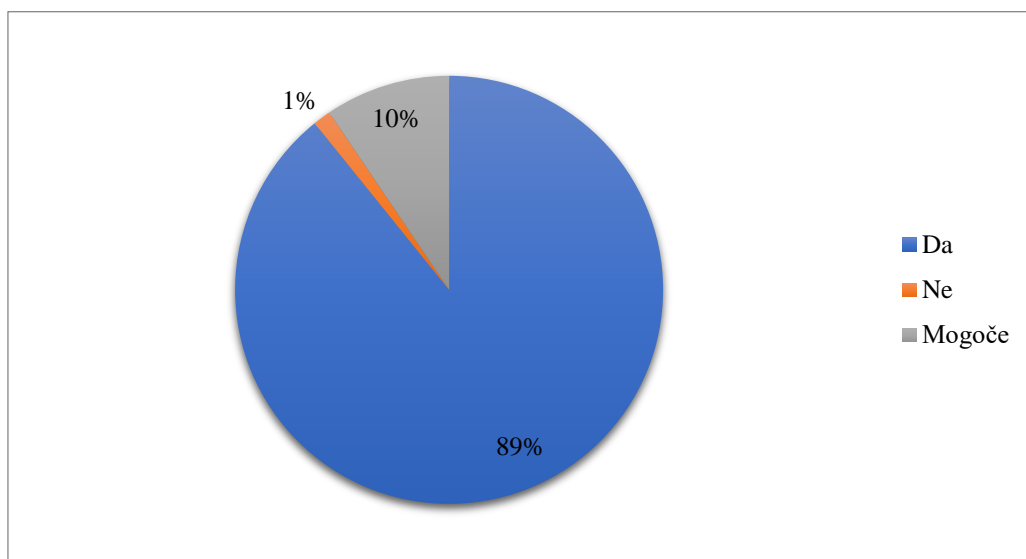


*Vir: lastno delo.*

Kar 85 % vseh anketirancev čuti potrebo po dodatni rekreaciji še med delovnim časom. Vsak posameznik se zaveda, kako telesna aktivnost pozitivno vpliva na počutje in pripomore k temu, da je človek po rekreaciji veliko bolj zbran in motiviran za opravljanje dela.

Naslednje vprašanje se je nanašalo na udeležbo anketirancev, če bi pred ali po delovnem času potekala organizirana in vodena telesna aktivnost. Rezultati so prikazani na sliki 12.

*Slika 12: Udeležba pri telesni aktivnosti*

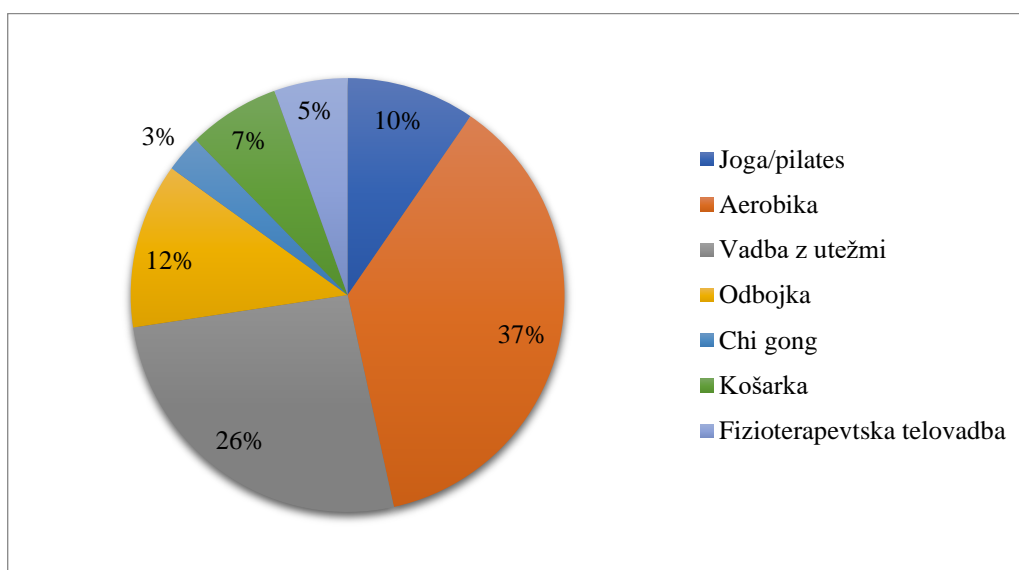


*Vir: lastno delo.*

Veliko anketirancev bi možnost organizirane in vodene telesne aktivnosti izkoristilo, takih je 89 %. 10 % anketirancev še ne ve, če bi bili pripravljene obiskovati vadbe, samo 1 % vprašanih pa se vadbe gotovo ne bi udeležil.

Naslednje vprašanje se navezuje na predhodnega. Tisti, ki so na predhodno vprašanje odgovorili pritrdilno ali z »mogoče«, so podali še svoje želje oz. predloge, ki so prikazani na sliki 13. Podali so predloge, katere vadbe bi si želeli, so jim interesantne in katere bi z veseljem tudi obiskovali.

Slika 13: Vadbe, ki so anketirancem v interesu

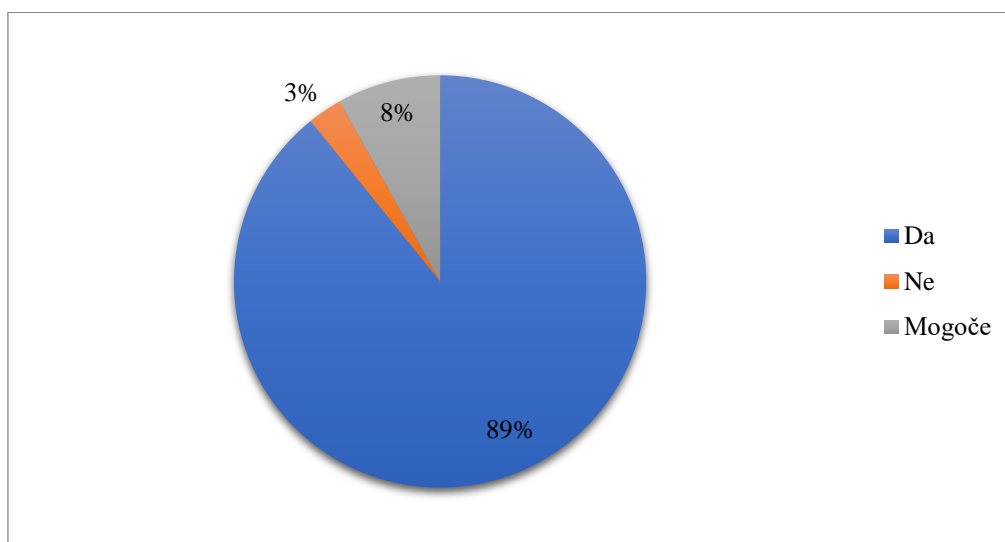


Vir: lastno delo.

Ker velik delež anketirancev predstavlja ženski spol, ni nič presenetljivega, da je aerobika eden izmed najbolj pogostih odgovorov. Tej sledi vadba za moč, in sicer vadba z utežmi, s katero krepimo celotno telo ter odbojka, ki bi lahko potekala zunaj zaradi potrebe po večjem prostoru. Sledili so odgovori, kot so joga ali pilates, košarka ter fizioterapevtska vadba. Ta odgovor je pritegnil največjo pozornost, saj bi se s tako vadbo anketiranci sprostiti, naredili nekaj za svoje telo, hkrati pa morebiti tudi postopoma zmanjšali svoje zdravstvene težave, ki jih imajo bodisi zaradi telesne neaktivnosti oz. zaradi svoje nepravilne sedeče pozicije.

Visok odstotek anketirancev (89 %) je na vprašanje, ali bi koristili obiske fitness centra, če bi jim podjetje nudilo članarino, odgovorilo pozitivno. Članarine v fitness centrih so po večini precej visoke, kar si marsikdo ne more privoščiti, pa čeprav si želi. Veliko ljudi bi tak način še dodatno motiviral in spodbudil k temu, da skrbijo za svoje telo in dobro počutje. 8 % je neodločenih, 3 % pa se ta možnost ne zdi interesantna. Rezultati so prikazani na sliki 14.

Slika 14: Koriščenje fitnes članarine za katero plača podjetje



Vir: lastno delo.

Zadnje, 11. vprašanje je bilo odprtega tipa, saj so anketiranci podali svoje predloge, kako bi podjetje lahko izboljšalo promocijo zdravja na delovnem mestu. Njihovi odgovori so prikazani v tabeli 3:

Tabela 3: Predlogi za izboljšanje promocije zdravja na delovnem mestu

Predlogi zaposlenih
Ugodnejše karte za bazen – plavanje
Dodatek pri plači za aktivnost
Omogočen prostor za rekreacijo
Vedno na voljo sezonsko sveže sadje
Možnost obiska fitnes centra – sofinanciranje
Organizirani športni izleti
Opis vaj, ki jih lahko izvajaš v pisarni
Kvalitetnejša hrana v restavraciji
Uvedba telovadbe na delovnem mestu, lahko samo 15 min na dan
Zagotovitev prostora, ki bi omogočal zaužitje doma pripravljene (zdrave) malice
Dvigalo samo za prevoz obiskovalcev in tovora
Več rastlin, zelenja
Predavanje o pomenu gibanja za naše telo in zdravje
Zdravi prigrizki

Vir: lastno delo.

## 2.5 Ključne ugotovitve

Podjetje v svojem času delovanja do sedaj ni posvečalo pretirane pozornosti ali pokazalo interesa, da bi pridobili informacijo, kako oz. koliko so zaposleni aktivni v svojem prostem času. Vadba med delovnim procesom se jim ni zdela tako pomembna. S tem vprašalnikom



smo uspeli prikazati, kako pomembno vlogo ima telesna aktivnost v življenju posameznika.

Z anketnim vprašalnikom smo prišli do zelo predvidljivih ugotovitev glede počutja anketirancev na delovnem mestu. Velika večina se sicer s telesno aktivnostjo ukvarja že izven delovnega časa, pa vseeno čutijo veliko potrebo po gibanju tudi med samim delovnim procesom. To bi pripomoglo k povečanju njihove produktivnosti, lažjega razmišljanja in prilagajanja na sam delovni proces in njegovo izvedbo. Kot so pojasnili, so istega mnenja tudi sami. Njihova vpetost v telesno aktivnost je izrednega pomena in posledično vidijo visoko in zelo pomembno povezavo med opravljanjem dela na delovnem mestu ter izvajanjem vmesne telesne aktivnosti, tudi če je le-ta minimalna.

### **3 PREDLOGI IN PRIPOROČILA**

V tem poglavju povzemamo ključne predloge in priporočila za povečanje in motiviranje zaposlenih pri telesni aktivnosti tako na delovnem mestu kot tudi izven delovnega časa in podamo nekaj spodbud ter smernic, kako podjetje lahko spodbuja svoje zaposlene k čim bolj zdravemu in aktivnemu načinu življenja. Upoštevani so tudi rezultati oz. predlogi zaposlenih, ki so jih podali v anketi, ter njihove želje.

#### **3.1 Priporočila za promocijo aktivnosti na delovnem mestu**

Podjetje bi svoje zaposlene lahko motiviralo in spodbujalo k telesni aktivnosti na različne načine. Na hodnikih bi lahko imeli razobešene plakate s temeljitim prikazom različnih vaj, ki jih zaposleni lahko izvajajo medtem, ko opravljajo delo pri kopirnem stroju. Določene vaje bi lahko imeli prikazane tudi v pisarnah. Priporočene bi bile tudi raznolike zgibanke o pomenu telesne aktivnosti, kako le-ta vpliva na naše počutje in zdravje.

Lahko bi uvedli pravilo za uporabo dvigala, ki bi bilo namenjeno izključno obiskovalcem ter transportu materiala. Seveda bi se lahko uporabljal tudi pri tistih zaposlenih, ki zaradi določenih zdravstvenih težav ne zmorejo hoje po stopnicah ali pa ta negativno vpliva na njihovo zdravje (poškodbe). Za vse ostale zaposlene bi se lahko določila prosta uporaba dvigala samo en dan v tednu, npr. petek, ko bi bili tudi prosti treninga.

Ustvariti bi bilo treba športni kotiček, v katerem bi bilo mogoče izvajati posamezne individualne vaje (koš za košarko, sobno kolo in tekalna steza, kolesnica, proste uteži, blazine, napihljive žoge ...). S tem, ko bi imeli tudi možnost, da lahko sami določajo ritem in urnik svoje individualne vadbe, se zaposleni boljše organizirajo, sprostijo in kasneje lažje nadaljujejo delo ali dan. En prostor pa bi bil namenjen skupinskim vajam, ki bi potekale dvakrat tedensko pod vodstvom najetega strokovnjaka (trenerja).

### **3.2 Priporočila za povečanje in motiviranje zaposlenih pri gibanju in zdravem načinu življenja**

Petrišič (brez datuma) v svoji predstavitvi med drugim našteje nekatere cilje varnosti in zdravja pri delu:

- preprečevanje poklicnih bolezni,
- preprečevanje poškodb pri delu,
- preprečevanje zdravstvenih okvar.

Vsak posameznik se včasih premalo zaveda, kako pomembna sta gibanje in zdrav način življenja. Le s takim aktivnim načinom lahko ohranimo krepko telo in um, ki nam omogočata opravljanje vseh potrebnih dejavnosti. Podjetje bi lahko vsaj enkrat letno organiziralo predavanje, na katerem bi se razpravljalo o pomembnosti gibanja za zdravje človeka in njegovo boljše počutje, ki pa v končni fazi pripomore tudi k boljši klimi v podjetju.

Zelo pomembna je pridobitev ustreznega prostora, kjer bi zaposleni lahko v miru pojedli svojo doma pripravljeno malico, ki bi ustrezala njihovim željam in potrebam. Med predloge lahko uvrstimo tudi ustrezno zračenje prostorov. Zgradba je resda ekološko varčna, a pri takem številu zaposlenih, ki se vsak dan gibljejo po poslovnih prostorih, je treba urediti ustrezen način, kako se prostori v najkrajšem možnem času uspejo prezračiti v taki meri, da zaposleni opravljajo svoje delo lažje ter bolj zagnano. Vsako jutro bi se lahko odprla okna (stranska okna stavbe) in bi se pri tem ustvaril preprih, kar bi omogočalo hitrejšo in hkrati bolj funkcionalno zračenje.

### **3.3 Načrt tedenskega izvajanja telesne aktivnosti**

Glede na narejeno raziskavo smo izdelali načrt tedenskega izvajanja telesne aktivnosti. Vadbe bi lahko potekale dvakrat tedensko, enkrat v dopoldanskem času, drugič v popoldanskem. S takim prilagodljivim urnikom bi si zaposleni lahko sami izbrali tisti termin, ki jim najbolj ustreza glede na njihov prihod/odhod na/z delovnega mesta. Ostale dni v tednu pa lahko brez težav izvajajo lažje vaje tudi v svojih poslovnih prostorih. Vsako uro si lahko vzamejo 5 minut premora ter izvedejo eno izmed vaj, ki bi bile prikazane na plakatih/zgibankah. Ena izmed možnosti je tudi, da bi vsi zaposleni vsako jutro prejeli elektronsko sporočilo, ki bi vsebovalo seznam vaj, ki naj bi se izvedle tekom delovnega časa. S tem bi se jim motivacija še povečala in bi dobili dodatno željo po izboljšanju svojega vsakdana. Posameznik bi se tako za opravljanje vaj lahko odločil takoj, ko bi začutil potrebo ali pa bi opazil upad motivacije in koncentracije pri delu. Izjema lahko ostane petek, poimenujemo ga lahko kar treninga prost dan. V kolikor bi posameznik vseeno čutil potrebo po telesni aktivnosti tudi zadnji delovni dan v tednu, bi mu vsekakor bil omogočen vstop v prostore, ki bi bili vadbi namenjeni. Dobro izkoriščena bi bila tudi možnost individualnega treninga, kjer bi se lahko vsak posameznik osebno posvetoval s

trenerjem, katere vaje so primerne za njegovo telesno pripravljenost, katerim vajam se je morebiti bolje izogniti zaradi zdravstvenih težav ipd. Na oglasni deski bi bili že vnaprej določeni termini posveta/individualnega treninga, kjer bi se zaposleni vpisali za tisti termin, ki jim najbolj ustreza. Poleg individualnega treninga bi lahko uvedli tudi možnost treninga v paru oz. manjši skupini (do 5 ljudi), saj marsikomu treniranje skupaj s prijatelji oz. sodelavci še poveča motivacijo. Predlog za načrt tedenske telesne aktivnosti je prikazan v tabeli 4. Seveda pa to ne pomeni, da bi si zaposleni lahko med delovnim časom vzeli več prostih ur, namenjenih telovadbi. Časovno bi bili omejeni in bi imeli na voljo 30–60 min, saj bi vseeno bilo treba nujno vzpostaviti določena pravila, ki bi veljala za vse in tako omogočiti normalen potek dela. Čas, ki bi ga namenili vadbi, pa bi se jim trikrat tedensko štel v delovni čas in bi tako lahko njihov delovnik tudi z izvedeno aktivnostjo trajal polnih 8 ur.

*Tabela 4: Načrt tedenske telesne aktivnosti*

<b>Ponedeljek</b>	<b>Torek</b>	<b>Sreda</b>	<b>Četrtek</b>	<b>Petek</b>
Izvajanje vaj v pisarni s pomočjo prikaza pravilne izvedbe na plakatih/zgibankah/ v elektronskem sporočilu.	Jutranja telovadba pod vodstvom najetega trenerja (aerobna vadba, kondicijski trening).	Obisk prostora, ki je namenjen telesni aktivnosti, ter možnost izvedbe individualnega treninga.	Popoldanska telovadba pod vodstvom najetega trenerja (vadba z utežmi, trening za moč).	/

*Vir: lastno delo.*

### **3.4 Predlogi za izvedbo aktivnosti izven delovnega časa**

Izven delovnega časa je telesna aktivnost odvisna predvsem od vsakega posameznika. Kljub temu pa lahko podjetje za svoje zaposlene organizira možnost obiskov v fitness centrih ali pa skupinska druženja, kot so:

- priljubljeni krajši izleti ter pohodi v naravi,
- organizirane športne igre,
- pikniki v naravi s poudarkom na rekreaciji in igrarh.

Poleg telesnih in psihičnih pridobitev – sproščanja, telesne aktivnosti, druženja itd. – pripomore še k medsebojnim odnosom, ki so velikokrat ključnega pomena za dobro sodelovanje in pozitivno vzdušje na delovnem mestu. Nekateri menijo, da druženje s sodelavci prinaša preveč potencialnih težav, toda v resnici druženje s tistimi, s katerimi delamo, ni samo varno, temveč omogoča tudi dodaten čas, ki pripomore k izboljševanju in gradnji dobrih medsebojnih odnosov. Dobra povezava med sodelavci krepi delovno silo podjetja in pomaga novozaposlenim, da se lažje in hitreje vključijo v nepoznano okolje ter družbo. Med seboj se počutijo sproščeno in svobodno.

Komunikacija je na delovnem mestu velikokrat ključnega pomena ne glede na to, kakšen odnos spletejo sodelavci. Odprtost pomeni, da je v splošnem več dialoga, zato se težave lahko pogosto rešijo, še preden postanejo resne. Študije so pokazale, da druženje med sodelavci vodi k boljši moralnosti na delovnem mestu, kar posledično vodi k boljšemu zdravju teh zaposlenih. Velja pa prepričanje, da so veseli delavci tudi zdravi delavci. Vzpostavljanje prijateljev in pristnih, pozitivnih odnosov na delovnem mestu ustvari srečnejše in prijetnejše okolje, pri tem pa ni nikakršne bojazni, da bi to negativno vplivalo na produktivnost (BoomersPlus, 2017).

## **SKLEP**

Sedenje je izredno velik problem današnjega časa. Povzročča namreč različne bolezni in razna druga obolenja, kot so prisilna drža telesa, bolečine v hrbtenici, ramenskem obroču, zapetju ter otekanje nog, krčne žile idr. Vse več ljudi presedi (v službi ali doma) večino svojega dne, kar vpliva tako na psihično kot tudi na fizično stanje posameznikov. Prekomerno sedenje ter dolgotrajen sedeč položaj ljudem škodujeta in imata tudi dolgoročno zelo slab vpliv.

Da bi negativne učinke prekomernega sedenja zmanjšali, bi lahko posameznik že znotraj delovnega časa nekaj postoril in s tem pridobil veliko koristi za svoje boljše počutje. Tukaj pa bi se morala pokazati predvsem dobra volja delodajalcev, da bi jim to omogočili ter konec koncev pripravljenost zaposlenih, da pri tem navsezadnje tudi aktivno sodelujejo. Stresno pisarniško delo lahko dodatno slabša zdravstveni položaj delavca tudi na psihičnem področju. Vse to pa vodi v čedalje slabše delovne zmožnosti, bolniške odsotnosti ter v skrajnem primeru akutno ali kronično utrujenost, kar predstavlja daljše okrevanje in tako tudi daljšo bolniško odsotnost in večji strošek za delodajalca ter morebitne zaplete pri iskanju dodatne pomoči (novi zaposleni, študenti). Iz tega lahko ugotovimo, da je preventiva velikega pomena. S preudarnim načrtovanjem dela, počitkov in rekreacije med delovnim časom lahko že z manjšimi vlaganji dosežemo večjo storilnost in predvsem večjo zadovoljstvo delavcev. Le-ta se kaže (predvsem) v znatnem zmanjšanju bolniških odsotnosti.

Med delovnim časom bi se torej zaposleni lahko več gibal, delali različne krepilne ali raztezne vaje, uporabljali stopnice namesto dvigala. Lahko bi se udeležili vodene vadbe pred oz. po službenem času, kar bi jim boljše odgovarjalo (na voljo določen čas, ki ga lahko izkoristijo za tisto telesno aktivnost, ki jim najbolj ustreza).

Rezultati pri opravljeni anketi so potrdili domneve. Zaposleni čutijo veliko potrebo in hkrati ogromno željo po gibanju. Gibanje med delovnim časom je izrednega pomena za njihovo splošno počutje ter navsezadnje tudi za produktivno delovanje vsakega zaposlenega. Veliko se jih s telesno aktivnostjo, bodisi fitnesom, kolesarjenjem ali pa rekreativnim nogometom/košarko ukvarja že v svojem prostem času. Ne glede na to, da so

aktivni, pa jim konstantno, dolgoročno sedenje med delovnim časom prinaša različne zdravstvene težave, ki bi jih lahko zmanjšali oz. jih ublažili, če ne celo v celoti odpravili oz. preprečili.

V svetu je moč zmeraj več opaziti pozitivno naravnana podjetja, ki delavcem vse več omogočajo na področju gibanja. Veliko se jih odloči, da zaposlenim priskrbijo različne možnosti gibanja, kot so: mesečne karte za fitnes, tedenske vodene vadbe v sejnih sobah, organizirajo popoldanske izlete v hribe ali razne izlete med vikendom, ki se jih lahko udeležijo tudi ostali družinski člani. S tem delodajalec pridobi veliko koristi za svojo dobrobit in konec koncev dobrobit svojih zaposlenih, ki pripomorejo k uspešnemu poslovanju in delovanju podjetja. V kolikor se zaposleni počutijo bolje in imajo več energije, tudi sama produktivnost na delovnem mestu poskoči na višji nivo kot sicer.

## LITERATURA IN VIRI

1. Adria Airways. (2017). *Letno poročilo 2017*. Zgornji Brnik: Adria Airways.
2. Adria Airways. (2018). *O družbi*. Pridobljeno 12. avgusta 2019 iz <https://www.adria.si/sl/o-druzbi/podjetje/>
3. Bašič, K. (2015). *Gibalna dejavnost zaposlenih v izbranem podjetju* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za šport.
4. BoomersPlus. (2017, 15. maj). *5 benefits to socializing with your coworkers*. Pridobljeno 5. avgusta 2019 iz <https://boomersplus.com/5-benefits-to-socializing-with-your-coworkers/>
5. Bouchard, C., Blair, S. N. & Haskell, W. L. (2012). *Physical activity and health*. Champaign: Human Kinetics.
6. Diagnostika Clarus. (2018, 2. oktober). *Zdravniški pregled za službo – vse, kar morate vedeti*. Pridobljeno 28. maja 2021 iz [https://diagnostika-clarus.si/aktualno/34/zdravniski\\_pregled\\_za\\_sluzbo\\_vse\\_kar\\_morate\\_vedeti/](https://diagnostika-clarus.si/aktualno/34/zdravniski_pregled_za_sluzbo_vse_kar_morate_vedeti/)
7. Harland, S., Schwagner, C. & König, R. (2015). *Gibanje za boljše počutje in zdravo življenje*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
8. Koželj, M. (brez datuma). *Zdravje in varnost pri delu*. Pridobljeno 10. avgusta 2021 iz [http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/kampanje/clanek\\_varno\\_delovno\\_okolje.pdf](http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/kampanje/clanek_varno_delovno_okolje.pdf)
9. Marshall, A. L. (2004). Challenges and opportunities for promoting physical activity in the workplace. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 7(1), 60–66.
10. Merela, G. (2014). *Promocija zdravja*. Pridobljeno 14. maja 2021 iz <https://www.zdops.si/wp-content/uploads/2019/06/Promocija-zdravja.pdf>
11. Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2016, 11. januar). *Vlaganje v duševno zdravje in dobro počutje delavcev prinaša koristi organizacijam in zaposlenim*. Pridobljeno 14. maja 2021 iz <https://www.nijz.si/sl/vlaganje-v-dusevno-zdravje-in-dobro-pocutje-delavcev-prinasa-koristi-organizacijam-in-zaposlenim>

12. Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2020, 15. maj). *Nove objave na NIJZ podatkovnem portalu: Bolniška odsotnost v letu 2019*. Pridobljeno 17. junija 2021 iz <https://www.nijz.si/sl/podatki/nove-objave-na-nijz-podatkovnem-portalu-bolniska-odsotnost-v-letu-2019>
13. O'Donnell, M. P. (2002). *Health promotion in the workplace*. Adamsville: Delmar Thomson Learning.
14. Pescud, M., Teal, R., Shilton, T., Slevin, T., Ledger, M., Waterworth, P. & Rosenberg, M. (2015). Employers' views on the promotion of workplace health and wellbeing: a qualitative study. *BMC Public Health*, 15(1), 1–10.
15. Petrišič, N. (brez datuma). *Aktualno na področju varnosti in zdravja pri delu*. Pridobljeno 14. maja 2021 iz [http://www.zbornica-vzd.si/media/1\\_N\\_Petri%C5%A1i%C4%8D\\_aktualno%20na%20podro%C4%8Dju%20vzd.pdf](http://www.zbornica-vzd.si/media/1_N_Petri%C5%A1i%C4%8D_aktualno%20na%20podro%C4%8Dju%20vzd.pdf)
16. Petrovčič, A. (brez datuma). *Pozitivni učinki telesne aktivnosti na psihično zdravje in kognitivne sposobnosti*. Pridobljeno 14. maja 2021 iz <http://www.i-ms.si/objave/pozitivni-ucinki-telesne-aktivnosti-na-psihicno-zdravje-in-kognitivne-sposobnosti/>
17. *Raztezne vaje*. (brez datuma). Pridobljeno 30. junija 2021 iz <https://www.tekza.zenske.si/Priprave/Vaje/Raztezne-vaje>
18. Richter, K. D., Acker, J., Scholz, F. & Niklewski, G. (2010). Health promotion and work: prevention of shift work disorders in companies. *EPMA Journal*, 1(4), 611–618.
19. Robertson, M. M., Ciriello, V. M. & Garabet, A. M. (2013). Office ergonomics training and a sit-stand workstation: Effects on musculoskeletal and visual symptoms and performance of office workers. *Applied Ergonomics*, 44(1), 73–85.
20. Rotovnik Kozjek, N. (2015). Kaj je pomembnejše za zdravje: telesna vadba ali zdrava prehrana? V B. Knap & M. Horvat (ur.), *Gibanje je zdravje: zbornik prispevkov o pomenu telesnega gibanja za zdravje* (str. 10). Zgornja Kungota: Društvo Forabel.
21. Slosar, M. (2016). Aktivni odmori na sedečem delovnem mestu. *Delo in varnost*, 9(4), 7–11.
22. Stamenkovič, R. (2018). *Ali je sedenje res tako nevarno?* Maribor: Ergonomske rešitve.
23. Stergar, E. & Urdih Lazar, T. (2012). *Zdravi delavci v zdravih organizacijah: Priročnik za promocijo zdravja pri delu v velikih in srednje velikih podjetjih in organizacijah*. Ljubljana: Univerzitetni klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
24. Warburton, D. E., Nicol, C. W. & Bredin, S. S. (2006). Health benefits of physical activity: the evidence. *Cmaj*, 174(6), 801–809.

## **PRILOGA**





## Priloga 1: Anketni vprašalnik

Q1 - Spol

- Moški
- Ženska

Q2 - Starost

- od 18-25 let
- od 26-33 let
- od 34-41 let
- od 42-49 let
- od 50-57 let
- < 58

Q3 - Kolikokrat na teden ste bili do sedaj telesno aktivni?

- 1x-2x na teden
- 3x-4x na teden
- >5x
- Nikoli

Q4 - Če je vaš odgovor Nikoli; kaj je vzrok?

Možnih je več odgovorov

- Nimam časa
- Zdravstvene težave
- Nimam motivacije
- Denar
- Drugo:

Q5 - Imate kakšen hobi?

Možnih je več odgovorov

- Tek
- Hitra hoja
- Kolesarjenje
- Odbojka/tenis/badminton
- Aerobika/fitnes
- Drugo:

Q6 - Se vam zaradi konstantnega sedenja v službi pojavljajo kakšne zdravstvene težave?

---

Q7 - Ali čutite potrebo po rekreaciji oz. sprostitvi med delovnim časom?

- Da

- Ne

Q8 - Če bi 1x tedensko potekala športna aktivnost pred/po delovnem času, bi se je udeležili?

- Da
- Ne
- Mogoče

Q9 - Če ste na zgornje vprašanje odgovorili z Da/Mogoče, potem označite kaj bi z veseljem obiskovali:

- Aerobika
- Vadba z utežmi
- Joga/pilates
- Drugo:

Q10 - Veliko podjetij svojim zaposlenim omogoča obisk fitnes centra izven delovnega časa (na ime podjetja ali pa zaposlenim omogočijo cenejšo karto). Če bi se podjetje odločilo za to možnost, bi jo izkoristili?

- Da
- Ne
- Mogoče

Q11 - Podajte svoje predloge, kako bi podjetje lahko izboljšalo promocijo zdravja na delovnem mestu

---