

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**ANALIZA PROMOCIJE ZDRAVJA IN OBVLADOVANJA STRESA NA
DELOVNEM MESTU V ORGANIZACIJAH NA OBMOČJU OBČINE ILIRSKA
BISTRICA**

Ljubljana, maj 2017

PETRA PENKO

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Petra Penko, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza promocije zdravja in obvladovanja stresa na delovnem mestu v organizacijah na območju občine Ilirska Bistrica, pripravljenega 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 plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja in 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 31.05.2017

Podpis študentke:

KAZALO

UVOD	1
------------	---

1 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU	2
---	---

1.1 Zdravje na delovnem mestu.....	3
1.2 Koristi promocije zdravja na delovnem mestu	3
1.2.1 Koristi za zaposlene	4
1.2.2 Koristi za delodajalce	4
1.2.3 Koristi za družbo.....	5
1.3 Promocija skozi faze v podjetju	5
1.4 Ukrepi za aktivno promocijo zdravja in varnosti na delovnem mestu	7
1.5 Stres na delovnem mestu	9

2 EMPIRIČNI DEL	11
-----------------------	----

2.1 Namen, cilji in hipoteze raziskave.....	11
2.2 Metode dela, način zbiranja in obdelave podatkov	12
2.3 Analiza rezultatov raziskave.....	12
2.4 Interpretacija raziskave, ugotovitve in priporočila	21

SKLEP	22
-------------	----

LITERATURA IN VIRI	25
--------------------------	----

PRILOGE

KAZALO SLIK

Slika 1: Mehanizmi, ki povezujejo zdravje, produktivnost in dobiček	5
Slika 2: Štirje stebri akcijskega načrta promocije zdravja na delovnem mestu	6
Slika 3: Odnos med stresom in zmogljivostjo zaposlenih	10
Slika 4: Prikaz spola anketiranih (v %)	13
Slika 5: Prikaz starosti anketiranih (v %)	13
Slika 6: Prikaz stopnje izobrazbe anketiranih (v %).....	14
Slika 7: Prikaz organizacij v občini Ilirska Bistrica, kjer so anketirani zaposleni (v %).....	14
Slika 8: Prikaz mnenja, ali delodajalec naredi dovolj za ozaveščanje ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu anketiranega v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %).....	15
Slika 9: Prikaz seznanjenosti anketiranih z ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %).....	15

Slika 10: Prikaz pomena izraza promocije zdravja na delovnem mestu anketiranega v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)	16
Slika 11: Prikaz izvajanja aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu anketiranega v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)	17
Slika 12: Prikaz uvedbe več aktivnih ukrepov na delovnem mestu v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %).....	17
Slika 13: Prikaz mnenja anketiranega, ali naredi premalo za svoje zdravje na delovnem mestu (v %).....	18
Slika 14: Prikaz mnenja, ali anketirani naredi dovolj za svoje zdravje izven delovnega mesta (v %)	18
Slika 15: Prikaz podvrženosti anketiranega stresu na delovnem mestu v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %).....	19
Slika 16: Prikaz količine podvrženosti anketiranega stresu na delovnem mestu v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)	19
Slika 17: Prikaz obvladovanja stresa na delovnem mestu anketiranega v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %).....	20
Slika 18: Prikaz načina, s katerim anketirani obvladuje stres na delovnem mestu v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)	21

UVOD

Zdravje na delovnem mestu je temeljni faktor uspešno grajenega podjetja. Zaposleni z dobrim psihičnim in fizičnim zdravjem veliko naredijo k doprinosu podjetja, saj se znižajo stroški za nadomestila, zdravstveno varnost, poveča se učinkovitost, podjetje ima dobre poslovne rezultate, zaposleni pa imajo boljše zdravje in večjo motivacijo za izvajanje delovnih nalog. Sama promocija zdravja na delovnem mestu je določena v 6. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu in s tem velika spodbuda delodajalcem, da te ukrepe dejansko izvajajo.

Namen zaključne strokovne naloge je proučiti, koliko in kako se promovira zdravje zaposlenih na delovnem mestu ter koliko so zaposleni podvrženi stresu v organizacijah na območju Ilirske Bistrice. Z zaključno strokovno nalogo želim predvsem dobiti pregled nad dejanskim stanjem izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu in predlagati ukrepe, ki bi pripomogli k boljšemu izvajanju promocije zdravja.

Cilj zaključne strokovne naloge je potrditi oz. zavreči temeljno hipotezo, da delodajalci naredijo dovolj za zdravje svojih zaposlenih v organizacijah na območju Ilirske Bistrice. Podala bom priporočila za rešitev tega problema, kako lahko še bolje promovirajo zdravje na delovnem mestu. Podala bom tudi usmeritve za delodajalce, da bi bila prihodnja seznanjenost zaposlenih s promocijo zdravja na delovnem mestu boljša.

Glavna teza zaključne strokovne naloge se glasi:

- delodajalci v občini Ilirska Bistrica naredijo dovolj za promocijo zdravja svojih zaposlenih.

Ostale teze, ki jih bom preverila, ali držijo, pa so:

- zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica so seznanjeni z ukrepi za promocijo zdravja na delovnem mestu;
- v organizacijah v občini Ilirska Bistrica izvajajo dovolj aktivnih ukrepov in dejavnosti za boljše zdravje na delovnem mestu;
- zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica sami dovolj naredijo za svoje zdravje in dobro počutje na delovnem mestu;
- zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica se velikokrat srečajo s stresom na delovnem mestu;
- zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica primerno obvladujejo stres na delovnem mestu.

Podatke sem pridobila s pomočjo anketnega vprašalnika s kombiniranim tipom vprašanj. Moja temeljna skupina so bili zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica.

Zaključna strokovna naloga je razdeljena na dva dela. Prvi del je teoretični, v katerem izhajam iz sekundarnih podatkov, zbranih v knjigah, člankih in podatkov v bazah člankov. V prvem poglavju zajamem pojem promocija zdravja na delovnem mestu. Naslednja podpoglavja vključujejo podnaslove, kot je zdravje na delovnem mestu, opredelim koristi promocije zdravja na delovnem mestu, faze promocije v podjetju, ukrepe in stres na delovnem mestu kot negativni dejavnik prekomerne obremenjenosti. V drugem, empiričnem delu se posvetim raziskavi na temeljni hipotezi, ali delodajalci dovolj naredijo za promocijo zdravja svojih zaposlenih v organizaciji ter ali in kako so zaposleni seznanjeni s promocijo zdravja v organizaciji, kjer so zaposleni.

1 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Zdravje zaposlenih in skrb za njihovo zdravje na delovnem mestu je temeljni vidik za uspešno delujoča podjetja. Najpomembnejšo temo, tj. promocija zdravja na delovnem mestu, predstavim v prvem poglavju. Za širšo sliko na začetku predstavim nekaj o sami promociji zdravja na delovnem mestu, nato nekaj o zdravju na delovnem mestu, navedem koristi promocije, faze promocije v podjetju, ukrepe in predstavim stres na delovnem mestu.

Pojem promocija zdravja na delovnem mestu avtorji največkrat opišejo kot dejavnosti za dobro počutje in zdravje zaposlenih na delovnem mestu. Pri tem dajo velik poudarek na organizacijo delovnega okolja in sodelovanje zaposlenih pri tem. V zadnjem času je veliko podjetij, ki se zavedajo, da je uspeh na trgu odvisen tudi od počutja, zdravja in motivacije delovne sile (Djomba, 2014, str. 5).

Prav tako tudi v smernicah Ministrstva za zdravje Republike Slovenije opredelijo, da je promocija zdravja na delovnem mestu določena aktivnost in ukrep, s katerim želijo ohraniti dobro duševno in telesno zdravje zaposlenih (Ministrstvo za zdravje, 2014, str. 4). Promocijo zdravja morajo izvesti in načrtovati delodajalci, saj so k tem ukrepom zavezani z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju ZVZD-1). Prav tako morajo za promocijo zagotoviti ustrezna sredstva in spremljati izvajanje le-te (Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana, 2014, str. 3).

Družba, delodajalci in zaposleni so temeljni za dobro počutje na delovnem mestu. Večino tega dosežemo s pravilno organiziranim delom in delovnim okoljem, s poudarkom na ukvarjanju z zdravimi dejavnostmi, ohranitvi zdravega življenjskega sloga in razvoja svoje lastne osebnosti (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (v nadaljevanju EU-OSHA), 2010). Delo mora biti pestro, dinamično in ustvarjalno. Vse te lastnosti vplivajo

na samo motivacijo delavca za delo, s tem pa tudi preprečimo prekomerno negativno energijo (Žižek & Mulej, 2016, str. 232).

1.1 Zdravje na delovnem mestu

Zdravje lahko na kratko opišemo kot stanje popolnega telesnega, duševnega, čustvenega in socialnega blagostanja in ne le stanje odsotnosti zaradi bolezni (Zaletel-Kragelj, Eržen, & Premik, 2007, str. 3). Je tudi stanje dobrega počutja, kjer se posameznik s pomočjo osebnih sposobnosti spopada z življenjem in stresorji ter tako produktivno prispeva k skupnosti (Sivris & Leka, 2015, str. 295). Poznamo več vrst dejavnikov, ki vplivajo na zdravje ljudi: genetika, prehranjevalne navade, osebne lastnosti, družbeno-ekonomski, kulturni, okoljski pogoji. Mednje sodijo brezposelnost, izobraževanje, delovne in življenjske razmere in dostop do storitev zdravstvenega varstva. Med dejavnike štejemo tudi individualni in življenjski slog posameznika (Žižek & Mulej, 2016, str. 232).

Zdravje je pomembno za posameznika, podjetje in državo. Delavec, ki je motiviran in zdrav, je kos izzivom in tako pozitivno pripomore k dobrim rezultatom podjetja. Podjetje s spodbujanjem zdravja prinaša predvsem v svojo korist številne učinke (Lipnik, Vatovec, & Medarić, 2012, str. 42):

- znižajo se stroški podjetja na poslovnem področju;
- vrednost blagovne znamke in ugleda se poveča;
- spodbudita se lojalnost in produktivnost zaposlenih;
- z ukrepi ustvarja zdravo in sposobno delovno ekipo;
- spodbujanje k zdravemu načinu življenja.

V primeru kratkoročne odsotnosti zaposleni predstavlja podjetju strošek, v primeru dolgoročne odsotnosti pa tudi strošek države. Za državo je zdrava delovna sila pomembna, saj le-to potrebuje za pozitivni doprinos blaginje, povečuje pa se tudi bruto domači proizvod. V zdravem delovnem okolju je bistveno, da je vanj vključeno predvsem povezovanje ključnih deležnikov, predstavnikov, vodstva in delavcev (Sivris & Leka, 2015, str. 296).

1.2 Koristi promocije zdravja na delovnem mestu

Promocija zdravja na delovnem mestu ima potencial, da okrepi kulturo organizacije in zvestobo zaposlenih. Pri tem je pomembno medsebojno spodbujanje namesto kazni, pomoč in ne ignoriranje, vključenost namesto diskriminacije (Berry & Mirabito, 2011, str. 336). Z uspešnim izvajanjem promocije zdravja in varnosti na delovnem mestu so bistvenega pomena tudi vodstveni in poslovni cilji podjetja. Priporočeno je, da le-to umestijo v strategijo podjetja in svoje etične kodekse. Pomembna za izvajanje promocije je tudi graditev na aktivnostih, s katerimi se podjetje ukvarja, in te izboljšati (Lipnik et al., 2012,

str. 43). Ključna vloga promocije zdravja je, da spodbuja zdravo javno politiko, podporno okolje, krepi socialne pogoje in osebne veščine ter spodbuja k zdravemu načinu življenja (World Health Organization, 2016).

1.2.1 Koristi za zaposlene

S promocijo zdravja na delovnem mestu organizacije dosežejo, da so zaposleni malo odsotni z delovnega mesta in ohranjajo zdravje. Zaposleni dosega večje in boljše delovne rezultate, ima lažjo pot pri napredovanju in delo osmisli do te mere, da se z njim razvija in mu je v veselje se vračati na delovno mesto (Ministrstvo za zdravje, 2014, str. 16). Pokažejo se izboljšana produktivnost in motivacija, boljše počutje in dobri odnosi med zaposlenimi (Stergar & Lazar, 2012, str. 12). Storilnost zaposlenih je višja, ko so ljudje fizično in čustveno sposobni za delo in imajo željo po delu (O'Donnell, 2001, str. 33).

Zdravo delovno okolje pomeni manj nesreč, manj bolezni in manj stresa. Ti dejavniki so vedno prisotni na delovnem mestu. Koristi zaposlenih pridejo do izraza največkrat na dolgi rok. To je še bolj izrazito, če je promocija zdravja del dolgoročne politike podjetja. Dolgoročno se podaljša čas delovno aktivnega življenja, kar pa je ob trenutni politiki podaljševanja delovne dobe zelo priporočljivo. Zdravje zaposlenega se pozna tudi pri osebnem življenju, saj se na ta način lažje spoprijema s težavami v vsakdanjem življenju (Ministrstvo za zdravje, 2014, str. 16).

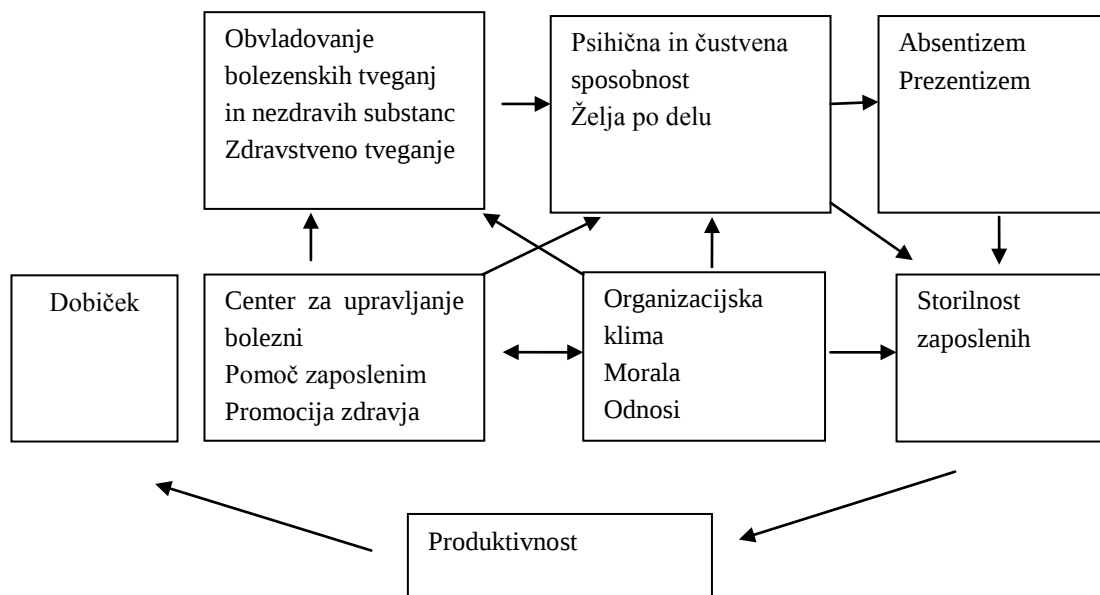
1.2.2 Koristi za delodajalce

Delodajalci imajo sposobnost prepoznati in spremeniti organizacijo dela tako, da je tveganje za zdravje delavcev majhno in se osredotočajo na izvajanje politik, programov, prakse med izbrano skupino. Prav s tega vidika je pogosto, da delodajalci zagotavljajo programe za posamezne delavce in ne rešujejo problemov na ravni prakse in politike (Sorensen et al., 2016, str. 192–193). Med koristi delodajalca sodijo manjša fluktuacija zaposlenih, zmanjšanje stroškov, povezanih z bolniškim staležem, večja uspešnost delovne organizacije, saj z večanjem zadovoljstva zaposlenih in posledično večjim številom strank prispevajo k dobremu imenu in pozitivni podobi organizacije (Stergar & Lazar, 2012, str. 12).

S Slike 1 je razvidno, da se koristi zaposlenih in koristi delodajalca prepletajo med seboj. Zaposleni želijo imeti dobre odnose, dobro organizacijsko klimo v podjetju, v katerem so zaposleni. To je medsebojno zelo povezano z vzpostavljenimi pomočjo za zaposlene, da se lahko v stiski obrnejo po pomoč, in s samo promocijo zdravja. Iz tega potem sledi, da so čustveno in psihično močni in sposobni za delo, kar vodi v zmanjšanje prezentizma in absentizma zaposlenih ter tako potem v večjo produktivnost in storilnost zaposlenih, navsezadnje pa v dobrobit podjetja, saj se mu povečuje dobiček. Dobiček se mu povečuje

zaradi večje produktivnosti zaposlenih, prodaje več produktov in s tem pridobitve več prihodkov od prodaje (O' Donnell, 2001, str. 33).

Slika 1: Mehanizmi, ki povezujejo zdravje, produktivnost in dobiček



Vir: M.P. O' Donnell, *Health promotion in the workplace* 2001, str. 33, slika 2.1.

1.2.3 Koristi za družbo

S promocijo zdravja na delovnem mestu imamo prednosti za podjetje, zaposlenega in za družbo oz. državo. Za družbo je spremljanje in izvajanje promocije velikega pomena. Država na izvajanje promocije zdravja v podjetju vpliva z zakonodajo (Kovač, 2015, str. 23). Izvedba le-te prinaša prednosti v celotni družbi, ki dosega trajnostni, socialni in boljši gospodarski razvoj (World Health Organization, 2017).

Stroški, ki nastanejo zaradi poklicnih poškodb, bolezni, zdravljenja bolezni, so zmanjšani (Kovač, 2015, str. 23). Zmanjšajo se potrebe po izdatkih za javno zdravstvo in storitvah zdravstvenega sistema ter bolniška nadomestila. S promocijo zdravja dosežemo zmanjšanje prezgodnje obolevnosti zaradi kroničnih nenalezljivih bolezni in tako se podaljšajo zdrava leta življenja. Na ta način se ohranijo psihične in funkcionalne sposobnosti ljudi v t.i. tretjem življenjskem obdobju. Zaposlenim se poveča produktivnost, s tem pa dosežejo večjo socialno vključenost in medgeneracijsko povezovanje (Ministrstvo za zdravje, 2014, str. 16).

1.3 Promocija skozi faze v podjetju

V prvi fazi priprave mora podjetje projekt promocije zdravja na delovnem mestu vključiti v svojo vizijo in poslovni načrt ter opredeliti, da bosta zdravje in skrb za zdravje

zaposlenih prioriteta podjetja. Oblikovati mora delovno skupino za načrtovanje in promoviranje zdravja na delovnem mestu. Delovna skupina naj zajema zunanje strokovnjake, vodstvo, koordinatorja, ki vse to povezuje, predstavnika sveta delavcev, svetovalce in vodjo zaposlenih (Podjed & Bilban, 2014, str. 19).

V naslednjem koraku analize mora pridobiti informacije o ključnih problemih ciljne skupine (demografske podatke, bolniško odsotnost z delovnega mesta, nesreče pri delu) in splošne informacije o življenjskem stilu, navadah in splošnem zdravstvenem stanju ciljne skupine (Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana, 2014, str. 9). V 17. členu ZVZD-1 (Ur.l. RS, št. 43/2011) je opisano, da mora delodajalec pripraviti tudi pisno oceno tveganj, katerim so delavci izpostavljeni v svojem delovnem okolju.

V koraku načrtovanja naj podjetje opredeli namen promocije, pregleda dosedanje aktivnosti, načrtuje, koliko bi znašali stroški, povezani s promocijo zdravja, oz. izdela finančni načrt. Sem naj vključi stroške raznih brošur, letakov, delavnic in ostale stroške, povezane z obveščanjem, izobraževanjem in usposabljanjem delavcev. Podjetje naj ima akcijski načrt, na podlagi katerega potem dejansko izvaja promocijo. Spodbudi naj sodelovanje zaposlenih in določi časovni okvir (Podjed & Bilban, 2014, str. 23). Z uvedbo programa promocije zdravja na delovnem mestu morajo predvsem zagotoviti, da imajo vodjo, ki je dobro obveščen o cilju programa, o njegovih vlogah, in imeti sisteme, s katerimi spremljajo dejansko izvajanje programa (Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana, 2014, str. 11).

Slika 2: Štirje stebri akcijskega načrta promocije zdravja na delovnem mestu



Vir: K. Podjed & M. Bilban, *Priročnik promocije zdravja*, 2014, str. 26.

Slika 2 zajema prikaz štirih stebrov akcijskega načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Prvi steber je ozaveščanje in izobraževanje, drugi razvoj sposobnosti zaposlenih, tretji je pomemben, ker vsebuje izgradnjo podpornega okolja, zadnji pa vsebuje formalno ureditev politike.

V zadnji fazi realizacije in ocene, ko podjetje pripravi načrt, naj le-tega uresniči v skladu z zakonodajo. Spodbudi naj zaposlene, da tudi oni pripomorejo k čim večjemu sodelovanju. Promocija zdravja je trajen proces. Da ima podjetje celotno sliko rezultatov, moramo sproti objavljati, ugotavljati in oceniti sam proces promocije. Spremljamo in ocenjujemo, kako poteka program aktivnosti ter kakšne so koristi za organizacijo in zaposlene (Podjed & Bilban, 2014, str. 30). Organizacija oz. podjetje naj komunicira z zaposlenimi prek delavnic, e-pošte, brošur itd. ter jim tako da občutek pomembnosti, da je dobro prispevati k projektu (Podjed & Bilban, 2014, str. 33).

1.4 Ukrepi za aktivno promocijo zdravja in varnosti na delovnem mestu

Podjetja z ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu dokazujejo, da delujejo družbeno odgovorno, varujejo in težijo k izboljšanju podobe blagovne znamke in njeni vrednosti, povečujejo število delavcev, obveznosti, pristojnosti, zmanjšujejo stroške, beležijo večje zadovoljstvo svojih strank in spodbujajo sodelavce k aktivnemu življenju (Žižek & Mulej, 2016, str. 226).

Pri ukrepih je pomembno vključevanje zaposlenih v razna izobraževanja telesne dejavnosti, delavnice zdravstvene vzgoje, delavnice zdrave prehrane, delavnice opuščanja alkohola in kajenja ter jim podati informacije v obliki pisnih izdelkov o pomenu zdravega načina življenja in spodbujati, da le-tega vključijo tudi na delovno mesto (Stergar & Lazar, 2012, str. 43). Nekateri ukrepi lahko že obstajajo na delovnem mestu, vendar ni nujno, da so organizirani tako, da tudi delujejo. Običajni pristop, ki se uporablja za reševanje skrbi za zdravje, je določen z enim ali več ukrepi (Fertman, 2015, str. 30).

V nadaljevanju so predstavljeni različni ukrepi, ki se nanašajo na zdravo prehrano, večjo gibljivost in telesno dejavnost, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, preventivno skrb za zdravje in ohranjanje psihičnega zdravja (Lipnik et al., 2012, str. 35–41; Ministrstvo za zdravje, 2014, str. 7; Stergar & Lazar, 2012, str. 44).

1. Ukrepi pri zdravi prehrani

Podjetje naj se odloči za ukrepe pri zdravi prehrani, saj tako najlažje doprinese k dobremu počutju in zdravemu načinu življenja zaposlenih. S tem korakom najlažje preprečujemo razne nenalezljive bolezni, kot so diabetes, prekomerna telesna teža, zvišan krvni sladkor, in varujemo zdravje. V podjetju lahko uvedemo naslednje ukrepe:

- zdravi obroki, kot so zajtrk, kosilo ali malica, na delovnem mestu;
- primerne površine za obrok na delu ter uvajanje varnega in zdravega delovnega okolja;
- spodbujanje k pitju navadne vode;
- spodbujanje k uživanju in izbiri sadja ter zelenjave pri obroku, če je ta nujen v podjetju;

- ponujanje raznovrstne, tako mesne kot vegetarijanske prehrane.

2. Ukrepi za večjo telesno dejavnost

K zdravemu načinu življenja in dobremu počutju na delovnem mestu pripomore ukvarjanje s športom in redno telesno dejavnostjo. Ukrepi so naslednji:

- prostovoljna udeležba pri izletih v prostem času, ki spodbujajo gibanje, kot npr. izleti v naravo, hribe, udeležba pri odkrivanju novih sprehajalnih poti;
- gibanje na samem delovnem mestu;
- priprava zloženek o telesni dejavnosti med odmori na delovnem mestu;
- spodbujanje k pravilnemu sedenju, uporabi stopnic, aktivnih kratkotrajnih odmorov med delovnim časom;
- organiziranje vadbe izven delovnega časa.

3. Ukrepi pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja

Pri tem ukrepu je pomembno, da se kaže uspešnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predvsem v tem, da delodajalec da možnost prilagoditve delovnega časa, možnost nadomestitve ur v primeru izostanka zaposlenega od dela, da je možna izbira termina za koriščenje letnega dopusta, da zaposleni dobi ustrezno socialno podporo, otroško varstvo itd. (Lipnik et al., 2012, str. 35).

4. Ukrepi za ohranjanje psihičnega zdravja

Poleg splošnega zdravja je pomembno tudi psihično oz. duševno zdravje vseh zaposlenih. Po navedbi v 76. členu ZVZD-1 (Ur.l. RS, št. 43/2011), podjetje lahko doleti kazen, če ne sprejme ukrepov za preprečevanje in odpravljanje nasilja, trpinčenja, nadlegovanja na delovnem mestu, ki lahko ogrozijo zdravje zaposlenih. Ukrepi so naslednji:

- upoštevanje raznih mnenj zaposlenih;
- razni tečaji protistresnega usposabljanja in razvojne skupine za obvladovanje stresa in konfliktov;
- psihološka pomoč;
- pomoč zaposlenim s pomočjo raznih programov na delovnih mestih.

5. Ukrepi za preventivno skrb zdravja

Preventivna skrb za zdravje zaposlenih so predvsem zdravstveni pregledi, ki se opravljajo zaradi varovanja življenja, zdravja, delovne zmožnosti, preprečevanja nezgod in poškodb ter poklicnih bolezni, kot je navedeno v 2. členu Pravilnika o preventivnih zdravstvenih

pregledih delavcev (Ur.l. RS, št. 87/2002, 29/2003 – popr., 124/2006 in 43/2011). Po 5. členu Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Ur.l. RS, št. 87/2002, 29/2003 – popr., 124/2006 in 43/2011), se s preventivnim zdravstvenim pregledom ugotavlja predvsem to, ali delavec izpolnjuje zdravstvene zahteve za opravljanje dela. Pri tem je pomembno tudi, da delavcu v primeru kajenja ali pitja alkohola nudimo protikadilske programe in programe za odvajanje od alkohola izven delovnega mesta.

1.5 Stres na delovnem mestu

Podjetjem je velik izziv, da jih organizacijska struktura tako podjetja kot dela, pozicija na trgu, poslovni odnosi itd. vodijo k temu, da ne dajo velikega pomena promociji zdravja. Prav tako so tukaj bistveni tudi stroški, povezani z zagotavljanjem promocije zdravja (EU-OSHA, 2010).

Večina držav zaradi pomanjkljive politike, pomanjkljivih človeških in finančnih virov, potrebnih za učinkovito promocijo zdravja, te ne izpostavljajo in se ne ozirajo toliko na preprečevanje tveganj, ki doletijo zaposlene na delovnem mestu. Zaradi tega mora država večjo pozornost nameniti zdravstvenemu sistemu, promociji zdravja in graditi korake v tej smeri, da spodbujajo zdravje zaposlenih (World Health Organization, 2016).

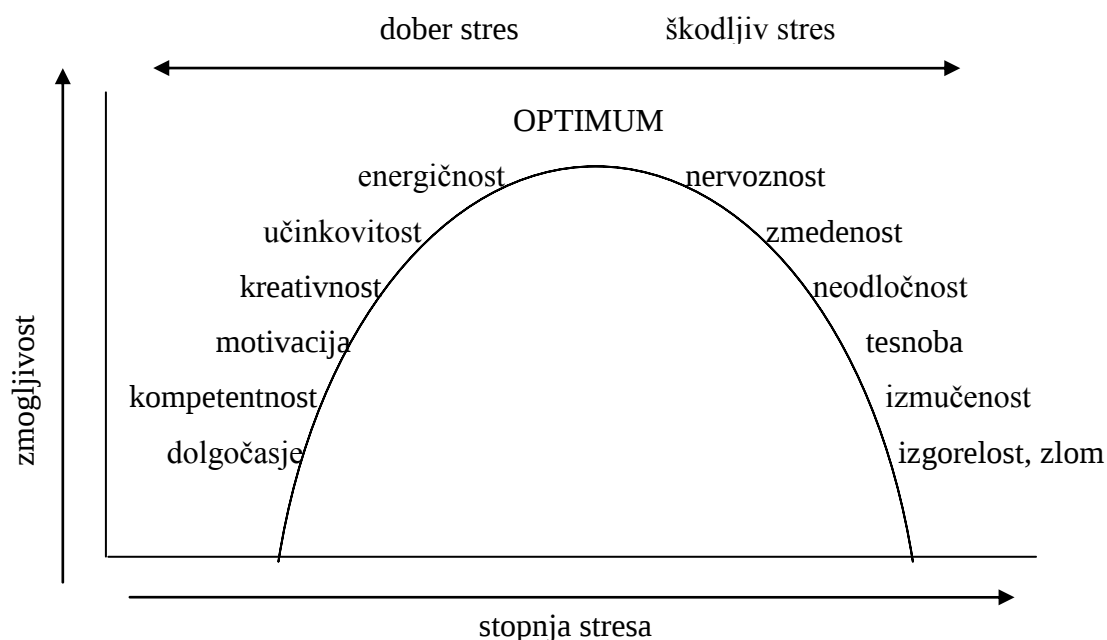
Napredno in zahtevno okolje, v katerem živimo in delamo, zahteva, da oseba iz dneva v dan obvladuje situacije. Če tega ne zmore in meni, da dani situaciji ni kos ter so njene zmogljivosti preskromne, oseba doživlja intenzivno napetost in močan odpor do le-te (Koselj, 2002, str. 418). To napetost lahko opišemo kot stres. Pri stresu gre za vedenjski, fiziološki in psihološki odgovor osebe na neprijetna doživetja in neobvladovanje situacije, ki se kaže predvsem tako, da je želja posameznika prilagoditi se notranjim in zunanjim stresnim dražljajem (Inštitut za razvoj in inovacije, 2012, str. 4).

Dejavniki, ki povzročijo stres, so predvsem zaznani na delovnem mestu. Med te spada predvsem povečana količina dela s kratkimi roki izvedbe, psihični pritisk, povečane zahteve vodij, sodelavcev, uporabnikov, fizične obremenitve, premalo dela, saj oseba nima izzivov, neprimerno delovno okolje, nasilje, zlorabe (Levovnik, 2014, str. 19–21). Odziv na te dejavnike je stresen, če oseba, ki doživlja stres, nima dovolj energije, da bi se spoprijela z njim, in nima občutka podpore (Inštitut za razvoj in inovacije, 2012, str. 4).

Posledice stresa se kažejo na več načinov in na več nivojih. Stres vpliva na posameznika, družbo in delovno organizacijo. Pri stresu posameznika lahko ločimo fiziološke in psihične reakcije na stres ter spremembe vedenja. Na nivoju organizacije se lahko poveča število bolniških odsotnosti, manjša učinkovitost zaposlenih, upad zaposlenih in morale. Vse to povzroča dodatne stroške in organizacijske težave (Božič, 2012, str. 9). Na družbeni ravni je veliko stroškov predvsem zaradi odsotnosti z dela, izgube produktivnosti in porabe zdravstvenega varstva (Van der Klink, Blonk, Shene, & Van Dijk, 2001, str. 270).

Pri stresu posameznika poznamo več stopenj simptomov. Pri fizičnih simptomih se lahko pojavijo porast krvnega tlaka, raven holesterola, upad imunske odpornosti, motnje apetita, bruhanje in driska (Von Onciul, 1996, str. 746). Pri psihičnih simptomih se pojavijo razdražljivost, jeza, izčrpanost, utrujenost, izgorelost, žalost, beg v izolacijo ter tudi depresija in anksioznost. Sprememba vedenja pri stresu se najbolj pogosto kaže v slabši kakovosti dela, povečanju števila nezgod in upadu količine dela (Božič, 2012, str. 12). Četrta stopnja je izgorelost, katero lahko opišemo kot rezultat dolgotrajnega stresa. Pri izgorelosti ima posameznik poleg omenjenih psihičnih simptomov tudi velik odpor do dela, izgubo zanimanja ter veliko uporabo prepovedanih substanc in alkohola (Gundersen, 2001, str. 145).

Slika 3: Odnos med stresom in zmogljivostjo zaposlenih



Vir: Inštitut za produktivnost, Odnos med stresom in zmogljivostjo zaposlenih, 2012.

Kot je prikazano na Sliki 3, poznamo negativen, škodljiv stres in tudi dober, pozitiven stres. V majhnih količinah nam stres prinese tudi pozitivne učinke. Posameznika lahko spodbudi k neki dejavnosti, družabnosti, ga motivira za izbrani cilj, ki bi ga rad dosegel, ter da energijo, samozavest in moč, da kljubuje izbranim situacijam. Znaki negativnega stresa pa se kažejo, ko posameznik doseže svoj optimum pri delovni zmogljivosti. Poleg začetne jeze, zmedenosti lahko škodljiv stres pripomore tudi k popolni izgorelosti in zlomu.

Stres na delovnem mestu najbolje obvladujemo z različnimi ukrepi. V večjih podjetjih je smiselno organizirati oddelek, ki pomaga zaposlenim pri reševanju sporov in ostalega. Ta oddelek sodeluje z izvajalci medicine dela. Pomembna je mediacijska vloga pri reševanju sporov in usmeritev ljudi s psihičnimi težavami k ustrezni psihološki oz. psihiatrični obravnavi. V manjših podjetjih je pomembno, da se probleme rešuje, se pogovarja o njih

na rednih sestankih kolektiva. Pomembno je tudi organizirati program za pomoč zaposlenim, kamor se lahko zaposleni obrnejo, da bi skupno poiskali rešitve za obvladovanje stresa. Bolj organizirano delo, usklajevanje zasebnega in službenega življenja, spodbujanje k sprostitevni vajam je dobrodošlo, saj vse te aktivnosti pripomorejo k pomoči zaposlenega, ko se ta spopada s stresom. Pomembno je tudi spodbujanje k telesni dejavnosti (Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana, 2014, str. 59).

Ukrepi na ravni preprečevanja stresa zajemajo usposabljanje zaposlenih o stresu, boljšo komunikacijo v delovnem okolju in preprečevanje ustrahovanja, nasilja na delovnem mestu (Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana, 2014, str. 59).

2 EMPIRIČNI DEL

2.1 Namen, cilji in hipoteze raziskave

Z raziskavo sem raziskala ciljne hipoteze, ki sem si jih zadala v zaključni strokovni nalogi, in sicer:

- delodajalci v občini Ilirska Bistrica naredijo dovolj za promocijo zdravja svojih zaposlenih;
- zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica so seznanjeni z ukrepi za promocijo zdravja na delovnem mestu;
- v organizacijah v občini Ilirska Bistrica izvajajo dovolj aktivnih ukrepov in dejavnosti za boljše zdravje na delovnem mestu;
- zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica sami dovolj naredijo za svoje zdravje in dobro počutje na delovnem mestu;
- zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica se velikokrat srečajo s stresom na delovnem mestu;
- zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica primerno obvladujejo stres na delovnem mestu.

Namen in cilji raziskave so pridobiti podatke in potrditi oz. zavrniti dane hipoteze. Analizo rezultatov raziskave, ali delodajalci v organizacijah v občini Ilirska Bistrica naredijo dovolj za izvajanje in ozaveščanje promocije zdravja na delovnem mestu, ali zaposleni skrbijo za zdravje na delovnem mestu in izven njega, ali so zaposleni pod stresom in kako ga obvladujejo, predstavim v nadaljevanju.

2.2 Metode dela, način zbiranja in obdelave podatkov

V raziskavo je zajetih šest organizacij v občini Ilirska Bistrica z malim do srednjim številom zaposlenih. Organizacije, ki so potrdile sodelovanje, so bile sledeče: socialnovarstvena organizacija, javni zavod, javna uprava, javno komunalno podjetje in izobraževalna organizacija. Socialnovarstvena organizacija ima do 150 zaposlenih in gre za dejavnost nastanitvene ustanove za oskrbo starejših in invalidnih oseb. Javni zavod ima do 50 zaposlenih in gre za trgovino na drobno s specializirano prodajo. Javno komunalno podjetje ima do 50 zaposlenih in se ukvarja s komunalno dejavnostjo. Izobraževalna organizacija ima do 50 zaposlenih, ki skrbijo za izobraževanje in varstvo otrok. Javna uprava, kjer sem pridobila podatke, ima do približno 50 zaposlenih.

Pridobila sem 100 izpolnjenih anketnih listov od 150 danih. Podatke sem pridobila tako, da sem najprej za soglasje in sodelovanje zaposlenih informirala vodilne osebe v posamezni organizaciji oz. ustanovah. Po soglasju sem anketne vprašalnike dala vodilnim osebam, ki so potem dale vprašalnike v izpolnitev zaposlenim. Po približno tednu ali dveh sem prišla v posamezno organizacijo po izpolnjene vprašalnike, v izobraževalni ustanovi pa sem jih dobila še isti dan. Podatke sem zbrala v roku enega meseca, in sicer od 13. marca do 14. aprila 2017. 10 organizacij ni potrdilo sodelovanja.

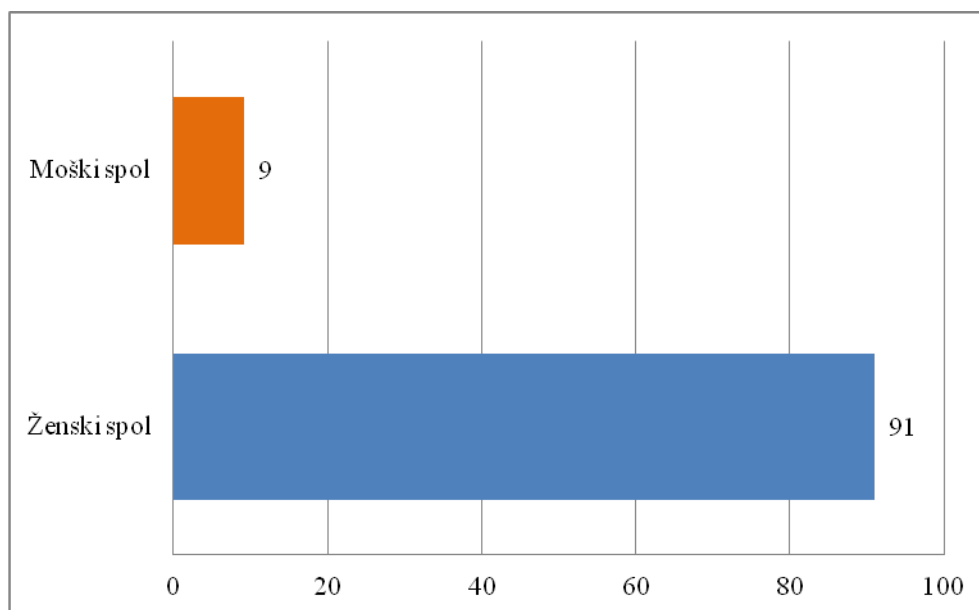
Primarne podatke se zbrala z anketnim vprašalnikom. Uporabila sem kvantitativno metodo zbiranja podatkov. Anketni vprašalnik je sestavljen iz dveh delov. V prvem želim izvedeti, kaj zaposlenim v občini Ilirska Bistrica pomeni izraz promocija zdravja na delovnem mestu, če in kako delodajalec izvaja promocijo zdravja na delovnem mestu, kako zaposleni skrbijo za svoje zdravje na delovnem mestu in izven njega ter ali so zaposleni podvrženi stresu in na kakšen način ga obvladujejo. V drugem delu sprašujem anketirance o demografskih podatkih. Zanimajo me spol, starost, stopnja izobrazbe in v kateri organizaciji so zaposleni.

Anketni vprašalnik je sestavljen iz 16 vprašanj, kombiniranega tipa, od tega je eno vprašanje odprto, kar pomeni, da so anketirani lahko podali svoje lastno mnenje, ostala vprašanja so zaprta, od tega so tri vprašanja z več možnimi odgovori. Podatki so analizirani in obdelani v programu Windows Excel z grafikoni.

2.3 Analiza rezultatov raziskave

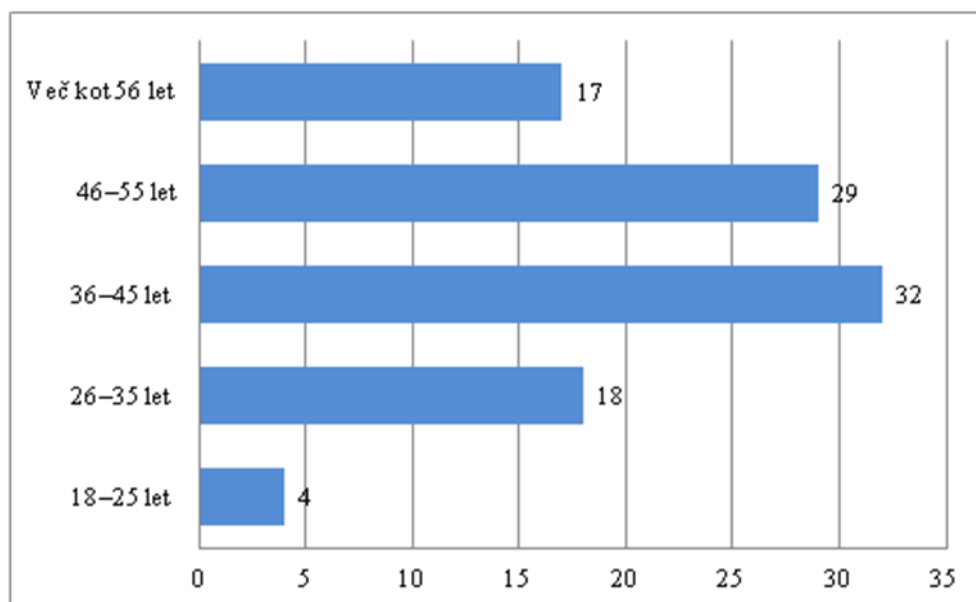
Vzorec za analizo zajema 100 anketirancev. S Slike 4 je razvidno, da je med anketiranci prevladoval predvsem ženski spol (91 %). Predstavnikov moškega spola je bilo 9 %.

Slika 4: Prikaz spola anketiranih (v %)



Slika 5 prikazuje starostne skupine anketirancev. Največ anketirancev je bilo v starostni skupini od 36 do 45 let (32 %), sledili so anketiranci, stari od 46 do 55 let (29 %), nato od 26 do 35 let (18 %), starih več kot 56 let je bilo 17 %, le 4 % jih je bilo starih od 18 do 25 let.

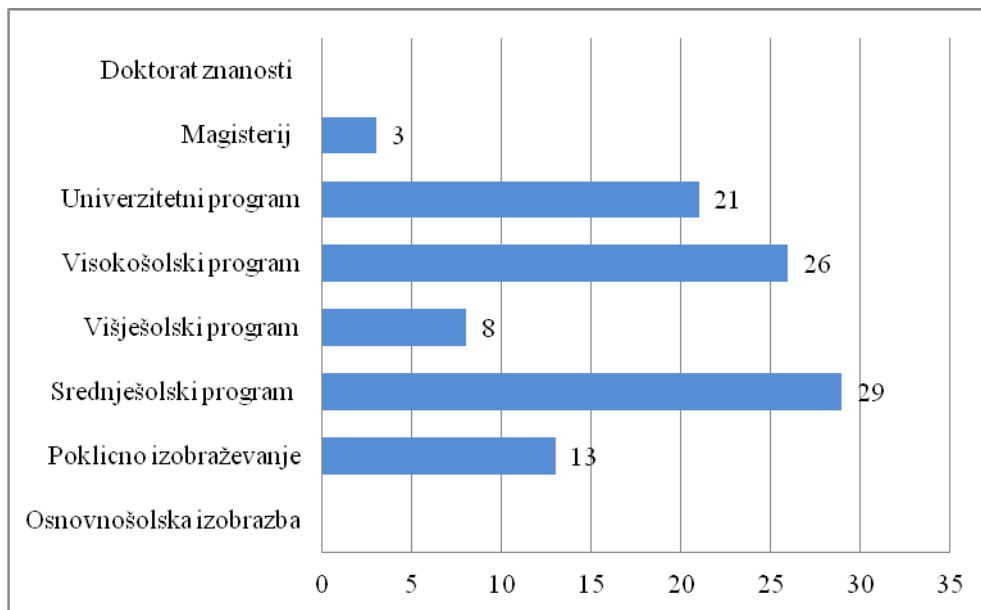
Slika 5: Prikaz starosti anketiranih (v %)



Slika 6 prikazuje stopnjo izobrazbe anketirancev. Največ je zaposlenih z dokončano srednjo šolo (29 %). Z večjim številom sledita visokošolski (26 %) in univerzitetni

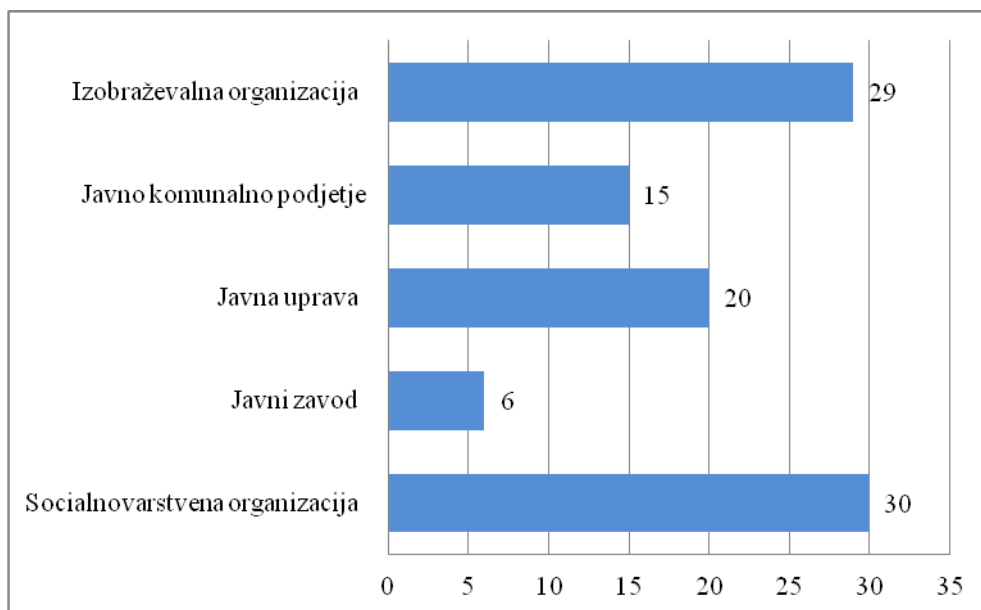
program (21 %). Manjše število zaposlenih je z dokončanim poklicnim izobraževanjem (13 %), višješolskim programom (8 %) in magisterijem (3 %).

Slika 6: Prikaz stopnje izobrazbe anketiranih (v %)



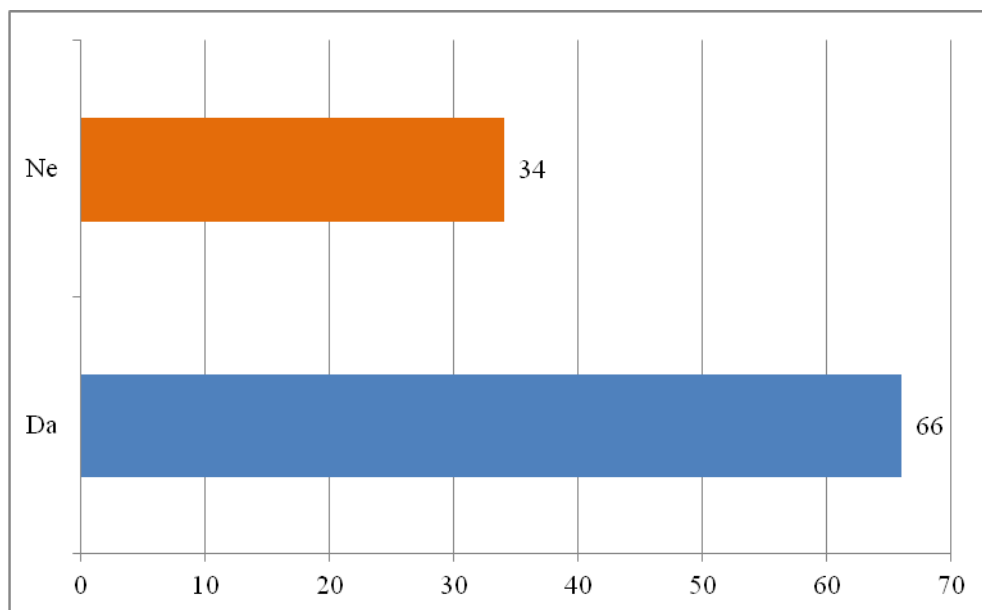
Slika 7 predstavlja, v kateri organizaciji deluje zaposleni. 30 % jih je bilo zaposlenih v socialnovarstveni organizaciji, 29 % v izobraževalni organizaciji, 20 % v javni upravi, sledita javno komunalno podjetje (15 %) in javni zavod (6 %).

Slika 7: Prikaz organizacij v občini Ilirska Bistrica, kjer so anketirani zaposleni (v %)

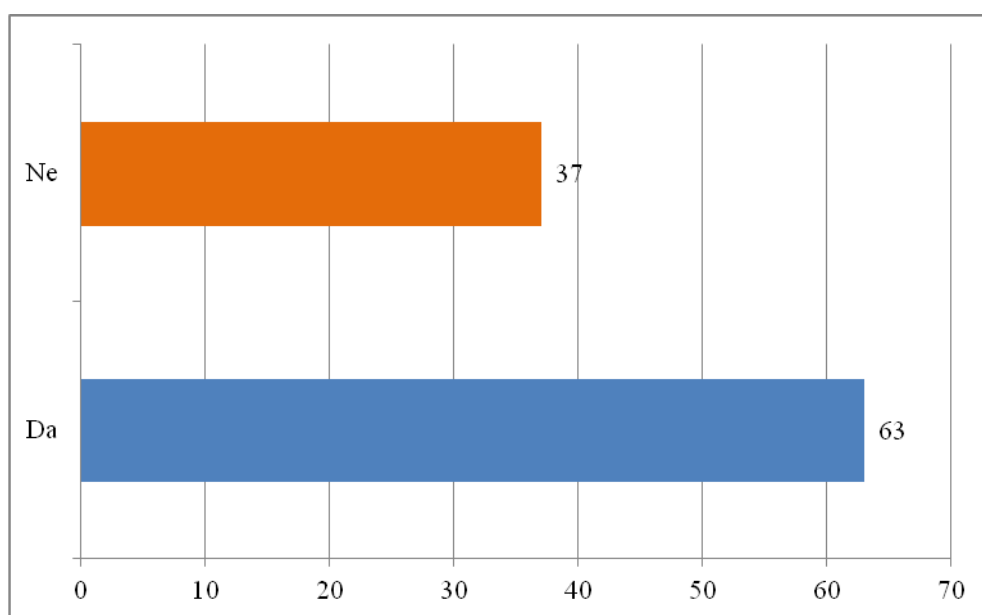


V prvi hipotezi sem preverjala, ali delodajalci v občini Ilirska Bistrica naredijo dovolj za promocijo zdravja. Zaposleni menijo, da v organizacijah, kjer so zaposleni, delodajalci naredijo in izvajajo dovolj dejavnosti za boljše zdravje na delovnem mestu. Temu je pritrdilo 66 % vprašanih, kar prikazuje Slika 8. Hipotezo, ki pravi, da delodajalci v občini Ilirska Bistrica naredijo dovolj za promocijo zdravja svojih zaposlenih, potrdim.

Slika 8: Prikaz mnenja, ali delodajalec naredi dovolj za ozaveščanje ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu anketiranega v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)



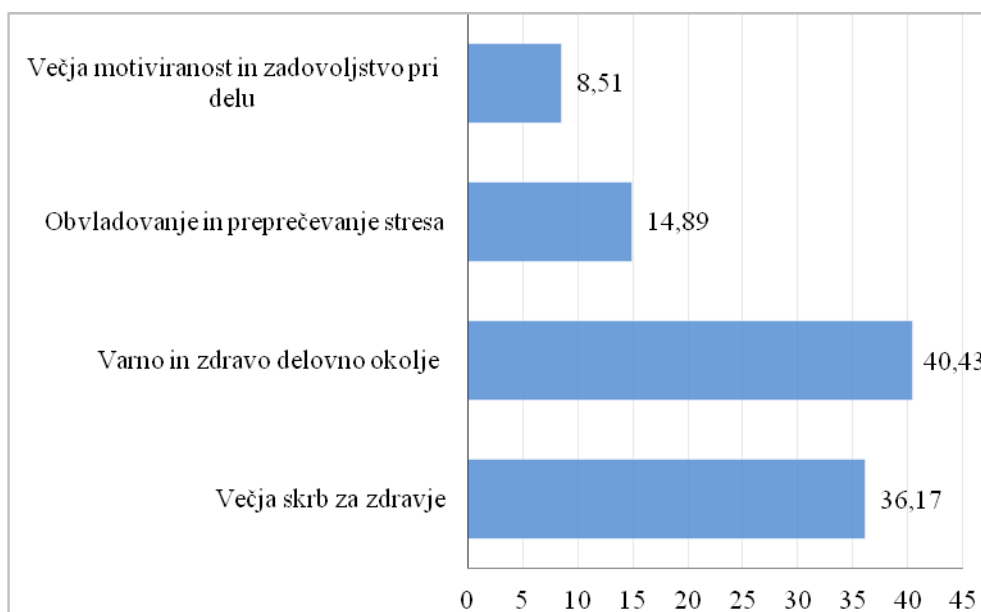
Slika 9: Prikaz seznanjenosti anketiranih z ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)



Naslednja hipoteza, ki sem jo preverjala, je bila, da so zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica seznanjeni z ukrepi za promocijo zdravja na delovnem mestu. Slika 9 predstavlja odstotke seznanjenosti anketiranih z ukrepi promocije zdravja. Temu je pritrdilo 63 % anketiranih. Hipotezo potrdim. To pomeni, da so zaposleni v organizacijah obveščeni in seznanjeni z ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu.

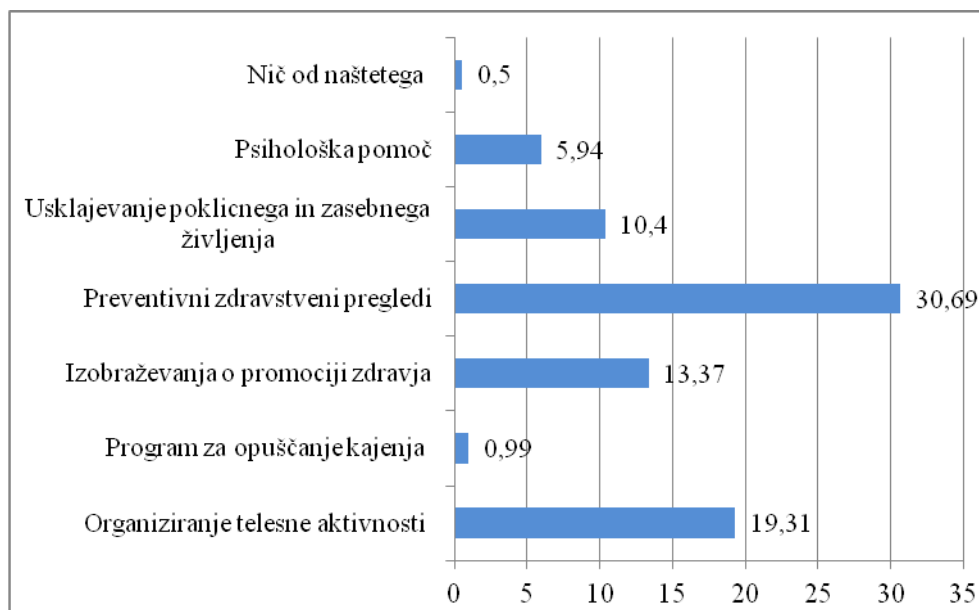
Podatki, kaj anketiranemu pomeni izraz promocija zdravja na delovnem mestu, so razvidni s Slike 10. Največ (40,43 %) jih je odgovorilo, da jim pomeni varno in zdravo delovno okolje, sledil je odgovor, da jim ta izraz pomeni večjo skrb za zdravje (36,17 %), obvladovanje in preprečevanje stresa (14,89 %) ter večjo motiviranost in zadovoljstvo pri delu (8,51 %).

Slika 10: Prikaz pomena izraza promocije zdravja na delovnem mestu anketiranega v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)

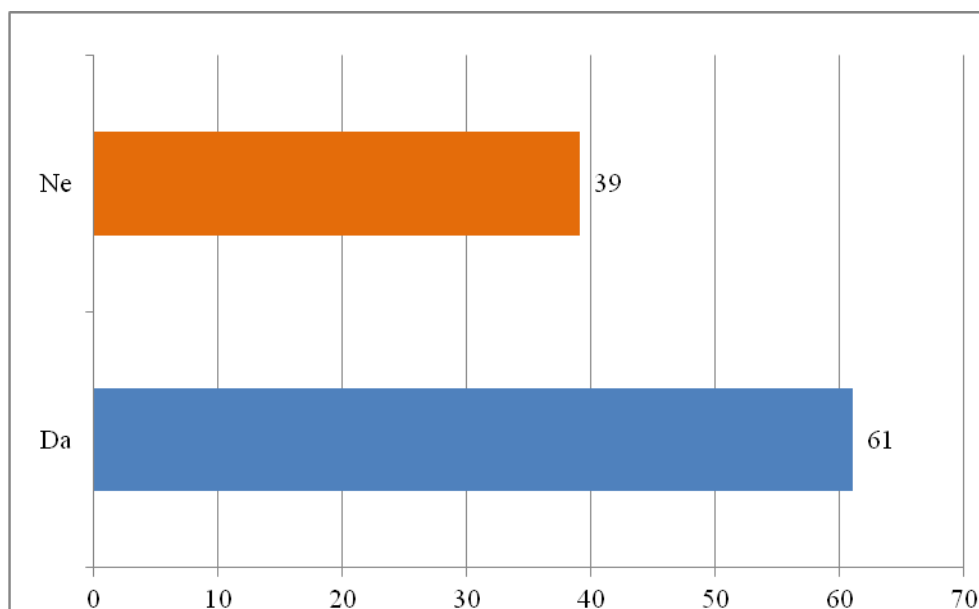


Tretjo hipotezo, ki trdi, da v organizacijah v občini Ilirska Bistrica izvajajo dovolj aktivnih ukrepov in dejavnosti za boljše zdravje na delovnem mestu, potrdim. S Slike 11 razberem, da je največ vprašanih odgovorilo, da se na njihovem delovnem mestu izvajajo preventivni zdravstveni pregledi (30,69 %), precej izenačena sta bila odgovora organiziranje telesne aktivnosti (19,31 %) in nudenje zdrave prehrane oz. tople malice (18,81 %). Na nekaterih delovnih mestih potekajo tudi izobraževanja o promociji zdravja (13,37 %), podjetje pa nudi tudi uskladitev poklicnega in zasebnega življenja zaposlenega (10,40 %). Manj odstotkov zajema psihološka pomoč zaposlenemu (5,94 %), samo dve osebi sta odgovorili, da jima podjetje nudi programe za opuščanje kajenja, in ena oseba pravi, da ji podjetje ne nudi ničesar od navedenega.

Slika 11: Prikaz izvajanja aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu anketiranega v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)



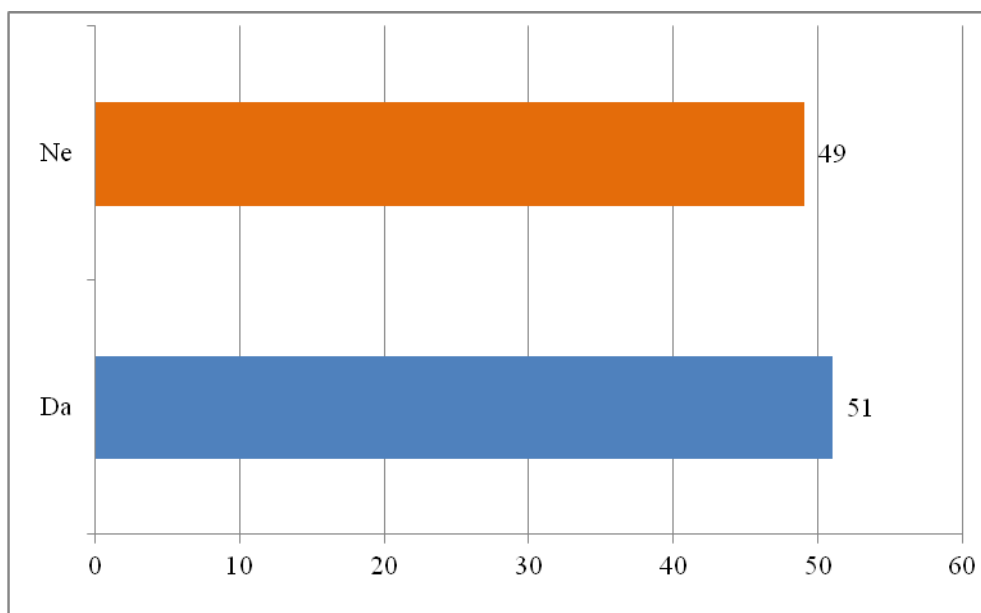
Slika 12: Prikaz uvedbe več aktivnih ukrepov na delovnem mestu v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)



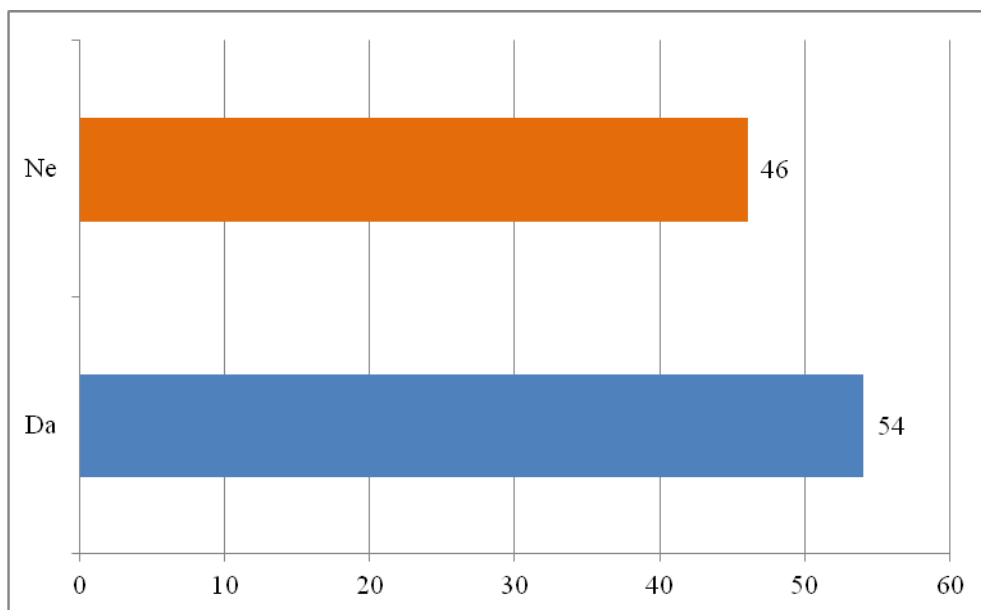
Zastavila sem tudi vprašanje, ali anketirani meni, da bi moral delodajalec uvesti še več ukrepov za boljše počutje, promocijo in zdravje na delovnem mestu. Temu je pritrdilo 61 % anketiranih, kar prikazuje Slika 12. Zaposleni bi radi več informacij, izobraževanj in več ukrepov v podjetju. Podali so naslednje ukrepe: več izobraževanja na strokovnem področju, o dodatnih znanjih, izobraževanja na temo prehrane in telesne aktivnosti,

seminarji na temo obvladovanja stresa, sprostitvene tehnike, uvedba več telesne dejavnosti na delovnem mestu in organiziranje dejavnosti v prostem času ter neformalna druženja v času po službi. Občutek pripadnosti, medsebojno spoštovanje zaposlenih in nadrejenih ter ustvarjanje zdravega vzdušja pa so bistveni predlogi, ki spadajo v vsako organizacijo.

Slika 13: Prikaz mnenja anketiranega, ali naredi premalo za svoje zdravje na delovnem mestu (v %)

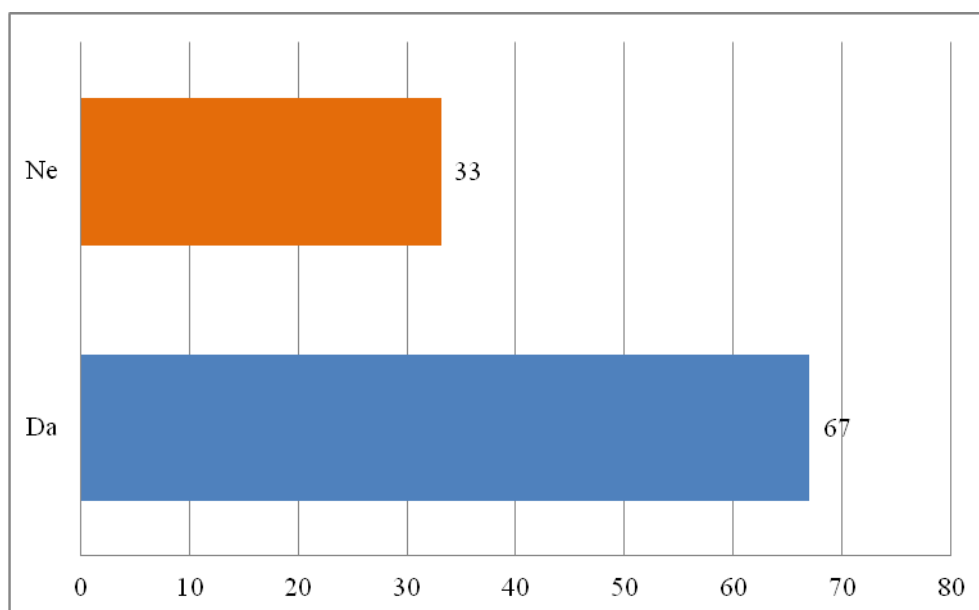


Slika 14: Prikaz mnenja, ali anketirani naredi dovolj za svoje zdravje izven delovnega mesta (v %)

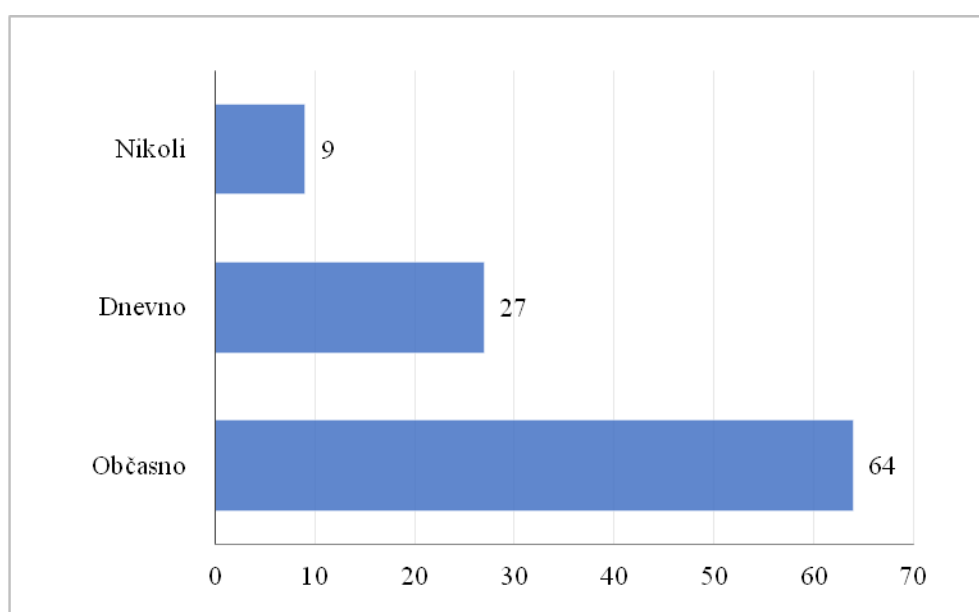


Hipotezo, da zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica sami naredijo dovolj za zdravje in dobro počutje na delovnem mestu, zavrnem. Slika 13 prikazuje, da kar 51 % anketiranih meni, da naredijo premalo za zdravje na delovnem mestu. Postavila sem vprašanje, ali anketirani naredi dovolj za svoje zdravje izven delovnega mesta. Slika 14 kaže, da je večji odstotek (54 %) tistih, ki poskrbijo za zdravje izven delovnega mesta.

Slika 15: Prikaz podvrženosti anketiranega stresu na delovnem mestu v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)



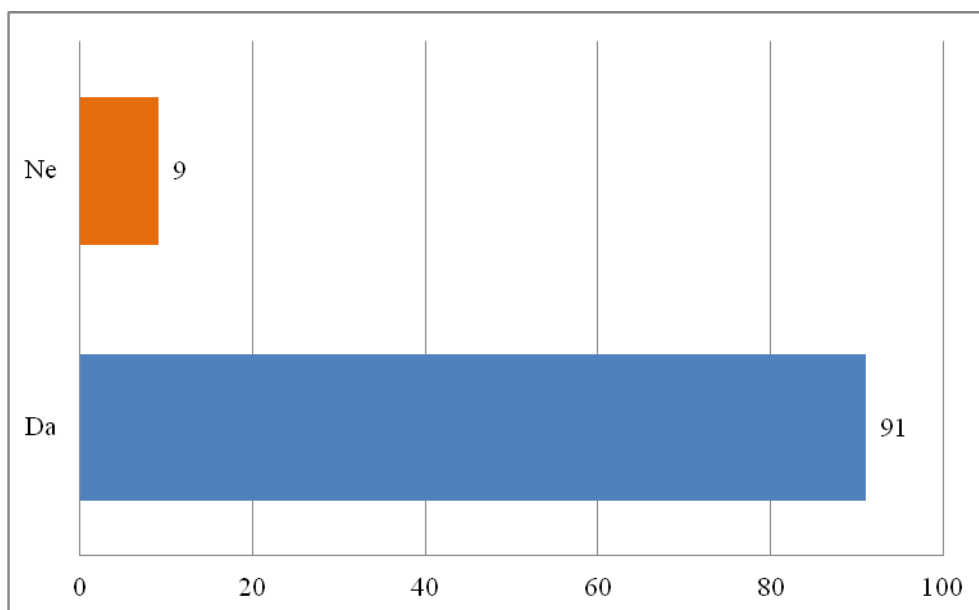
Slika 16: Prikaz količine podvrženosti anketiranega stresu na delovnem mestu v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)



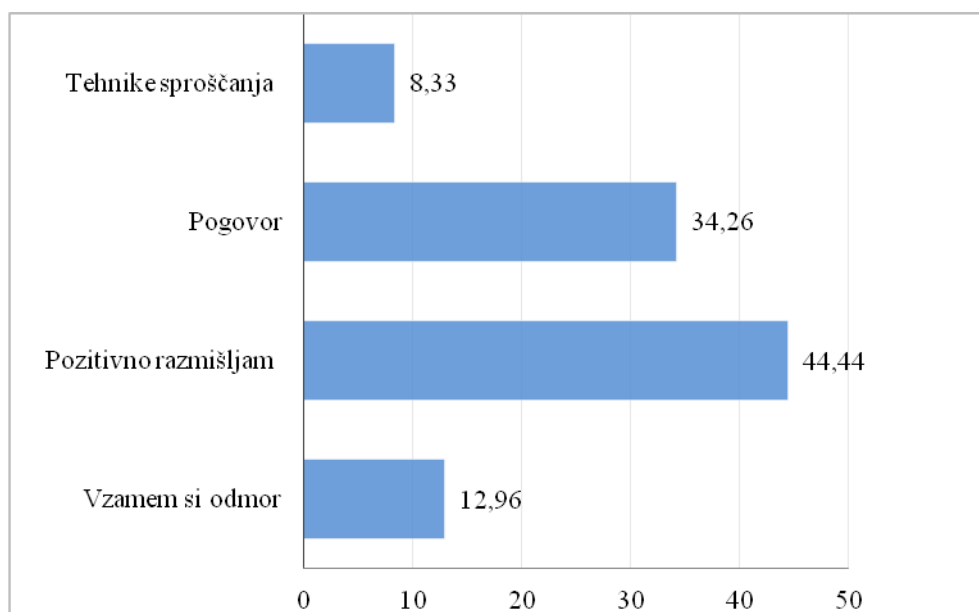
Hipotezo, da se zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica velikokrat srečajo s stresom na delovnem mestu, potrdim. Slika 15 prikazuje, da vsaj 67 % zaposlenih meni, da so podvrženi stresu na delovnem mestu. S Slike 16 razberem, da je stres prisoten občasno (64 %), 27 % anketirancev je podvrženih stresu dnevno, kar je zaskrbljujoč podatek, saj stres, ki je prisoten dalj časa, negativno vpliva na fizično in psihično stanje posameznika. Občasen stres pa lahko posamezniki vzamejo kot motivacijo in ne obremenjujoče stanje. 9 % oseb ne občuti stresa na delovnem mestu.

Šesto hipotezo, da zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica primerno obvladujejo stres na delovnem mestu, potrdim. Slika 17 prikazuje, da kar 91 % zaposlenih, ki so podvrženi občasnemu ali dnevnemu stresu, zna obvladovati stres tako, da se največkrat poslužujejo pozitivnega razmišljanja (44,44 %), pogovora (34,26 %) ali si vzamejo čas za odmor (12,96 %). Nekateri poznajo tudi tehnike sproščanja (8,33 %) na delovnem mestu. Načini, s katerimi zaposleni obvladuje stres na delovnem mestu, so predstavljeni na Sliki 18.

Slika 17: Prikaz obvladovanja stresa na delovnem mestu anketiranega v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)



Slika 18: Prikaz načina, s katerim anketirani obvladuje stres na delovnem mestu v organizacijah v občini Ilirska Bistrica (v %)



2.4 Interpretacija raziskave, ugotovitve in priporočila

Promocija zdravja se kaže predvsem v tem, da zaposlenim v podjetju nudijo in organizirajo preventivne zdravstvene preglede, toplo in zdravo malico oz. prehrano, organizirajo telesne dejavnosti izven delovnega časa in nudijo izobraževanje o promociji zdravja. Pri nekaterih sem zasledila tudi psihološko pomoč ter da organizacija pripomore k usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Delodajalcem v občini Ilirska Bistrica priporočam, da za zaposlene uvedejo več ukrepov, ki bi pripomogli k večjemu zdravju, boljšemu počutju na delovnem mestu, ter program promocije zdravja uvedejo v svoj poslovni načrt. Priporočljivo je tudi spodbujanje k zdravi prehrani, večji telesni aktivnosti, upoštevanje mnenj zaposlenih, tečaji za samopomoč, tečaji in skupine za odpravo stresa. Zadovoljstvo zaposlenih, njihovo zdravje se izplača na dolgi rok, saj ima podjetje lahko dolgoročen plan z zdravimi, motiviranimi in uspešnimi zaposlenimi in lahko na ta način potrdi dobro poslovanje podjetja, zmanjšajo se stroški zdravstvenega varstva, bolniška nadomestila, povečata se pretok dela in produktivnost zaposlenih. Uvedba usposobljenega kadra, zadolženega za izvajanje promocije na delovnem mestu, lahko tudi olajša skrb delodajalca. Ta naj zajema zunanje strokovnjake ter notranjo skupino podjetja, vodstva in predstavnika zaposlenih.

Zaposlenih, ki so podvrženi občasnemu stresu na delovnem mestu, je veliko. Menim, da zahtevne naloge, pomanjkanje časa in opravljanje nalog v čim krajšem času in določenih

rokih veliko pripomorejo, da zaposleni občuti vsakodnevni ali občasen stres na delovnem mestu. Stres zaposleni obvladujejo največkrat s pogovorom in pozitivnim razmišljanjem. Nekatere organizacije se poslužujejo tudi tehnike sproščanja. Zaposleni v večini primerov obvladujejo stres na delovnem mestu, vendar ob pogostosti stresa na delovnem mestu bi delodajalcem priporočila, da razporedijo delo na več zaposlenih, tako da vsak dobi ravno pravi količino dela. Motivacija, obvladovanje pritiskov s strani vodij, rokov izvedb, ustrezna delovna klima, organiziranost in komunikacija med zaposlenimi in nadrejenimi veliko pripomorejo k manjšemu občutku stresa zaposlenega. Delodajalec bi v tem primeru moral nuditi razne tečaje za obvladovanje stresa, psihološko pomoč, moral bi biti bolj prijazni ukrepi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

Raziskavo sem omejila na zaposlene v občini Ilirska Bistrica, kot je bil moj namen v zaključni strokovni nalogi. Kljub majhnemu odzivu organizacij k sodelovanju sem dobila zadostno število odgovorov. Zanimivo bi bilo dobiti povratne odgovore od drugih 10 organizacij, ki niso potrdile sodelovanja, saj bi tako dobila več raznovrstnih odgovorov.

SKLEP

Zdravje še vedno velja za temeljni faktor vsakega posameznika. Da bi se izognili negativnim situacijam, ki nastanejo zaradi slabšega zdravja, naj vsak posameznik kar največ pripomore k temu. Zdravje zaposlenih pa je sorazmerno s splošnim zdravjem posameznika. Organizacija na ta način dobi pozitivne rezultate in odzive tako zunaj kot znotraj nje.

Namen zaključne strokovne naloge je bil proučiti, kako in koliko se promovira zdravje na delovnem mestu in podvrženost zaposlenih stresu. Po izvedeni raziskavi v organizacijah v občini Ilirska Bistrica lahko sklepam, da delodajalci naredijo dovolj za zdravje svojih zaposlenih. Kljub temu lahko nekatere organizacije dajo več poudarka na informiranost svojih zaposlenih glede zdravja na delovnem mestu. Skozi anketni vprašalnik sem spoznala, da je veliko odvisno od notranjih odnosov zaposlenih in njihovih nadrejenih ter stopnje izobrazbe zaposlenega.

Anketni vprašalnik so v večini rešile osebe ženskega spola. Največji odstotek zaposlenih je s srednješolsko, visokošolsko in univerzitetno izobrazbo. Starost zaposlenih se v večini giblje od 36. leta naprej. To pomeni, da imajo organizacije le slabo četrtino zaposlenih, starih od 18 do 35 let.

Presenetila me je potrjena prva hipoteza, ki pravi, da delodajalci naredijo dovolj za promocijo zdravja na delovnem mestu. Sama sem bila mnenja, da v nekaterih organizacijah, v katerih so zaposleni izpolnili vprašalnike, delodajalci naredijo premalo za promocijo zdravja na delovnem mestu. V drugi potrjeni hipotezi spoznam, da je velik odstotek zaposlenih seznanjen z ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu, vendar

ugotovitve kažejo, da so zaposleni z nižjo stopnjo izobrazbe manj obveščeni o promociji zdravja. Tretjo hipotezo, ki pravi, da v organizacijah izvajajo dovolj ukrepov in dejavnosti za zdravje na delovnem mestu, potrdim. Delodajalci dajo največ poudarka preventivnim zdravstvenim pregledom, sledita organiziranje telesne dejavnosti in možnost zdrave oz. tople malice v organizaciji. Poudarek dajo tudi izobraževanju o promociji zdravja na delovnem mestu ter uspešni uskladitvi poklicnega in zasebnega življenja zaposlenega. V organizacijah dajejo manjši poudarek psihološki pomoči zaposlenemu in programu za opuščanje kajenja.

Zaposlenih, ki soglašajo, da v organizacijah v občini Ilirska Bistrica naredijo dovolj za zdravje na delovnem mestu, je 49, 51 pa jih meni, da temu ni tako, zato sem četrto hipotezo zavrnila. Zaradi skorajšnjih izenačenih mnenj je na vprašanje, ali zaposleni naredi dovolj za zdravje izven delovnega mesta, pritrdilno odgovorilo le 54 anketiranih, in sicer da živijo zdravju prijazno. To je zaskrbljujoč podatek, saj tako na delovnem mestu kot izven njega anketirani po mojem mnenju naredi premalo za boljše počutje in zdravje.

Pri peti hipotezi me je zanimalo, ali se zaposleni v organizacijah v občini Ilirska Bistrica srečujejo s stresom na delovnem mestu. 67 anketiranih je potrdilo, da se s stresom na delovnem mestu največkrat srečajo občasno, dobra četrtnina anketiranih pa dnevno. Hipotezo sem potrdila. Anketirani, ki občutijo občasen ali dnevni stres, le-tega znajo obvladovati v večini, največkrat s pozitivnim razmišljanjem in pogovorom.

Moji predlogi so, da organizacija, ki še nima uvedenega projekta promocije zdravja na delovnem mestu, le-tega vključi v poslovni načrt. Z izgradnjo finančnega načrta, časovnega okvira, z oblikovano delovno skupino in spodbujanjem zaposlenih k sodelovanju lahko ta projekt uspešno vključi v svoje poslovanje. S povečano produktivnostjo zaposlenih se bosta povečala dobiček in ugled organizacije.

Delodajalec naj vlaga v ohranjanje dobrih in spodbudnih odnosov v organizaciji. Sprejemanje mnenj zaposlenih in individualna obravnava prav tako prispevata k dobri aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu. Za večjo promocijo le-te naj uvede izobraževanja, seminarje na temo zdravja, stresa na delovnem mestu, spodbujanje k zdravemu načinu življenja in tečaje za odpravo stresa. Večino stresa lahko odpravimo z različnimi ukrepi, kot so odprta komunikacija, dobri odnosi v organizaciji, manj obremenitev, individualna obravnava, podpora in pomoč pri razvoju kariere.

Zaposleni naj sodelujejo pri ukrepu promocije zdravja na delovnem mestu. S tem dosežejo večjo produktivnost, motivacijo in boljše počutje na delovnem mestu. Skrb za zdravje je bistvenega pomena. S primerno uvedbo aktivnosti v prostem času in zdravo prehrano naredijo veliko k boljšemu zdravju in počutju. Na ta način lahko zaposleni omilijo stres. Ko je ta že prisoten, pa lahko zaprosijo za različne oblike psihološke pomoči.

Predlogi za prihodnje proučevanje in analizo na temo promocije zdravja na delovnem mestu in obvladovanja stresa so predvsem ti, da raziskovalec zajame večje število anketiranih v primeru danega anketnega vprašalnika. Tako pridobi večjo strukturo vzorca in več odgovorov za analizo problematike. Predlagam, da se tematika o sami promociji zdravja na delovnem mestu izvede tudi med delodajalci z intervjuji.

LITERATURA IN VIRI

1. Berry, L.L., & Mirabito, M.A. (2011). Partnering for prevention with workplace health promotion programs. *Mayo clinic proceedings*, 86(4), 335–337.
2. Božič, J. (2012). *Analiza stanja psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v mikro, malih in srednje velikih podjetjih: skrajšana verzija študije*. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije–Soča.
3. Djomba, J.K. (2014). Promocija zdravja na delovnem mestu-strošek ali naložba? *Vlaganje v zdravje zaposlenih povečuje dobiček: ali veste, kako izračunati donosnost programov za krepitev in promocijo zdravja na delovnem mestu?: prispevki konference projekta Model ukrepov za zmanjševanje dejavnikov tveganja kroničnih nenalezljivih bolezni v okviru programa promocije zdravja na delovnem mest (KroNeBo) (str. 5–7)*. Ljubljana: Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana.
4. EU-OSHA – Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2010). *Promocija zdravja na delovnem mestu za delavce*. Najdeno 24. oktobra 2016 na spletnem naslovu http://www.osha.mdds.gov.si/resources/files/pdf/fs94_whp_employees_sl.pdf
5. Fertman, I.C. (2015). *Workplace health promotion programs: planning, implementation and evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass, a Wiley brand.
6. Gundersen, L. (2001). Physician burnout. *Annals of Internal Medicine*, 135(2), 145–148
7. Inštitut za produktivnost. (2012). *Odnos med stresom in zmogljivostjo zaposlenih*. Najdeno 10. februarja 2017 na spletnem naslovu <http://www.produktivnost.si/ja-ljudje-zal-treba-stalno-pritiskat-drugace-ni-nic/odnos-med-stresom-in-zmogljivostjo-zaposlenih-3/>
8. Inštitut za razvoj in inovacije. (2012). *Stres ter z njim povezani pojavi: absentizem, prezetizem, fluktuacija, izgorevanje ter usklajevanje poklicnega in družinskega življenja: publikacija za managerje, sindikalne zaupnike in zaposlene*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in Inštitut za razvoj in inovacije Ljubljana.
9. Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana. (2014). *Z dobro načrtovano promocijo zdravja na delovnem mestu do zdravih in zadovoljnih zaposlenih*. Ljubljana: Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana.
10. Kovač, T. (2015). *Izkušnje slovenskih podjetij s promocijo zdravja na delovnem mestu (magistrsko delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
11. Koselj, V. (ur.) (2002). *Priročnik za zdravo in varno delo*. Ljubljana: Tehniška založba Slovenije.
12. Levovnik, D. (2014). *Stres na delovnem mestu*. Ljubljana: Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije.
13. Lipnik, C.M., Vatovec, T.M., & Medarić, Z. (2012). *SOS na delovnem mestu: priročnik za izboljšanje zdravja in počutja zaposlenih na delovnem mestu*. Koper: Univerzitetna založba Annales.

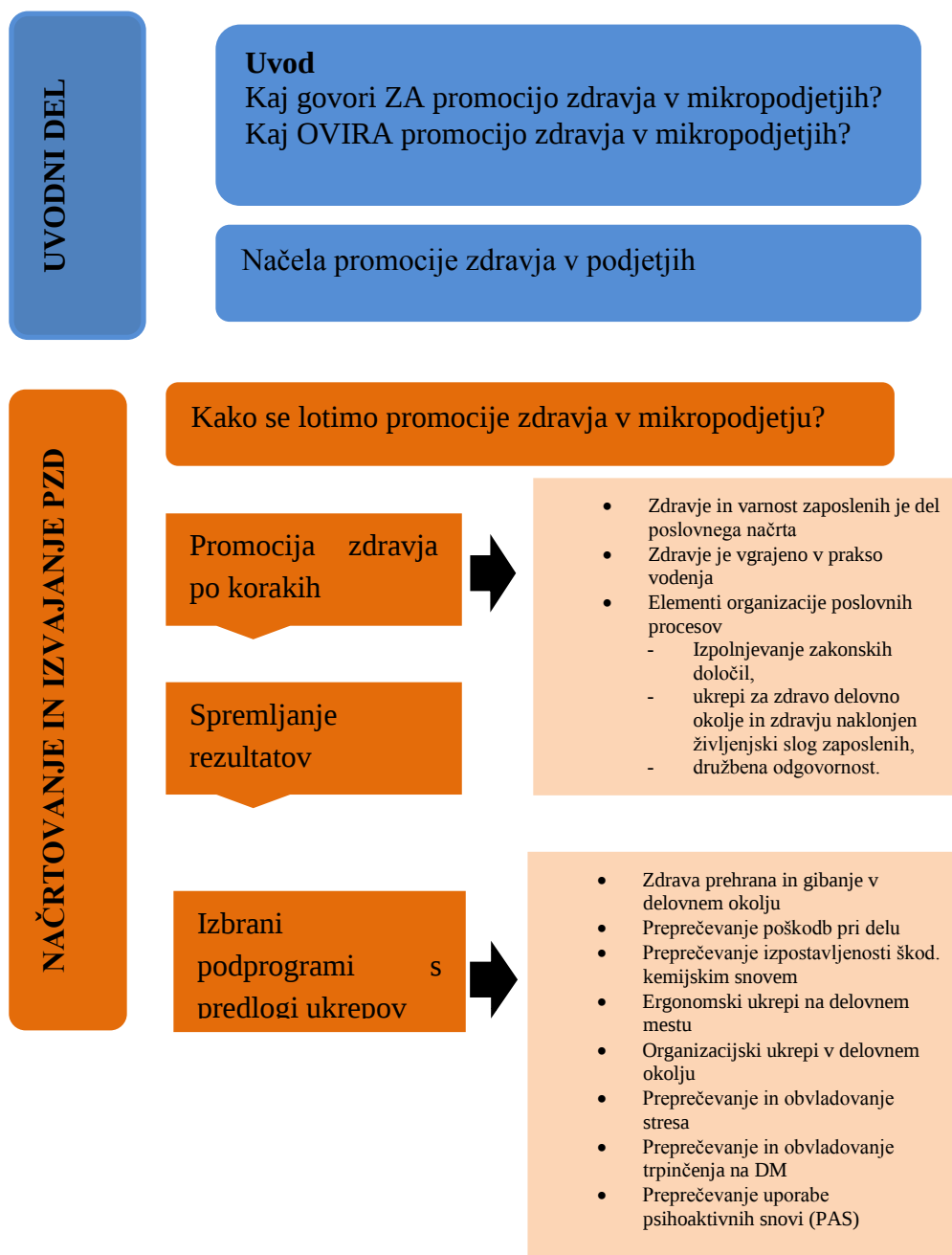
14. Ministrstvo za zdravje. (2014). *Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu*. Najdeno 24. oktobra 2016 na spletnem naslovu <http://www.varstvo-pri-delu.eu/files/Smernica%20promocija%20zdravja%20na%20delovnem%20mestu.pdf>
15. O'Donnell, M.P. (2001). *Health Promotion in the workplace*. Albany: Delmar Thomson Learning.
16. Podjed, K., & Bilban, M. (2014). *Priročnik promocije zdravja na delovnem mestu*. Najdeno 24. novembra 2016 na spletnem naslovu <http://www.produtivnost.si/wp-content/uploads/2016/09/Priro%C4%8Dnik-promocije-zdravja-pri-delu-november-2014.pdf>
17. Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev. (2002). *Uradni list RS* št. 87/2002, 29/2003 – popr., 124/2006 in 43/2011 – ZVZD-1.
18. Sivris, K.C., & Leka, S. (2015). Examples of holistic good practices in promoting and protecting mental health in the workplace: current and future challenges. *Safety and health at work*, (6), 295–304.
19. Sorensen, G., McLellan, L.D., Sabbath, L.E., Dennerlein, T.J., Nagler, M.E., Hurtado, A.D., Pronk, P.N., & Wagner, R.G. (2016). Integrating worksite health protection and health promotion: a conceptual model for intervention and research. *Preventive Medicine*, 91, 188–196.
20. Stergar, E., & Lazar, U.T. (2012). *Zdravi delavci v zdravih organizacijah: priročnik za promocijo zdravja pri delu v mikropodjetjih*. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana, klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
21. Van der Klink, J.J., Blonk, R.W., Shene, A.H., & Van Dijk, F.J. (2001). The benefits of interventions of work-related stress. *American journal of public health*, 91(2), 270–276.
22. Von Onciul, J. (1996). Stress at work. *British medical journal*, 313(7059), 745–748.
23. Zakon o varnosti in zdravju pri delu. (ZVZD-1). (2011). *Uradni list RS* št. 43/2011.
24. Zaletel–Kragelj, L., Eržen, I., & Premik, M. (2007). *Uvod v javno zdravje*. Ljubljana: Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje.
25. Žižek, Š.S., & Mulej, M. (2016). Creating healthy company by occupational health promotion as a part of social responsibility. *Kybernetes*, 45(2), 223–243.
26. World Health Organization. (WHO). (2016). *Health promotion*. Najdeno 24. novembra 2016 na spletnem naslovu <http://www.who.int/healthpromotion/en/>
27. World Health Organization. (WHO). (2017). *Occupational health: Workplace health promotion*. Najdeno 26. februarja 2017 na spletnem naslovu http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Načrtovanje in izvajanje programov PZD v mikropodjetjih.....	1
Priloga 2: Anketni vprašalnik.....	2

PRILOGA 1: Načrtovanje in izvajanje programov PZD v mikropodjetjih



Vir: E. Stergar & U. T. Lazar, *Zdravi delavci v zdravih organizacijah*, 2014, str. 16.

PRILOGA 2: Anketni vprašalnik

Spoštovani,

sem Petra Penko, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za potrebe zaključne strokovne naloge z naslovom Promocija zdravja na delovnem mestu in stres, raziskujem seznanjenost zaposlenih z ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu in z obvladovanjem stresa.

Za izvedbo raziskave bi potrebovala vaše sodelovanje in iskrene odgovore, ki bi mi zelo pripomogli k raziskavi.

Podatki služijo zgolj v raziskovalne namene, ki bodo objavljeni v zaključni strokovni nalogi.

Anketa je anonimna.

Za sodelovanje se vam iskreno zahvaljujem!

1. Kaj vam pomeni izraz promocija zdravja na delovnem mestu?

- ☐ Večja skrb za zdravje
- ☐ Varno in zdravo delovno okolje
- ☐ Obvladovanje in preprečevanje stresa
- ☐ Večja motiviranost in zadovoljstvo pri delu

2. Ali ste seznanjeni z ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu?

- ☐ DA
- ☐ NE

3. Ali menite, da delodajalec naredi dovolj o ozaveščanju in izvajanju zakonsko predpisanih ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu?

- ☐ DA
- ☐ NE

4. Katere aktivnosti se izvajajo na vašem delovnem mestu za boljše zdravje (možnih več odgovorov)?

- ☐ Zdrava prehrana, topla malica
- ☐ Organiziranje telesne aktivnosti
- ☐ Programi za opuščanje kajenja
- ☐ Izobraževanja o promociji zdravja
- ☐ Preventivni zdravstveni pregledi
- ☐ Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
- ☐ Psihološka pomoč
- ☐ Nič od naštetega

5. Ali menite, da bi moral vaš delodajalec uvesti več ukrepov za promocijo zdravja na delovnem mestu?

- ☐ DA
- ☐ NE

6. Kakšni so vaši predlogi k izboljšanju promocije zdravja na delovnem mestu?

7. Ali menite, da naredite dovolj za svoje zdravje izven delovnega mesta?

- ☐ DA
- ☐ NE

8. Ali menite, da naredite malo za zdravje na delovnem mestu?

☐ DA ☐ NE

9. Ali menite, da ste podvrženi stresu na delovnem mestu?

☐ DA ☐ NE

10. Kolikokrat je pogost stres na delovnem mestu?

☐ Občasno

☐ Dnevno

☐ Nikoli

11. Če ste podvrženi stresu ali ga obvladujete na delovnem mestu?

☐ DA ☐ NE

12. Na kakšen način ga obvladujete?

☐ Vzamem si odmor

☐ Pozitivno razmišljam

☐ Pogovor

☐ Tehnike sproščanja

13. Spol: ☐ Ž ☐ M

14. Starost: ☐ 18-25

☐ 26-35

☐ 36-45

☐ 46-55

☐ več kot 56

15. Stopnja izobrazbe: ☐ Osnovnošolska

☐ Poklicno izobraževanje

☐ Srednješolski program

☐ Višješolski program

☐ Visokošolski program

☐ Univerzitetni program

☐ Magisterij znanosti

☐ Doktorat znanosti

16. Področje kjer ste zaposleni: ☐ Trgovinska organizacija

☐ Proizvodna organizacija

☐ Zdravstvena organizacija

☐ Izobraževalna organizacija

☐ Drugo _____