

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**UVEDBA PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V  
IZBRANEM PODJETJU**

Ljubljana, april 2019

TINA VOJSKA

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Tina Vojska, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Uvedba promocije zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju, pripravljena v sodelovanju s svetovalcem doc. dr. Alenko Slavec Gomezel

### IZJAVLJAM

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

V Ljubljani, dne 10.04.2019

Podpis študentke: \_\_\_\_\_

## KAZALO

UVOD .....	1
1 TRENDI NA PODROČJU ZDRAVJA PRI DELU .....	2
2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU .....	3
3 PROJEKT PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V IZBRANEM PODJETJU .....	9
3.1 Namen, cilji in raziskovalno vprašanje.....	9
3.2 Predstavitev podjetja .....	9
3.3 Uporabljene metode, predstavitev raziskovalnega instrumenta .....	9
3.4 Opis zbiranja podatkov, opis vzorca.....	12
3.5 Opis obdelave podatkov .....	12
3.6 Interpretacija rezultatov raziskave in ugotovitve.....	12
3.7 Predlogi za podjetje .....	20
3.8 Omejitve raziskave in priložnosti za prihodnje raziskovanje .....	23
SKLEP .....	23
LITERATURA IN VIRI .....	25
PRILOGE.....	28

## KAZALO SLIK

Slika 1 Koraki promocije zdravja na delovnem mestu.....	7
Slika 2: Matrika deležnikov.....	11
Slika 3: Imate vpliv na delo? .....	13
Slika 4: Ste pogosto pod stresom/velikim pritiskom v službi?.....	14
Slika 5: Kako bi ocenili svoje trenutno zdravstveno stanje?.....	15
Slika 6: Ste se v zadnjih 12 mesecih soočili s kakšno zdravstveno težavo? .....	16
Slika 7: Ste prebrali oceno tveganja, ki jo je za vaše delovno mesto pripravil delodajalec? .....	17
Slika 8: Koliko ur na dan presedite na delovnem mestu?.....	18
Slika 9: Ali v vašem podjetju izvajajo promocijo zdravja na delovnem mestu?.....	18
Slika 10: Bi si želeli kaj spremeniti v sklopu projekta Promocije zdravja na delovnem mestu?.....	19

Slika 11: Kakšne ukrepe v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu bi si želeli v svoji organizaciji? .....	20
---	----

## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Anketa ocena potreb in zadovoljstva zaposlenih .....	1
---	---

## UVOD

Promocija zdravja na delovnem mestu je zelo pomembna za podjetje samo kot tudi za posameznika, saj je zdravje delavcev eden izmed ključnih dejavnikov uspešnosti podjetja. S pomočjo promocije zdravja na delovnem mestu lahko podjetje veliko prihrani in prinese mnogo izboljšav v sam proces dela in zdravje delavcev. Rezultati promocije zdravja na delovnem mestu se kažejo na različnih področjih, med drugim je manj bolniških odsotnosti, večja produktivnost in še številni drugi. Ključ za uspeh promocije zdravja na delovnem mestu je zavzetost vodstva in delavcev, saj brez sodelovanja ni pravih učinkov. Skozi proces nastajanja in izpopolnjevanja zaključne strokovne naloge bomo analizirali osnovne smernice in priporočila, ki se vežejo na projekt promocije zdravja na delovnem mestu, analizirali trenutno stanje v podjetju in pripravili projekt promocije zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju.

Namen zaključne strokovne naloge je predlagati korake in ukrepe za implementacijo promocije zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju.

Cilji zaključne strokovne naloge so: pregled literature na področju promocije zdravja na delovnem mestu, analiza obstoječega stanja, kaj izbrano podjetje nudi na področju promocije zdravja na delovnem mestu, zasnova in izdelava načrta v skladu s smernicami promocije zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju in predlogi izboljšav glede na preteklo stanje ter prikaz, kako bi se lahko izbrano podjetje v prihodnosti razvijalo na področju promocije zdravja na delovnem mestu.

Pri raziskovalnem delu smo se ukvarjali z naslednjimi metodami, kot so krog deležnikov, matrika deležnikov za lažjo opredelitev, kdo vse je vključen v sam projekt. Pridobili smo primarne podatke s pomočjo ankete, ki smo jo obdelali in analizirali. To metodologijo smo izbrali predvsem zato, ker smo lahko pridobili potrebne podatke, hkrati pa je bila tudi najboljša odločitev za analizo te teme.

V prvi poglavju so predstavljene zakonske podlage, povezane s promocijo zdravja na delovnem mestu, kakšne so trenutne državne in evropske spodbude, kako se promocija zdravja na delovnem mestu odraža v svetovnem merilu oziroma kakšen je odstotek podjetij, ki izvaja promocijo zdravja na delovnem mestu. V naslednjem sklopu so informacije o samem nastanku promocije zdravja na delovnem mestu, kaj sploh je promocija zdravja na delovnem mestu, primeri dobrih praks iz tujine in kako načrtovati in pripraviti promocijo zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju. V poglavju Projekt promocija zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju so osnovne informacije o podjetju, ki je bilo izbrano pri pisanju zaključne strokovne naloge, zakaj smo se odločili prav za njih, kakšen je namen, cilji, katere metode so bile uporabljene pri raziskovanju, na kakšnem vzorcu, kako so bili obdelani podatki, do kakšnih ugotovitev in omejitev smo prišli. V zadnjem sklopu naloge pa

smo povzeli ključne ugotovitve, dali priporočila podjetju za uvedbo ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu in predlagali izboljšave na tem področju.

## **1 TRENDI NA PODROČJU ZDRAVJA PRI DELU**

Projekt Promocije zdravja na delovnem mestu urejajo različni zakoni in uredbe, ki se nanašajo na različne subjekte. Med drugim na samo podjetje, njihove zaposlene in tudi na državo. Zakonske podlage, ki urejajo področje promocije zdravja na delovnem mestu, morajo biti med seboj tudi usklajene. Projekt promocijo zdravja na delovnem mestu urejajo naslednji zakoni:

- Zakon o varstvu in zdravju pri delu – ZVZD-1,
- Zakon o dohodnini – Zdoh-2,
- Zakon od dohodka pravnih oseb – ZDDPO-2 in
- Zakon o davku na dodano vrednost – ZDDV-1.

Zakon o dohodnini (v nadaljevanju Zdoh-2) opredeljuje, ali je ta ugodnost, ki so jo deležni delavci, boniteta ali ne. Na podlagi določil zakona je mogoče določeno ugodnost izvzeti, če so izpolnjeni pogoji, kot jih določa zakon v svojih določilih v tretjem odstavku 39. člena ZDoh-2 (pojasnilo Dursa št. 4230-548528/2013-3). Ugodnost, ki je povezana s projektom promocije zdravja na delovnem mestu, se ne šteje za boniteto, če gre za dopolnilno šolanje in izpopolnjevanje znanja delavca, ki je potrebno za nadaljnji razvoj delavca na delovnem mestu.

Zakon o davku na dodano vrednost (v nadaljevanje ZDDV-1) ureja področje DDV-ja, v katerem opredeli, ali si lahko podjetje DDV, ki je vezan na projekt promocije zdravja na delovnem mestu, odbije ali je ta DDV neodbiten. Pri odbitku ali neodbitku DDV-ja ni splošnega pravila, ampak se vsak dogodek, ki je nastal v zvezi s projektom promocije zdravja na delovnem mestu, presoja posebej.

Zakon od dohodka pravnih oseb (v nadaljevanje ZDDPO-2) navaja, kakšne so posebnosti, ki jih podjetje potrebuje, da so stroški v povezavi s projektom promocije zdravja na delovnem mestu davčno priznani odhodki. Prav tako kot pri ZDDV-1 je presoja, ali so to davčno priznani odhodki ali ne, odvisna od vsakega primera posebej. Zakon o varstvu in zdravju pri delu (v nadaljevanje ZVZD-1) ureja področje delovnih razmer v podjetju, ki se navezujejo na primerno delovno okolje, izjavo o varnosti z oceno tveganja, sprejete ukrepe, ki se tičejo psihosocialnega tveganja na delovnem mestu (nasilje, nadlegovanje, mobing). Govori tudi o tem, kako pripraviti in uresničevati projekt promocije zdravja na delovnem mestu in zagotoviti ustrezne finančne vložke in kakšni bodo načini kontroliranja, uresničevanja projekta promocije zdravja na delovnem mestu.

Evropska unija skuša s pomočjo publikacij, kampanj in spodbujanjem motivirati različne tipe zaposlitev oziroma teme, ki sovpadajo s področjem promocije zdravja na delovnem mestu. V letih 2018 in 2019 so organizirali kampanjo na področju nevarnih kemičnih snovi, in sicer, kako naj podjetja ravnajo, da bo varnost in zdravje zaposlenih na najvišjem nivoju. V letih 2016 in 2017 so organizirali kampanjo na področju zdravih delovnih mest za vse generacije. Ključni cilji te kampanje so bili vzpostavitev zdravega načina življenja že na začetku poklicne poti, stremeti k čim manjšim zdravstvenim težavam skozi celotno poklicno pot in izmenjava medgeneracijskih mnenj in informacij. V letih 2014 in 2015 se je izvajala kampanja na področju obvladovanja stresa za zdrava delovna mesta in še številne druge. Izpostavimo lahko še kampanjo, ki se bo izvajala v letih 2020 in 2021 na področju preprečevanja kostno-mišičnih obolenj, povezanih z delom. Vsaka izmed tem kampanj pa predstavlja ključne probleme, s katerimi se že oziroma se bomo še soočali v prihodnosti (Evropska agencija za zdravje in varnost pri delu, brez datuma).

V sklop projekta promocije zdravja na delovnem mestu bi lahko vključili tudi javni razpis za projekt Usposabljanje delodajalcev za promocijo varnosti in zdravja pri delu, ki ga je objavilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. V sklopu tega projekta je izvajalec projekta upravičen do finančnih sredstev, ki so financirale projekt. Izvajalec je izbran na podlagi razpisne dokumentacije in v njej razpisanih kriterijev. Izbran je tisti izvajalec, ki je izbral največje število točk oziroma tisti, ki je presegel mejo 45 točk. Izvajalec je moral v sklopu projekta zagotoviti dovolj minimalnih vrednosti, ki so se nanašale na posamezne kazalnike. Pri samem projektu so se osredotočali na zaposlene in še bolj na zaposlene, ki so starejši od 45 let (RS Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, brez datuma).

Za nas pa je zanimiv tudi javni razpis za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letih 2015 in 2016, ki ga je sofinanciral Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenija je sofinanciral projekte s področja promocije zdravja na delovnem mestu, torej na področju ciljev in ukrepov, ki se navezujejo na izboljšanje in ohranjanje zdravja zaposlenih in vodstva predvsem na področju usklajevanja med delovnimi razmerami in povezavami z zdravstvenimi težavami in prepoznavanjem poklicnih boleznih in čim učinkovitejšem preprečevanju le-teh (Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, 2015, str. 163–164).

Svetovna zdravstvena organizacija na področju trendov in dobrih praks na področju promocije zdravja na delovnem mestu je glede na njihove meritve ugotovila, da je bilo v letu 2014 v Evropi 46 odstotkov podjetij, ki so nudila programe promocije zdravja na delovnem mestu, medtem ko je bil v Severni Ameriki ta delež kar 79-odstoten (Workplace Health Association Australia, 2014).

## **2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU**

Promocija zdravja na delovnem mestu je projekt, ki obsega ljudi in dejavnike, ki so povezani z njimi. Osredotoča se na različna področja, kot so izboljšanje zdravja in dobrega počutja zaposlenih in njihovih družinskih članov, zmanjševanje stroškov in izboljšanje produktivnosti na delovnem mestu. S pomočjo promocije zdravja na delovnem mestu želimo odpraviti pomanjkljivosti in slaba vedenja, ki se kažejo znotraj organizacije in povzročajo škodo in težave na področju zdravja zaposlenih. Med glavne negativne dejavnike, ki vplivajo na zdravje, bi lahko postavili slabe prehranjevalne navade, stres, kajenje, prekomerna debelost in fizična neaktivnost. Ti dejavniki imajo negativne posledice tako na posameznikovo zdravje kot tudi na njegovo produktivnost na delovnem mestu (Buck Consultants, 2009, str. 2).

Glavni zakon, ki ureja področje promocije zdravja na delovnem mestu je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). V svojih določilih zakon navaja, da je izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu zakonsko obvezno. Na podlagi Zakona o varstvu in zdravju pri delu mora delodajalec tudi zagotoviti ustrezna sredstva za izvajanje projekta promocije zdravja na delovnem mestu in opredeliti, kako bodo izvajanje projekta kontrolirali (ZVZD-1, 32. člen).

Prvi zametki promocije zdravja oziroma varnosti pri delu segajo v leto 1921, ko je bila podpisana konvencija Mednarodne organizacije za delo številka 13 o uporabi svinčenega belila pri barvanju. Konvencija številka 13 prepoveduje uporabo strupenih vrst pigmenta pri notranjemu barvanju prostorov (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Konvencija št. 13). Po podpisu Konvencije številka 13 so ji sledile še druge konvencije Mednarodne organizacije za delo in direktive Evropske unije, ki so se dotikale področja zdravja pri delu. Za nas je pomembna direktiva Sveta Evropske unije iz leta 1989, ki prvič omeni in opredeli, kako morajo organizacije tako v zasebni kot javni lasti vpeljati ukrepe izboljšav na področju promocije zdravja na delovnem mestu (Direktiva Sveta o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavca pri delu, 1989, str. 1–9). Leta 1997 pa je bila podpisana temeljna deklaracija, ki se tiče področja promocije zdravja na delovnem mestu in se imenuje Luxembourška deklaracija, ki izpostavlja pomembnost promocije zdravja na delovnem mestu v izboljšanju zdravja in dobrega počutja zaposlenih na delu (Luxembourg Declaration, 1997).

Promocija zdravja na delovnem mestu je zelo pomembna, kar se kaže na različnih področjih. Razdelimo jih lahko na zdravje posameznika, boljše delovno okolje in tudi na boljšo podobo podjetja. Z njeno pomočjo skušamo odpraviti pomanjkljivosti in izboljšati delovno okolje podjetja, in prav zaradi tega je pomembna. Njena pomembnost je izražena predvsem v bolj zadovoljnih delavcih, večji produktivnosti, manj bolniških odsotnosti, odhajanja zaposlenih ... Promocijo zdravja na delovnem mestu pa bi morali izvajati tudi kot preventivo zaradi staranja prebivalstva in drugih dejavnikov. Po podatkih Eurostata je povprečna starost žensk v Sloveniji iz leta 2006 glede na leto 2016 narasla za 2,3 leta pri moških pa kar za 3,7 leta,



kar je še en jasn pokazatelj, da je promocija zdravja na delovnem mestu zelo pomembna. (Eurostat, brez datuma).

Avtorji Poscia in drugi (2016) v članku izpostavljajo glavni problem staranja prebivalstva, po podatkih International Labor Organization bo do leta 2025 rast prebivalstva, starejšega od 55 let, kar 32-odstotna. Po njihovih izračunih naj bi bil delež takega prebivalstva v Evropi kar 30 odstotkov celotne evropske populacije, zato je ključno, da se vlaga in izvaja promocija zdravja na delovnem mestu, saj bodo imeli od tega koristi tako zaposleni kot tudi podjetja. Izpostaviti pa moramo tudi, da pri izvajanju ukrepov ne smejo biti zapostavljeni drugi zaposleni. V raziskovalnem članku so prišli do ugotovitve omejenih dokazov. Promocija zdravja na delovnem mestu res učinkuje v izboljšanju življenjskega sloga, ohranjanju zdravja in dobrega počutja starejših zaposlenih.

Na konferenci Workplace health association Australia izpostavljajo, da promocija zdravja na delovnem mestu prinaša pozitivne učinke tako za zaposlene kot za podjetje samo. Pri zaposlenih izpostavlja: zmanjšanja stresa na delovnem mestu in doma, izboljšanje zdravja zaposlenih, izboljšanje in krepitev samozavesti, boljše počutje, varno in zdravo delovno okolje, naraščanje zadovoljstva ipd.; pri podjetju pa v dobrem programu promocije zdravja na delovnem mestu, boljši zunanji podobi podjetja, naraščanju produktivnosti, izboljšanju morale zaposlenih, zmanjšanju odsotnosti z dela, zmanjšanju stroškov bolniške odsotnosti in drugo (Workplace Health Association Australia, 2014).

Učinki promocije zdravja na delovnem mestu pa se kažejo tudi v različnih raziskovalnih člankih. V raziskovalnem članku avtorji Mhurchu, Aston in Jebb (2010) na podlagi analiziranja različnih raziskav ugotavljajo učinke promocije zdravja na delovnem mestu na področju prehranjevalnih navad zaposlenih. Prišli so do ugotovitve, da ima vključevanje zaposlenih v različne programe promocije zdravja na delovnem mestu s področja prehranjevanja pozitivne učinke. Kot del raziskave so navedli pozitiven učinek na zmanjšanje telesne teže in izboljšanje prehranjevalnih navad zaposlenih, poudarili pa so tudi, da je prišlo do manjših izboljšav. V članku tudi izpostavljajo, da bi bile za pravo merjenje zdravstvenih in ekonomskih učinkov potrebne nove raziskave, saj na podlagi teh raziskav ni bilo mogoče pridobiti podatkov za učinkovito merjenje teh učinkov.

Avtorji Mette, Garrido, Preisser, Harth in Mache (2018) so želeli izvedeti, kakšna je ozaveščenost in uporaba promocije zdravja na delovnem mestu, prav tako pa so želeli ugotoviti, kaj so glavni razlogi za neudeležbo pri promociji zdravja na delovnem mestu in kakšne so potrebe in želje pri promociji zdravja na delovnem mestu. Prišli so do naslednjih ugotovitev: glavni razlog za neudeležbo pri programu promocije zdravja na delovnem mestu je bil nezadovoljstvo s ponudbo promocije zdravja na delovnem mestu, sledijo preobremenjenost na delovnem mestu, preveč utrujeni zaposleni po delu in zainteresiranost za projekt promocije zdravja na delovnem mestu. Pri vprašanju glede potreb in želja so bili 3 zaposleni zadovoljni s tem, kar jim je ponujeno. Drugi pa si želijo dodatnih ponudb na

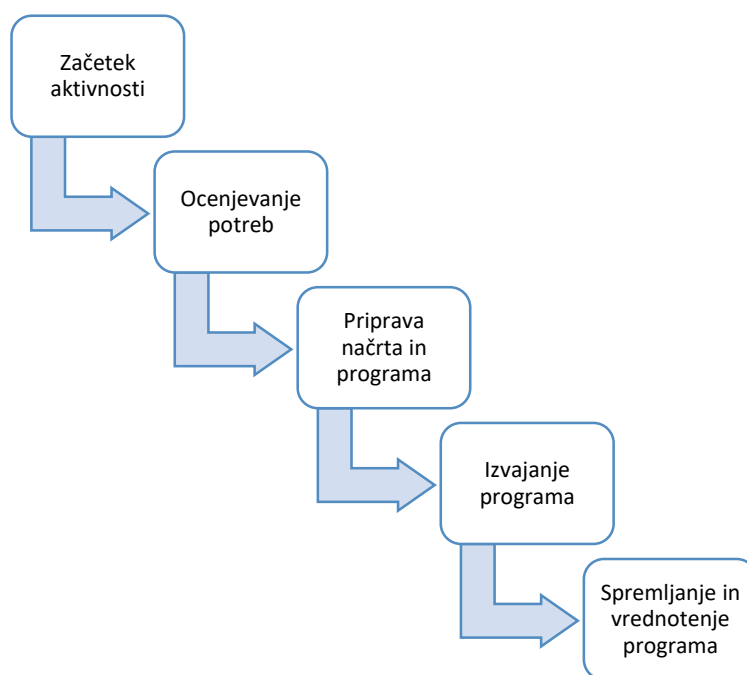
področju družbenih aktivnosti, kot so gledanje filmov, kuhanje, športne aktivnosti, izobraževanje o zdravem prehranjevanju, izobraževanje na področju zmanjšanja stresa, savna in drugo. Ozaveščenost o programu promocije zdravja je bila relativno nizka, po podatkih je največ ljudi na vzorcu, velikem 302 človeka, vedelo za fitness, od tega kar 85,4 odstotka, od tega pa si jih je tudi aktivno udeleževalo fitnesa 55,6 odstotkov, za ostale programe znotraj promocije zdravja na delovnem mestu pa je bila zelo slaba ozaveščenost, od 92,1 odstotka navzgor. Iz raziskovalnega članka pridemo do ugotovitve, kako pomembno je vključevanje in ozaveščanje zaposlenih o samemu procesu nastajanja in uporabi programa za promocijo zdravja na delovnem mestu, saj s tem skušamo ustreči vsem zaposlenim, pridobimo večjo udeležbo pri programih in skrbimo za zdravje zaposlenih.

Pomembne pa so tudi raziskave Evropske unije na področju promocije zdravja na delovnem mestu. Po njihovih podatkih naj bi vsak evro vloženega denarja v promocijo zdravja na delovnem mestu povrnil med 2,5–4,8 evra, vse pa je odvisno od same organizacije in izvedbe projekta promocije zdravja na delovnem mestu (Evropska agencija za zdravje in varnost pri delu, 2010).

Delodajalec je dolžan projekt promocije zdravja na delovnem mestu dokumentirati in izvajati v skladu z zakoni, ki pokrivajo to področje. Vedeti pa mora tudi, da je projekt promocije zdravja na delovnem mestu del Izjave o varnosti z oceno tveganja (Ipavic, 2016). Pri sami sestavi in izvajanju projekta, si lahko delodajalec pomaga s smernicami, ki jih je izdalo Ministrstvo za zdravje.

Pristojni organ za kontrolo projekta promocije zdravja na delovnem mestu je Inšpektorat Republike Slovenije za delo, ki lahko v primeru neskladja in neustreznega izvajanja delodajalca tudi oglobi. Kot primer zaznanega prekrška lahko izpostavim neizdelan načrt (Ipavic, 2016). Inšpektorat v skladu s svojim delom preverja tudi projekt promocije zdravja na delovnem mestu. Pri samem pregledu ga zanimajo, če ima projekt vse potrebne sestavine. Sestavine, ki jih mora projekt vsebovati, so: načrtovane aktivnosti oziroma ukrepi, če ima podjetje za aktivnosti oziroma ukrepe predvidena sredstva, ter kako podjetje izvaja oziroma spremlja sam potek projekta promocije zdravja na delovnem mestu. Kot informacijo pa lahko tudi povemo, da pri samem pregledu ne preučujejo vsebine projekta, zanima jih samo, če ima načrt vse potrebne sestavine, ki so navedene v zgornjem delu (Ipavic, 2016). Projekt promocije zdravja na delovnem mestu lahko razdelimo na več korakov, kot prikazuje slika 1, pri nastajanju samega projekta promocije zdravja na delovnem mestu in njegovem uresničevanju.

*Slika 1 Koraki promocije zdravja na delovnem mestu*



*Prirejeno po Ministrstvo za zdravje (2015).*

Kot prvi korak bi izpostavili začetek aktivnost. V sklopu začetka aktivnosti mora vodstvo razumeti in podpirati promocijo zdravja na delovnem mestu. Sem spada tudi določitev odgovorne osebe, ki bo skrbela za projekt promocije zdravja na delovnem mestu. Kakšna je odgovornost odgovorne osebe? V sklopu prvega koraka mora odgovorna oseba pripraviti program aktivnosti oziroma ukrepov, preučiti lastnosti o organizaciji, zaposlenih in delovno okolje, v katerem zaposleni delujejo. Pri samem začetku je dobro, da odgovorna oseba vključi in prosi za sodelovanje tudi zaposlene in z njihovo pomočjo oblikujejo aktivnosti oziroma ukrepe. Za lažjo pripravo in začetek lahko odgovorna oseba oblikuje delovno skupino zaposlenih, ki ji bodo pomagali pri izdelavi načrta promocije zdravja na delovnem mestu, uresničevanju, spremljanju, prilagajanju in posodobitvah. Pred samim začetkom pa je dobro, da se delovno skupino izobrazi o promociji zdravja na delovnem mestu (Ministrstvo za zdravje, 2015, str. 5–9).

V drugem koraku, ki se imenuje ocenjevanje potreb, mora odgovorna oseba s svojo delovno skupino ugotoviti, kakšno je trenutno stanje zaposlenih na področju zdravja in dobrega počutja, kakšne aktivnosti se že izvajajo in bi jih lahko vključili v projekt promocije zdravja na delovnem mestu ter preveriti in poiskati primere dobre prakse pri drugih podobnih organizacijah, ki bi jih lahko prenesli in vključili v svoj projekt promocije zdravja na delovnem mestu. Najpomembnejša je kakovostna analiza stanja, brez katere smo lahko neuspešni pri promociji zdravja na delovnem mestu. Kakovostna analiza stanja nam pomaga oblikovati aktivnosti in ukrepe, ki jih bomo izvajali v projektu promocije zdravja na delovnem mestu. Podatke za kakovostno analizo stanja lahko pridobite s pomočjo primarnih podatkov, kot so pogovori z zaposlenimi, anketni vprašalniki o stresu, zadovoljstvu

zaposlenih, interni podatki o starosti zaposlenih, bolniškem staležem ter s sekundarnimi podatki, ki nam jih zagotovijo institucije, ki se ukvarjajo s področjem zdravja, npr. Nacionalni inštitut za javno zdravje (Ministrstvo za zdravje, 2015, str. 5–9).

V tretjem koraku, ki se imenuje priprava načrta in programa, v začetni fazi začnemo načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu. Pomemba je vključitev analize stanja in potreb zaposlenih, na podlagi katerih se lahko odločimo za ukrepe in aktivnosti, ki jih bomo izvajali v programu promocije zdravja na delovnem mestu in z njihovo pomočjo uresničili zastavljene cilje na področju izboljšanja zdravja in zadovoljstva zaposlenih. Ukrepe oziroma aktivnosti lahko razdelimo na tri glavna področja, in sicer na področje organizacije dela, delovnega okolja in individualne ukrepe. Pomembno je, da pri ukrepih oziroma aktivnosti opredelimo, kdo je odgovoren za posamezni ukrep, kakšna je ročnost (časovni okvir) ukrepa, si postavimo, kako bomo ukrep spremljali, kontrolirali in vrednotili in kolikšna so sredstva namenjena ukrepu. Pri pripravi načrta lahko veliko pridobimo že od organizacije z vključevanjem zaposlenih, ki bodo opredelili ukrepe oziroma aktivnosti, ki jih želijo vključiti v svoje delovno okolje, organizacijo dela. Za zagotavljanje finančnih sredstev skrbi vodstvo podjetja. Za posamezne ukrepe so lahko stroški minimalni oziroma jih sploh ni, pri drugih pa so lahko tudi večji, vse je odvisno od vrste ukrepov oziroma aktivnosti (Ministrstvo za zdravje, 2015, str. 5–9).

V četrtem koraku, ki ga bomo poimenovali izvajanje programa, so ključni vsi udeleženci v organizaciji, od vodstva, zaposlenih, nadrejenih, odgovorne osebe in delovne skupine, ki skrbi za promocijo zdravja na delovnem mestu. Za potrebe izvajanja programa promocije zdravja na delovnem mestu, je potrebno zaposlene obveščati o aktivnosti oziroma ukrepih, ki se bodo izvajali na področju promocije zdravja na delovnem mestu. Obveščanje lahko poteka preko elektronske pošte, plakatov, oglasne deske, mesečnih sestankov ... Ključno je tudi, da se poskrbi za motiviranost zaposlenih v vključevanje v aktivnosti oziroma ukrepe, ki se bodo izvajali, saj brez vključevanja zaposlenih projekt promocija zdravja na delovnem mestu ne more zaživeti (Ministrstvo za zdravje, 2015, str. 5–9).

V petem koraku se bomo seznanili s spremljanjem in vrednotenjem programa. Spremljanje in vrednotenje lahko razdelimo na dve področji, in sicer na spremljanje rezultatov in spremljanje koristi. Obe področji sta zelo pomembni za uspešno promocijo zdravja na delovnem mestu. Rezultati in koristi se kažejo lahko na različnih področjih, za katere smo opredelili ukrepe oziroma aktivnosti. Pri analiziranju rezultatov in koristi se lahko vprašamo, ali delamo tisto, kar smo si zastavili in ali nam to res prinaša korist. Pomembno je tudi, da vodimo tekoče evidence in da vsaj enkrat letno pregledamo stanje in opravimo popravke, izboljšave (Ministrstvo za zdravje, 2015, str. 5–9).

Kot zadnji korak, ki nosi ime prilagoditve in posodobitev programa, odgovorna oseba in delovna skupina pregledajo stanje in pripravijo poročilo o promociji zdravja na delovnem mestu. V tem koraku se lahko opravijo tudi določene spremembe, če se ugotovi, da določen

ukrep oziroma aktivnost ne izkazuje zadostne podpore zaposlenih in koristi, ki bi jih moral prinašati ukrep oziroma aktivnost. Obstoječi ukrepi oziroma aktivnosti se lahko še izboljšajo. Za dopolnitev programa je dobro pridobiti soglasje vodstva, saj oni določajo finančna sredstva, ki bodo namenjena promociji zdravja na delovnem mestu (Ministrstvo za zdravje, 2015, str. 5–9).

### **3 PROJEKT PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V IZBRANEM PODJETJU**

#### **3.1 Namen, cilji in raziskovalno vprašanje**

Namen zaključne strokovne naloge je predlagati korake in ukrepe za implementacijo promocije zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju s pomočjo priporočil Ministrstva za zdravje in pridobljenim teoretičnim znanjem. S procesom zasnove smo postavili tudi cilje, kako bo potekala sama zasnova oziroma oblikovanje praktičnega dela zaključne strokovne naloge. Najprej moramo analizirati obstoječe stanje, zasnovati in izdelati načrt v skladu s smernicami, podati priporočila glede na preteklo stanje in prikazati, kam bi se lahko promocija zdravja na delovnem mestu v prihodnosti razvijala. Najpomembnejše pa je raziskovalno vprašanje: Kako pripraviti in uvesti promocijo zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju?

#### **3.2 Predstavitev podjetja**

Gre za podjetje, ki na našem trgu obstaja že vrsto let. Ukvarjajo se z računovodsko, knjigovodsko in revizijsko dejavnostjo. Za sprejem odločitve prav za to podjetju je več razlogov. Glavni razlog, zakaj smo se odločili za to podjetje, sovpada z našo povezavo s podjetjem, ki nam omogoča, da lahko v dobi pripravnosti in kasnejši zaposlitvi pridobimo čim več izkušenj z računovodskega področja in se srečamo z različnimi dogodki ter pridobimo čim več praktičnih izkušenj v podjetjih. Eden izmed razlogov je tudi, da podjetje še nima izdelanega načrta za projekt promocije zdravja na delovnem mestu. Omogočili so pripravo zaključne naloge na podlagi njihovega podjetja in podatkov.

#### **3.3 Uporabljene metode, predstavitev raziskovalnega instrumenta**

V pomoč pri izdelavi ter izvedbi projekta promocije zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju so bile smernice Ministrstva za zdravje leta 2015, da pa smo lažje prikazali, na koga se projekt promocije zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju navezuje in kdo so glavni udeleženci, smo si pomagali s krogom deležnikov in matriko deležnikov. Pridobili pa smo tudi primarne podatke s pomočjo anketnega vprašalnika. Anketni vprašalnik zajema 27 vprašanj s področja ocene potreb in zadovoljstva zaposlenih znotraj organizacije. Anketirance smo spraševali različna vprašanja s področja dela, zdravja, prostega časa, demografskih značilnosti. Pridobljene podatke smo tudi analizirali.

Za zagotovitev in skladnost s priporočili in smernicami Ministrstva za zdravje, da smo vključili vse udeležence, smo si pomagali s krogom deležnikom. Na podlagi kroga deležnikov smo izpostavili naslednje deležnike, na katere se je nanašal projekt promocije zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju:

- menedžment (vodstvo celotne skupine),
- zaposlene (računovodje, IT, marketing, zaposleni na oddelku plač, tajništvo, pripravniki),
- kupce,
- državo/zakonodajo.

Menedžment je za opredeljeno raziskovalno vprašanje pomemben, ker je vrh podjetja so določa, kaj in kako se bodo določene stvari odvijale v podjetju in daje tudi zadnjo besedo za potrditev ali odklonitev določene ideje in ima hkrati tudi zelo velik vpliv na zaposlene. Pri samem projektu promocije zdravja na delovnem mestu so odgovorni, da zagotovijo dovolj sredstev za nemoten potek projekta promocije zdravja na delovnem mestu in tudi zato, da potrdijo in se strinjajo z vsebino projekta promocije zdravja na delovnem mestu. Med drugim pa morajo biti tudi pobudniki za sam razvoj in uresničitev projekta promocije zdravja na delovnem mestu.

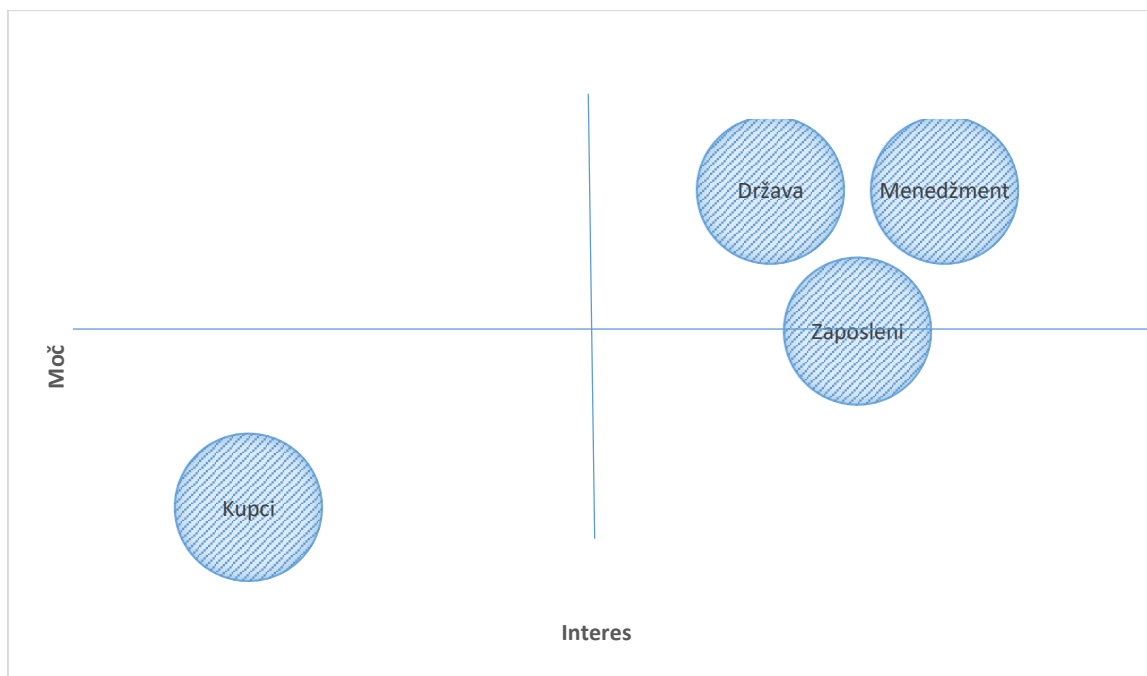
Sklop zaposlenih bi lahko razdelili na različna področja v podjetju, v sklopu so vključeni vsi zaposleni, ki opravljajo delo v podjetju, tako računovodje, zaposleni v oddelku marketinga, plač, informacijske tehnologije, pripravniki, tajništvo in drugi. Zaposleni so za opredeljeno raziskovalno vprašanje ključni deležniki pri projektu promocije zdravja na delovnem mestu, saj so aktivnosti, vezane na projekt promocije zdravja na delovnem mestu pomembne prav za njih, med drugim za izboljšanje njihovega zadovoljstva, motivacijo ...

Kupci pri samem raziskovalnem vprašanju nimajo vpliva, zato so posredno povezani s samim projektom promocije zdravja na delovnem mestu. Izpostavili smo jih predvsem zato, ker igrajo pomembno vlogo pri uspešnosti podjetja. Kupci lahko prek storitev, ki jih nudi podjetje, zaznajo, kakšno je vzdušje v njem. Če so zaposleni zadovoljeni navzven, dajejo pozitivno energijo in glas o podjetju ter s tem pripomorejo k boljši prepoznavnosti in večjemu tržnemu deležu.

Država je za opredeljeno raziskovalno vprašanje pomembna predvsem s področja zakonodaje. V Zakonu o varstvu in zdravju pri delu je opredeljeno, da mora podjetje pripraviti in uresničevati projekt promocije zdravja na delovnem mestu in zagotoviti ustrezen finančni vložek za projekt promocije zdravja na delovnem mestu in način kontroliranja ter uresničevanja projekta promocije zdravja na delovnem mestu. Za lažjo ponazoritev in predstavbo slika 2 prikazuje, kakšno moč in interes pri sami uresnitvi in pripravi projekta promocije zdravja na delovnem mestu imajo posamezni deležniki. Pomagali smo si z

matriko deležnikov, v kateri so razporejeni naši ključni deležniki, ki smo jih zbrali s pomočjo kroga deležnikov, in to so menedžment, zaposleni, kupci in država.

Slika 2: Matrika deležnikov



Vir: lastno delo.

V splošnem lahko izpostavimo, da imata največjo moč in interes menedžment. Menedžment si želi in stremi k temu, da bi bili njihovi zaposleni zadovoljeni, da bi bilo čim manj odhajanj, čim manj bolniškega staleža, stresa in drugih dejavnikov, ki vplivajo na nezadovoljstvo zaposlenih. Pomembni pa so tudi s strani moči, saj prav oni zagotavljajo sredstva, ki so namenjena izvajanju projekta promocije zdravja na delovnem mestu, prav tako pa tudi skrbijo za sam nadzor projekta promocije zdravja na delovnem mestu. Kot druga jim sledi država, ki ima veliko moč in interes, vendar je ta v primerjavi z menedžmentom manjši. Država ima moč predvsem na področju zakonodaje in nadzora nad samim izvajanjem projekta promocije zdravja na delovnem mestu.

Kot tretja jim sledijo zaposleni, ki imajo zelo velik interes za izvajanje in uresničenje projekta promocije zdravja na delovnem mestu, saj lahko na ta način pridobijo določene ugodnosti, kot primer lahko navedemo razna izobraževanja na področju odprave stresa, organizaciji časa in podobno. Njihova moč je manjša kot moč menedžmenta, saj morajo za uresničenje pridobiti soglasje in sredstva, ki jim jih nameni menedžment. Kot zadnji v vrsti pa jim sledijo kupci, ki imajo zelo malo interesa in moči. V sami matriki so se znašli predvsem zato, ker če imamo v podjetju zadovoljne in uspešne zaposlene, se širi dober glas o podjetju in s tem podjetje pridobiva razpoznavnost in lažje pridobiva nove kupce za svoje storitve in proizvode, ki jih ponuja. Za uspeh pri izvajanju projekta promocije zdravja na delovnem

mestu je zelo pomembno sodelovanje med delodajalci in zaposlenimi. Vsak mora prispevati svoj del.

### **3.4 Opis zbiranja podatkov, opis vzorca**

Primarne podatke za analizo anketnega vprašalnika smo zbirali s pomočjo spletnega portala en klik anketa. S pomočjo linka do ankete in e-pošte smo anketo poslali vsem uporabnikom, ki so morali biti vključeni v samo analizo na podlagi vzorca. Anketa je bila poslana 10. februarja vsem zaposlenim v organizaciji. Zaposleni so imeli čas, da so anketo reševali od 10. februarja do 28. februarja. Večina odgovorov je prišla v prvih dneh, zadnji odgovor pa 15. februarja. Vzorec je zajemal 41 zaposlenih v organizaciji.

### **3.5 Opis obdelave podatkov**

Podatke, ki smo jih pridobili s pomočjo anketnega vprašalnika, smo obdelali s pomočjo programa Excel. Za ta program smo se odločili, ker nam ponuja vse možnosti in zadostuje našim potrebam za podrobnejšo analizo anketnega vprašalnika. Pri sami obdelavi podatkov smo morali analizirati 27 vprašanj, podatke, ki smo jih pridobili s pomočjo anketnega vprašalnika, smo spremenili v številske vrednosti za lažjo interpretacijo podatkov in grafični prikaz.

### **3.6 Interpretacija rezultatov raziskave in ugotovitve**

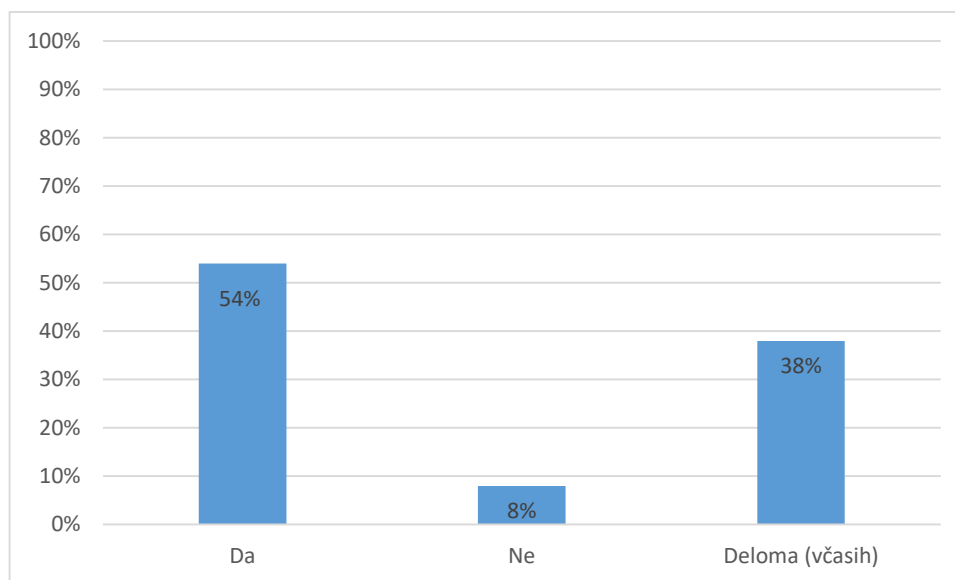
V nadaljevanju zaključne strokovne naloge vam bomo predstavili rezultate anketnega vprašalnika, ki smo ga poslali 41 zaposlenim v organizaciji in do kakšnih ugotovitev smo prišli s pomočjo anketnega vprašalnika. Pri odgovarjanju na anketni vprašalnik je sodelovalo 41 zaposlenih, od tega jih je kliknilo na anketo 35, ustrezno izpolnjenih anketnih vprašalnikov pa je bilo 26. Glede na pridobljene podatke smo izračunali delež udeležencev, ki so končali anketni vprašalnik v celoti, in ta je 63 odstotkov. Kot je razvidno je v anketnem vprašalniku sodelovalo 27 odstotkov moških in 73 odstotkov žensk. Največ anketirancev je bilo starih med 25 in 35 let, sledili so jim stari med 35 in 45 let (6 anketirancev), nato med 45 in 55 let (2 anketiranca) in še po 1 anketiranec star med 55 let in več ter 1 anketiranec star med 15 in 25 let.

V sklopu anketnega vprašalnika smo zaposlenim zastavljali različna vprašanja s področja dela, zdravja, prostega časa in odnosov na delovnem mestu. Na vprašanje, ali so zadovoljni z delom, ki ga opravljajo na delovnem mestu, je večina anketirancev odgovorila z da, in to kar 88 odstotkov vprašanih, ki so ustrezno izpolnili anketo, medtem ko jih je 12 odstotkov deloma zadovoljenih z delom, ki ga opravljajo. V nadaljevanju smo anketirance povpraševali, ali imajo vpliv na delo, pri katerem so imeli anketiranci na voljo tri možne odgovore, in sicer da, ne in deloma. Iz slike 3 so razvidni njihovi odgovori. 54 odstotkov



vprišanjih je izjavilo, da imajo vpliv na delo, 38 odstotkov deloma/včasih, 8 odstotkov pa je takih, ki pravijo, da nimajo vpliva na delo.

*Slika 3: Imate vpliv na delo?*

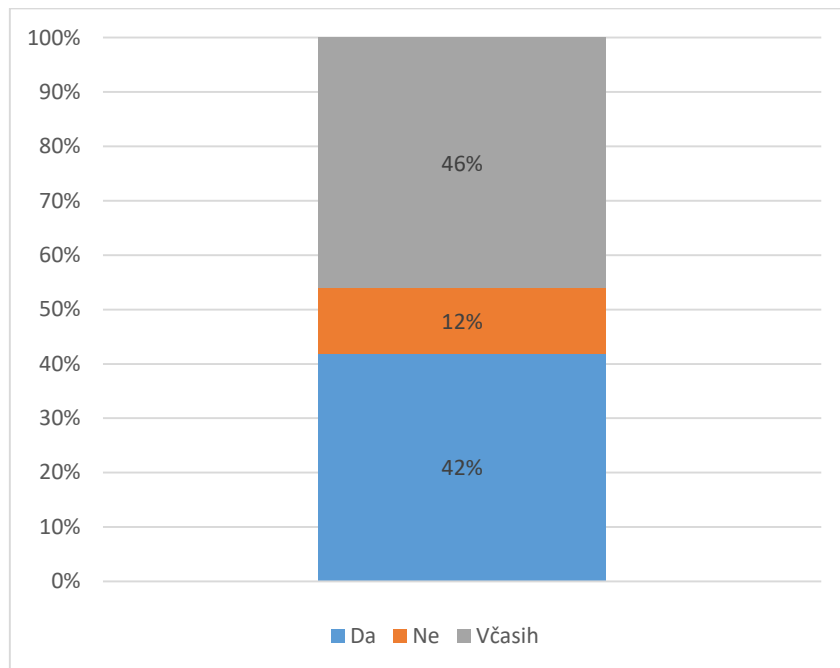


*Vir: lastno delo.*

Pri vprašanju, ali je njihovo delo razgibano, smo prejeli glede na naša pričakovanja presenetljiv odgovor. V veliki večini so anketiranci izpostavili, da je njihovo delo razgibano, in to kar 81 odstotkov oziroma 21 vprašanih, 8 odstotkov jih trdi, da njihovo delo ni razgibano, 12 odstotkov pa jih navaja, da je njihovo delo včasih razgibano. Pri četrtem vprašanju, ali se dobro razumejo s sodelavci, smo prejeli naslednje odgovore izmed možnosti, ki so da, ne, deloma. Vsi anketiranci so odgovorili, da se dobro razumejo s sodelavci, to je glavni pokazatelj, da so med seboj v dobrih odnosih, da se spodbujajo, pomagajo in ipd.

Pri vprašanju, ali se dobro razumejo z nadrejenimi, pa smo prišli tudi do zanimivih ugotovitev, saj jih je večina, in to kar 96 odstotkov oziroma 25 vprašanih, odgovorila z da, 4 odstotke oziroma 1 vprašani pa deloma. Glede na pridobljene podatke se vidi da se zaposleni in nadrejeni dobro razumejo med seboj, kar je tudi ključno za dobro vzdušje, atmosfero in dobre odnose ipd. Pri šestim vprašanju smo anketirance spraševali, ali so pogosto pod stresom oziroma velikim pritiskom v službi. Rezultate smo prikazali tudi s pomočjo slike 4, razvidno pa je, da jih je 11 vprašanih oziroma 42 odstotkov pod stresom v službi, 46 odstotkov oziroma 12 vprašanih trdi, da so včasih pod stresom, medtem ko jih 12 odstotkov trdi, da niso pod stresom oziroma velikim pritiskom.

*Slika 4: Ste pogosto pod stresom/velikim pritiskom v službi?*



*Vir: lastno delo.*

Tiste anketirance, ki so pri šestem vprašanju odgovorili z da oziroma včasih, smo dodatno povprašali, koga krivijo za njihovo stanje. Omogočili smo jim več možnih odgovorov, med katerimi so preobremenjenost na delovnem mestu, slabi odnosi med sodelavci, družinski problemi, osamljenost, neustrezno delovno okolje (hrup ...), slabi materialni pogoji za življenje in drugo. Največ oziroma večina jih je odgovorila preobremenjenost na delovnem mestu, in to kar 70 odstotkov, ostalih 30 odstotkov jih je izbralo možnost drugo in zapisali so naslednje odgovore:

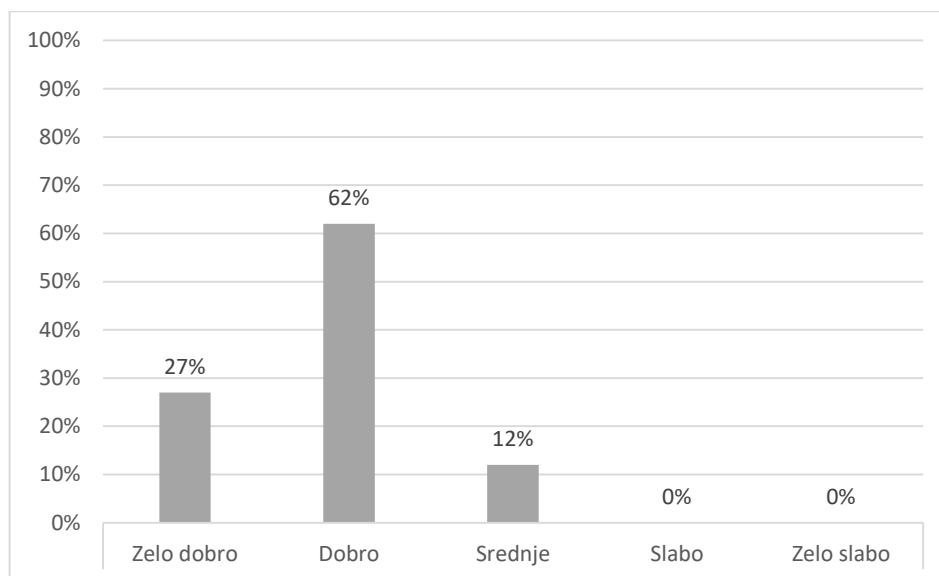
- Moje stanje je v redu.
- Dejavniki, na katere nimamo vpliva.
- Slaba organizacija na določenih pogojih.
- Narava dela.
- Ne krivim nikogar, do takšnega stanja pride, ko je povečan obseg dela, na kar ne vpliva nihče.

Anketirance smo povprašali tudi na področju zdravja in zdravstvenih težav. Pri vprašanju osem smo anketirance spraševali o tem, ali so v skrbeh za svoje zdravje. Za odgovor so imeli tri možnosti: da, ne in včasih. Rezultati sledijo v nadaljevanju; 15 odstotkov vprašanih trdi, da so v skrbeh za svoje zdravje, 31 odstotkov jih trdi, da so včasih v skrbeh za svoje zdravje, kar 54 odstotkov pa jih trdi, da niso v skrbeh za svoje zdravje.

Pri devetem vprašanju smo anketirance spraševali o tem, kako bi ocenili trenutno zdravstveno stanje, na izbiro za odgovor so imeli naslednje možnosti: zelo dobro, dobro,

srednje, slabo, zelo slabo. Večina anketirancev je izbrala dobro, in to kar 62 odstotkov oziroma 16 vprašanih, 27 odstotkov jih je odgovorilo zelo dobro, medtem ko jih je 12 odstotkov odgovorilo srednje. Za boljšo predstavbo pa smo pripravili tudi grafični prikaz, ki je razviden iz slike 5.

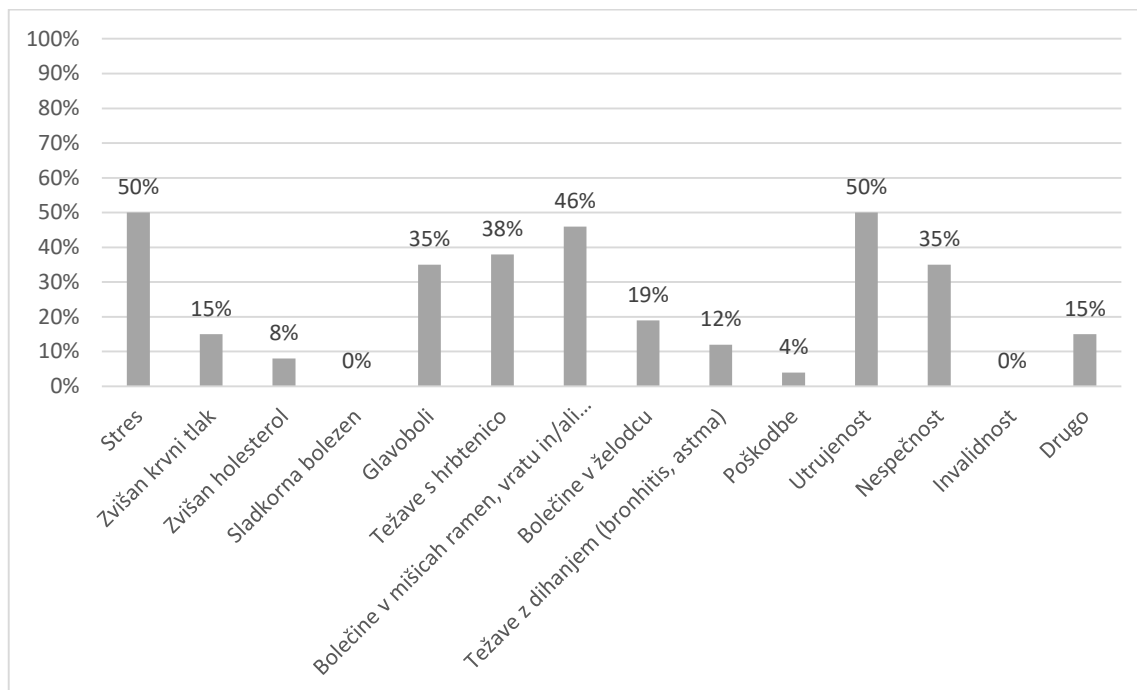
*Slika 5: Kako bi ocenili svoje trenutno zdravstveno stanje?*



*Vir: lastno delo.*

Pri desetem vprašanju smo anketirance spraševali, ali so se soočili s kakšno zdravstveno težavo v zadnjih 12 mesecih. Na voljo so imeli naslednje možnosti: stres, zvišan krvni tlak, zvišan holesterol, sladkorna bolezen, glavobol, težave s hrbtenico, bolečine v mišicah ramen, vratu in/ali zgornjih udov, bolečine v želodcu, težave z dihanjem (bronhitis, astma), poškodbe, utrujenost, nespečnost, invalidnost, drugo. Pri tem vprašanju smo imeli možnost izbire več odgovorov. Rezultati so prikazani v sliki 6, najbolj izstopata stres in utrujenost, sledijo jim bolečine v mišicah ramen, vratu in/ali zgornjih udov. Izpostavili bi še težave s hrbtenico, glavobole in nespečnost.

Slika 6: Ste se v zadnjih 12 mesecih soočili s kakšno zdravstveno težavo?



Vir: lastno delo.

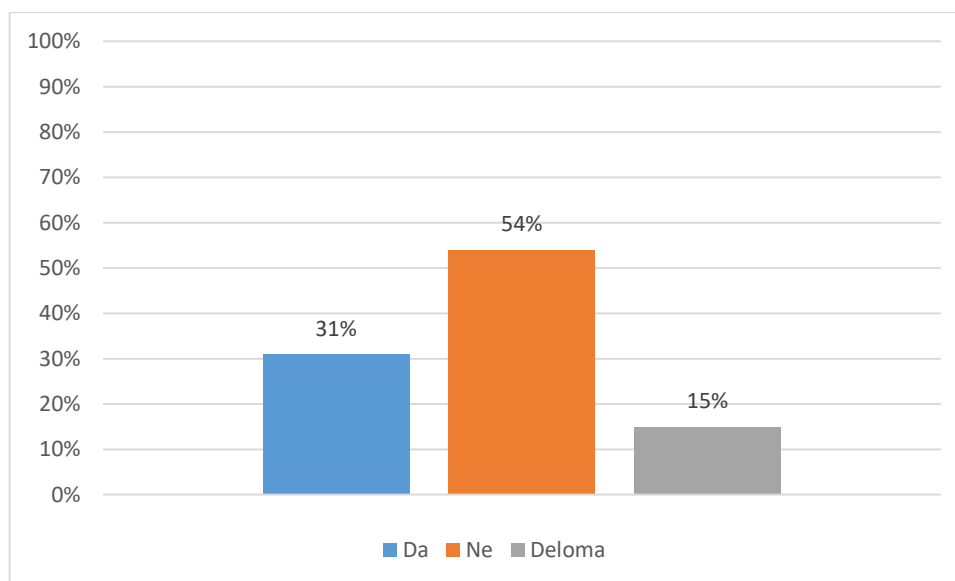
Anketirance smo spraševali tudi o njihovi preobremenjenosti na delovnem mestu. 69 odstotkov vprašanih jih je odgovorilo, da so včasih preobremenjeni na delovnem mestu, 19 odstotkov jih navaja da so preobremenjeni na delovnem mestu, 12 odstotkov pa jih trdi da niso preobremenjeni na delovnem mestu. Pri dvanajstem vprašanju smo anketirance spraševali, ali so cenjeni pri svojem delu. Na voljo so imeli štiri različne odgovore: da, ne, včasih, ne vem. Z 38 odstotki so odgovorili z da in z ne vem, 23 odstotkov pa jih je odgovorilo včasih. Spraševali smo jih tudi, ali jih pri delu moti hrup (telefoni, tiskalniki). S 54 odstotki so odgovorili, da jih hrup ne moti, 27 odstotkov je bilo takšnih, da jih včasih moti, medtem ko jih je 19 odstotkov takšnih, ki jih hrup moti.

Anketirance smo spraševali tudi o njihovih prehranjevalnih navadah, na kar lahko navežemo vprašanja štirinajst in petnajst. Pri štirinajstem vprašanju smo jih povprašali, ali se prehranjujejo zdravo; 50 odstotkov jih je odgovorilo deloma (včasih), 46 odstotkov se jih prehranjuje zdravo, 4 odstotki anketirancev pa se ne prehranjujejo zdravo. Povprašali smo jih tudi, ali lahko vplivajo na prehrano v delovnem času. 58 odstotkov jih je odgovorilo, da lahko vplivajo na prehrano v delovnem času, 31 odstotkov včasih, medtem ko jih 12 odstotkov vprašanih ne more vplivati na prehrano med delovnim časom.

Pri šestnajstem vprašanju smo anketirance spraševali, ali kadijo. Pridobili smo naslednje odgovore: 85 odstotkov vprašanih jih ne kadi, 8 odstotkov jih kadi in tudi takih, ki kadijo včasih. Pri naslednjem vprašanju smo jih povprašali, ali se od njih zahteva, da opravljajo

dela, ki niso v opisu njihovih nalog. Na voljo so imeli naslednje odgovore: da, ne, včasih. Večina, kar 54 odstotkov, jih je odgovorila, da se od njih ne zahteva, da opravljajo dela, ki niso v opisu njihovih nalog, 38 odstotkov jih je odgovorilo, da se včasih zahteva, da opravljajo dela, ki niso v opisu njihovih nalog, 8 odstotkov pa jih je odgovorilo, da se od njih zahteva, da opravljajo dela, ki niso v opisu njihovega dela. Za nas je bil pomemben tudi podatek, ali so zaposleni prebrali oceno tveganja, ki jo je za njihovo delovno mesto pripravil delodajalec. 54 odstotkov jih navaja, da niso prebrali ocene tveganja, 31 odstotkov je takih, ki so prebrali oceno tveganja, 15 odstotkov pa takih, ki so jo prebrali deloma. Rezultati so razvidni tudi v sliki 7.

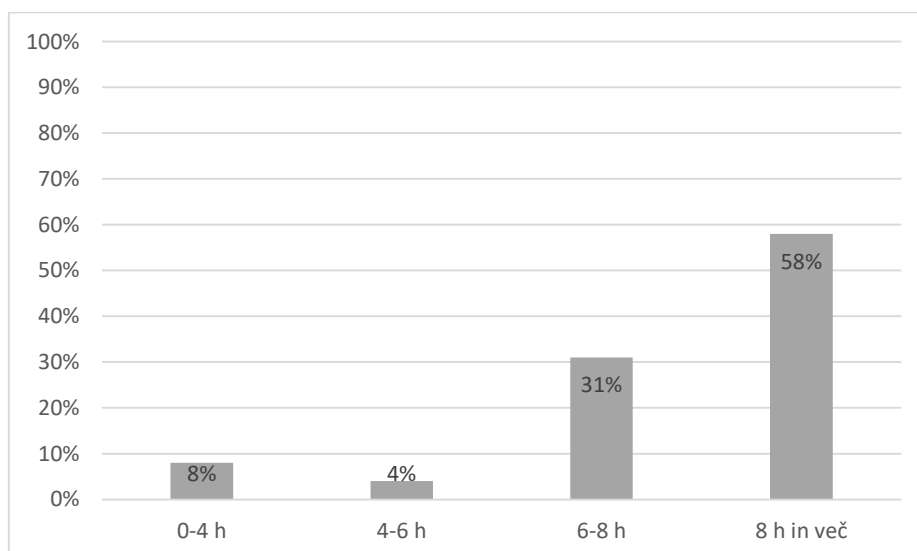
*Slika 7: Ste prebrali oceno tveganja, ki jo je za vaše delovno mesto pripravil delodajalec?*



*Vir: lastno delo.*

Pri devetnajstem vprašanju smo anketirance spraševali, ali so telesno aktivni vsaj trikrat tedensko, in pridobili smo te odgovore: 54 odstotkov zaposlenih med njimi 14 zaposlenih je telesno aktivnih vsaj trikrat tedensko, 42 odstotkov je takšnih, ki niso, 4 odstotke oziroma 1 zaposleni pa je aktiven enkrat do dvakrat tedensko. Zanimalo nas je tudi, ali lahko usklajujejo svoj prosti čas in delo. Na izbiro so imeli možnosti da, ne in deloma (včasih). Velika večina oziroma 50 odstotkov je odgovorila, da lahko usklajujejo svoj prosti čas in delo, prav tako pa je naslednjih 50 odstotkov vprašanih odgovorilo, da lahko deloma oziroma včasih usklajujejo svoj prosti čas in delo. Zaposlene v podjetju pa smo povprašali tudi o njihovih sedalnih navadah. Vprašali smo jih, koliko ur na dan presedijo na delovnem mestu. Na izbiro so imeli več odgovorov, ki so predstavljeni v sliki 8.

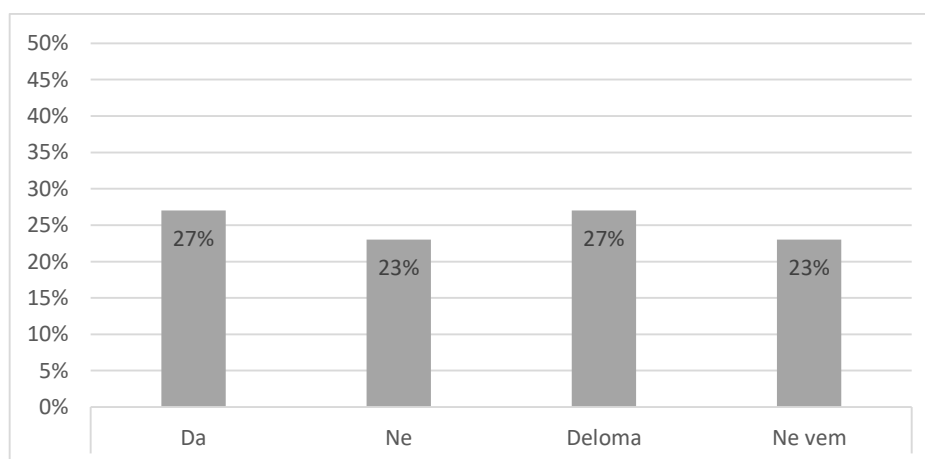
Slika 8: Koliko ur na dan presedite na delovnem mestu?



Vir: lastno delo.

Zanimiv podatek za nas je, da več kot petdeset odstotkov oziroma natančneje 58 odstotkov zaposlenih na delovnem mestu presedi 8 ur in več, sledijo jim tisti, ki presedijo od 6 do 8 ur, nato tisti, ki presedijo od 0 do 4 ure in tistih 4 odstotkov zaposlenih, ki presedijo od 4 do 6 ur. Povprašali pa smo jih tudi o promociji zdravja na delovnem mestu in aktivnostih, ki jih v podjetju izvajajo na tem področju. Spraševali smo jih, ali v podjetju izvajajo promocijo zdravja na delovnem mestu. Pridobili smo naslednje odgovore, ki so razvidni iz slike 9.

Slika 9: Ali v vašem podjetju izvajajo promocijo zdravja na delovnem mestu?



Vir : lastno delo.

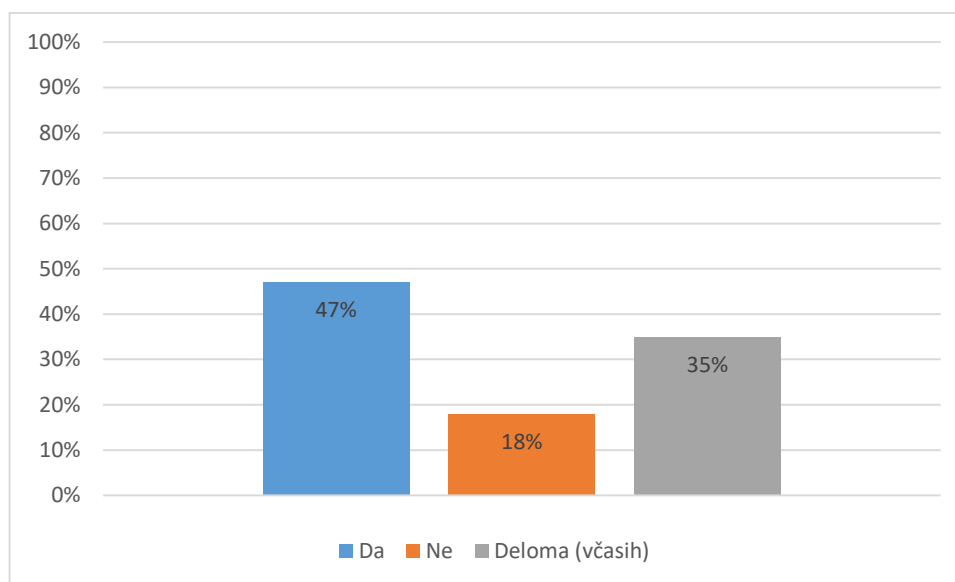
Prišli smo do zanimivih ugotovitev. 27 odstotkov vprašanih trdi, da v podjetju izvajajo promocijo zdravja na delovnem mestu, 27 odstotkov je tudi takšnih, ki mislijo, da deloma izvajajo promocijo zdravja na delovnem mestu, medtem ko je 23 odstotkov vprašanih izjavilo, da ne izvajajo promocije zdravja na delovnem mestu, in prav tako je 23 odstotkov

takšnih, ki ne vedo, ali se v njihovem podjetju izvaja promocija zdravja na delovnem mestu. Če povzamemo našo analizo, je 46 odstotkov takšnih, ki ne vedo oziroma so prepričani, da so to ne izvaja v njihovi organizaciji.

Med drugim smo jih spraševali tudi o aktivnostih, ki se izvajajo v sklopu projekta Promocije zdravja na delovnem mestu. Večina prejetih odgovorov je pokazala, da zaposleni ne vedo, katere aktivnosti se izvajajo na področju projekta promocije zdravja na delovnem mestu. Takšnih je bilo kar 46 odstotkov oziroma 12 zaposlenih. 9 zaposlenih ve, katere aktivnosti se izvajajo s področja promocije zdravja na delovnem mestu, medtem ko jih je 19 odstotkov takšnih, ki vedo deloma katere aktivnosti se izvajajo na področju promocije zdravja na delovnem mestu.

Povprašali smo jih tudi, ali bi si želeli kaj spremenitvi v sklopu projekta Promocije zdravja na delovnem mestu, njihove odgovore smo prikazali s pomočjo slike 10. Pridobili smo odgovore, ki so razvidni na sliki 13. 47 odstotkov zaposlenih si želi spremembe na področju promocije zdravja na delovnem mestu, 18 odstotkov je takšnih, ki si ne želijo spremeniti ničesar, medtem ko je 35 odstotkov takšnih, ki bi si deloma oziroma včasih želeli spremembe s področja projekta promocije zdravja na delovnem mestu.

*Slika 10: Bi si želeli kaj spremeniti v sklopu projekta Promocije zdravja na delovnem mestu?*

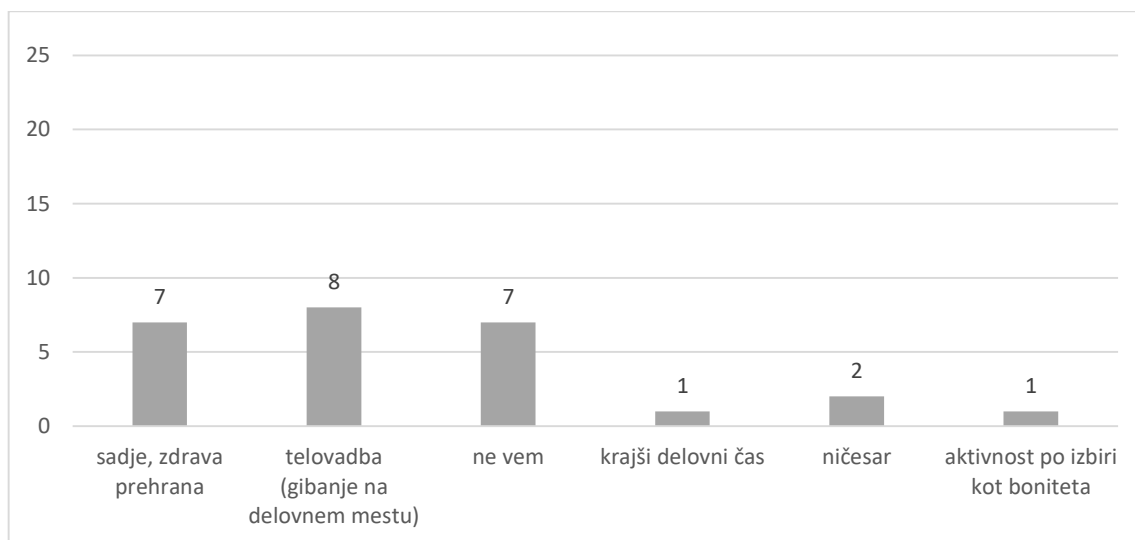


*Vir: lastno delo.*

Zaposlene smo povprašali tudi o njihovih željah oziroma ukrepih, ki bi si jih želeli na področju promocije zdravja na delovnem mestu, pridobili smo izbor zanimivih odgovorov, ki bodo predstavljeni v nadaljevanju. Za lažjo analizo smo podobne odgovore združili in jih predstavili s pomočjo slike 11. 27 odstotkov vprašanih bi si želelo v promocijo zdravja na delovnem mestu vključiti sadje oziroma zdravo prehrano, 31 odstotkov je takšnih, ki so

izrazili željo po telovadbi oziroma gibanju na delovnem mestu, 27 odstotkov jih ne ve, kaj bi spremenili, 8 odstotkov je takšnih, ki ne bi spremenili ničesar, 4 odstotke pa si želi krajši delovni čas in aktivnosti po izbiri, kot imajo v organizaciji vpeljane bonitete.

*Slika 11: Kakšne ukrepe v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu bi si želeli v svoji organizaciji?*



*Vir: lastno delo.*

### 3.7 Predlogi za podjetje

Na podlagi analize celotnega anketnega vprašalnika bi za izbrano organizacijo svetovali naslednje. Na podlagi smernic, ki jih je pripravilo Ministrstvo za zdravje, bi organizaciji svetovali, naj določijo odgovorno osebo, ki bo skrbela za promocijo zdravja na delovnem mestu in z njimi povezanimi aktivnostmi. Svetujemo jim tudi, naj odgovorna oseba določi osebe, ki ji bodo v pomoč za lažjo organizacijo in kontrolo ter izboljševanje aktivnosti s področja promocije zdravja na delovnem mestu.

Na podlagi izbranih rezultatov in analize ankete Anketa ocene potreb in zadovoljstvo zaposlenih ter tudi s pomočjo Izjave o varnosti z oceno tveganja smo v nadaljevanju opredelili področja, na katerih se projekt Promocije zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju izvaja in skušali čim bolj zmanjšati tveganja, ki spadajo in se vežejo na delovna mesta znotraj podjetja. Sam projekt Promocija zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju se izvaja na različnih področjih, ki smo jih opredelili s pomočjo anketnega vprašalnika:

- usklajevanje dela in prostega časa,
- telesna aktivnost v službenem času,
- zmanjševanja stresa,
- spodbujanje zaposlenih k zdravemu življenjskemu slogu.



Na področju usklajevanja dela in prostega časa bi predlagali organizaciji, da bi zaposlenim omogočili gibljiv delovni čas in delo od doma. Vsak zaposleni bi tako imel možnost gibljivega prihoda in odhoda iz službe. S tem želimo zaposlenim omogočiti prihod v službo, ki ne bo stresen zanje in jim bo omogočal, da zjutraj brez hitenja in v miru oddajo svoje otroke v vrtec ali šolo ali pa opravijo kakšno drugo obveznost, ki ni povezana z delom. Prav tako se zaposleni lahko odloči in ima možnost delati od doma, v kolikor si to želi, vendar mora o svoji odločitvi prej obvestiti nadrejenega in pridobiti njegovo soglasje za delo od doma. V sklopu področja usklajevanja dela in prostega časa bi lahko podjetje organiziralo predavanje na temo usklajevanje dela in prostega časa, kjer bi se zaposleni seznanili s prijemi in triki, s katerimi si bodo ali si že lahko lažje razporedijo službene obveznosti in organizirajo čas znotraj svojega delovnika in prav tako tudi izven njega.

Kot smo že zgoraj omenili, se bomo ukvarjali z različnim področji med drugim tudi s področjem telesne aktivnosti. Glede na analizo anketnega vprašalnika 58 odstotkov zaposlenih na delovnem mestu presedi 8 ur in več, kjer so zaposleni izpostavljeni statičnim obremenitvam, ki jih bodo skušali v čim večji meri odpraviti in zaposlenim omogočati in jih spodbujati, da bi si med svojim delom vzeli pavzo in opravili priporočljive vaje, ki se vežejo na njihovo področje dela, in s tem razbremenili svoje telo od neprestanega sedenja.

Zato bi bilo nujno, da bi se v sklopu tega področja izvedlo izobraževanje oziroma prikaz vaj, katere vaje so priporočljive, da jih izvajajo tisti zaposleni, ki na svojem delovnem mestu veliko sedijo. Prav tako pa so zaposleni izrazili željo, da bi se v sklop projekta promocije zdravja na delovnem mestu v izbrani organizaciji vključila telesna aktivnost/telovadba na delovnem mestu, ki bi se organizirala enkrat do dvakrat na teden/mesec s pomočjo zunanjega trenerja in telovadnice, vse pa je odvisno od zmožnosti in kapacitet organizacije.

V ta sklop bi lahko vključili tudi spodbujanje zaposlenih za uporabo stopnic namesto dvigala, prav tako bi lahko vključili zdrav prihod na delovno mesto s čim manjšim onesnaževanjem, na primer s kolesom, avtobusom. Na tem področju bi morale tudi podjetje izdelati kolesarnico oziroma zaposlenim omogočiti prostor, kjer bi lahko varno spravili svojo opremo. Prav tako pa se bo v sklopu te aktivnosti izvajalo spodbujanje zaposlenih s pomočjo promocijskega materiala k čim večji telesni aktivnosti. Zaposlene se bo spodbujalo na vsakem koraku s pomočjo plakatov na vidnih mestih.

Glede na anketni vprašalnik je stres tudi eno izmed področij, na katero se bomo osredotočili. Glede na rezultate anketnega vprašalnika je 42 odstotkov zaposlenih pod stresom oziroma velikim pritiskom, 46 odstotkov zaposlenih pa je včasih pod stresom oziroma velikim pritiskom. Kot podvprašanje smo tistim, ki so odgovorili z da in včasih postavili vprašanje koga krivijo za tako stanje, jih je 70 odstotkov odgovorilo, da je za njihovo stanje kriva preobremenjenost na delovnem mestu. Zaposlene smo povprašali tudi o njihovih zdravstvenih težavah v zadnjih 12 mesecih, 50 odstotkov zaposlenih jih je odgovorilo stres in utrujenost, 35 odstotkov je bilo takšnih, ki so odgovorili glavoboli in nespečnost. Vsi ti

dejavniki so lahko posledica stresa ali pa tudi ne, zato smo se odločili, da je stres eden od glavnih dejavnikov.

Za stres in stresne situacije včasih ni odgovorno samo delo, razlogi se najdejo tudi drugje. Pomembno pa je, da zaposleni znajo obvladati stres in stresne situacije, zato predlagamo na tem področju določene spremembe. Predlagali bi, da se v sklop projekta promocije zdravja na delovnem mestu v izbrani organizaciji vključi vsaj dvakrat letno izobraževanje s področja stresa in njegovega obvladovanja. Kot temo predavanja bi lahko predlagali obvladovanje stresa na delovnem mestu, kako čim boljše organizirati delo, da nismo pod stresom in drugo. Eden izmed ukrepov, ki se tiče področja stresa, bi bil lahko oziroma bila usposobljena oseba, ki bi lahko zaposlenim pomagala svetovati in prebroditi njihovo stresno obdobje, na primer s pomočjo pogovora in pravih usmeritev.

Zaposleni so v anketnem vprašalniku pod možnostjo, kakšne ukrepe v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu bi si želeli v svoji organizaciji, izrazili veliko željo po zdravi prehrani in telesni aktivnosti. To področje smo poimenovali spodbujanje zaposlenih k zdravemu življenjskemu slogu, organizacija v sklopu tega področja že organizira določene aktivnosti, ki bi jih vključili. Med drugim organizirajo enkrat letno športne igre, katerih je naj bi se udeležili vsi zaposleni. V sklopu športnih iger se izvajajo različne igre na različnih področjih. Prav tako pa je zaposlenim omogočeno, da se v sklopu tega področja udeležijo Ljubljanskega maratona in Business run teka in se preizkusijo v svoji vzdržljivosti v teku na daljše razdalje. Kot spodbudo zaposlenih k zdravemu življenjskemu slogu smo dodali možnost, da bi zaposlenim omogočili dnevno sveže sadje, saj dajejo zaposleni s svojo željo velik poudarek na to, in kot pravi rek, eno jabolko na dan odžene zdravnika stran.

Vsa področja, ki smo jih opredelili, pa se prepletajo med seboj, zato bi lahko vsem aktivnostim, ki smo jih opredelili, dodali tudi še drugemu področju. Pomembno pa je, da je promocija na delovnem mestu uspešna in zaželeno tudi s strani zaposlenih, saj so zaposleni ključni dejavnik v sami promociji zdravja na delovnem mestu, saj če zaposleni niso zadovoljni s programom promocije zdravja na delovnem mestu, se aktivnosti v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu tudi ne bodo udeleževali.

Na področju vseh aktivnostih je pomembno, da se spodbuja zaposlene s pomočjo promocijskega materiala k čim večji telesni aktivnosti, zmanjšanju stresa, usklajevanju dela in prostega časa ter spodbujanju zaposlenih k zdravemu življenjskemu slogu. Kot primer spodbude zaposlenih lahko navedemo, da bi se zaposlene spodbujalo s pomočjo plakatov na vidnih mestih, na primer za uporabo stopnic namesto dvigala. K spodbujanju zaposlenih bi lahko uvedli tudi enkrat mesečne novice o aktualnih temah s področja zdravja, stresa, aktivnostih oziroma predavanja, ki se bodo izvajala in za katere se bodo zbirale prijave v sklopu projekta promocije zdravja na delovnem mestu.

### **3.8 Omejitve raziskave in priložnosti za prihodnje raziskovanje**

Pri zbiranju podatkov za raziskavo smo naleteli na omejitve, v svoj vzorec podatkov nismo mogli zajeti vseh zaposlenih. Prav tako pa nismo mogli pridobiti vseh podatkov, ki smo jih potrebovali. Priložnosti za nadaljnje raziskovanje se kažejo na različnih področjih, kot eno izmed tem bi izpostavili, kakšen finančni učinek ima promocija zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju. Lahko bi se naredila tudi analiza učinka promocije zdravja na delovnem mestu po uvedbi v podjetje in primerjava s podatki iz prejšnje raziskave. Možnosti je veliko, samo izbrati je treba.

## **SKLEP**

Skozi proces nastajanja zaključne strokovne naloge smo morali raziskati različna področja, med drugim, kakšen je namen zaključne strokovne naloge. Njen namen je predlagati korake in ukrepe za implementacijo promocije zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju. Soočali smo se tudi z različnimi cilji, ki smo jih uresničili na različne načine, eden izmed ciljev je bil pregled literature na področju promocije zdravja na delovnem mestu. Pri tem cilju so nam bili v pomoč raziskovalni članki in informacije, ki smo jih prejeli preko spleta, in ostala literatura. Naslednji cilj je bil analiza obstoječega stanja, ki smo jo opravili s pomočjo anketnega vprašalnika in kroga deležnikov ter matriko deležnikov.

Na podlagi anketnega vprašalnika in primarnih informacij smo izvedeli tudi, katere aktivnosti podjetje nudi in bi spadale na področje promocije zdravja na delovnem mestu. Na podlagi smernic, ki jih je izdalo Ministrstvo za zdravje, smo podali predloge in osnutek promocije zdravja na delovnem mestu in možnosti izboljšav promocije zdravja na delovnem mestu glede na predhodno stanje in predloge, kam bi se lahko podjetje razvijalo na področju promocije zdravja na delovnem mestu.

Prišli smo do ugotovitev, da podjetje ni imelo izdelanega načrta promocije zdravja na delovnem mestu, izvajali pa so določene aktivnosti, ki se jih je dalo vključiti v projekt promocije zdravja na delovnem mestu. Skozi proces nastajanja zaključne strokovne naloge smo prišli tudi do ugotovitev, da je zdravje ključni dejavnik pri zaposlenih, saj če zdravja ni, tudi zaposlenih ni, promocija zdravja na delovnem mestu pa je zelo pomembna glede na staranje evropskega prebivalstva in tudi drugih dejavnikov, povezanih z zdravjem. Za samo organizacijo oziroma podjetje pa je pomembno tudi dejstvo, da se za vsak evro vloženega denarja v promocijo zdravja na delovnem mestu investicija po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu povrne med 2,5–4,8 evra. Promocija zdravja na delovnem mestu pa ni pomembna samo zaradi finančne koristi in zdravja zaposlenih, ampak vpliva na številne druge dejavnike, ki se izražajo tako navzven kot znotraj podjetja.

Na začetku zaključne strokovne naloge smo si postavili raziskovalno vprašanje, na katero moramo odgovoriti. Raziskovalno vprašanje se glasi: Kako pripraviti in uvesti promocijo

zdravja na delovnem mestu v izbranem podjetju? Za pripravo promocije zdravja na delovnem mestu je ključna raziskava obstoječega stanja s pomočjo anketnega vprašalnika ali kakšne druge primerne metode, pomembna je tudi ugotovitev, ali podjetje že nudi kakšne aktivnosti, ki bi jih lahko umestili v projekt promocije zdravja na delovnem mestu. Ključna je tudi seznanjenost s teoretičnim delom in smernicami, ki jih je pripravilo Ministrstvo za zdravje. Ko ste seznanjeni z vsemi področji, ki jih potrebujete za pripravo promocije zdravja na delovnem mestu, izdelate načrt promocije zdravja na delovnem mestu. Uvedba promocije zdravja na delovnem mestu pa je odvisna od same organizacije, mi kot zunanji udeleženci žal ne moramo vplivati na proces uvedbe promocije zdravja na delovnem mestu. Ključno za uvedbo pa je tudi to, da ima podjetje znotraj organizacije osebo, ki bo skrbela za področje promocije zdravja na delovnem mestu, in delovno skupino, ki bo sodelovala z njim pri uvedbi, analiziranju rezultatov in pripravi predlogov izboljšav.

Promocija zdravja na delovnem mestu je po našem mnenju zelo kompleksno področje, saj se osredotoča na različne udeležence, med drugim na zaposlene, vodstvo, državo in druge. Vsak izmed njih pa ima neko svojo vlogo v celotni verigi za uspeh promocije zdravja na delovnem mestu v samem podjetju. Promocije zdravja na delovnem mestu ne smemo jemati kot samoumevno, ampak mora biti premišljena, saj je za vsako področje dela oziroma vrsto zaposlitve določena specifika. Kot primer lahko navedemo delo na višini, sedeče delo in tako dalje. Za vsako področje dela pa veljajo različni pogoji, in prav tako je s promocijo zdravja na delovnem mestu, ne moremo imeti nekega osnovnega modela, ampak se ta model razlikuje od organizacije do organizacije, saj so področja dela različna.

Podjetju smo podali naslednja priporočila pri uvedbi promocije zdravja na delovnem mestu. Na podlagi analize anketnega vprašalnika smo prišli do naslednjih ugotovitev in želja zaposlenih na področju promocije zdravja na delovnem mestu. Podjetju bi svetovali, da naj promocijo zdravja na delovnem mestu razdeli na različna področja, opredelili smo štiri:

- usklajevanje dela in prostega časa,
- telesna aktivnost v službenem času,
- zmanjševanja stresa,
- spodbujanje zaposlenih k zdravemu življenjskemu slogu.

Za vsako izmed področij smo predlagali aktivnosti, ki bi se izvajale znotraj tega področja, izpostavimo pa lahko tudi, da se področja med seboj tudi prepletajo in za doseg enega področja sta lahko skupni isti aktivnosti. Na področju usklajevanja dela in prostega časa smo predlagali gibljiv delovni čas in delo od doma, kar v podjetju že izvajajo. V ta sklop bi dodali še predavanja na temo usklajevanja dela in prostega časa ter predavanja, povezana s tem področjem.

Področje telesne aktivnosti glede na pridobljene rezultate anketnega vprašalnika; zaposleni na svojem delovnem mestu presedijo v večini 8 ur in več, zato je to področje ključno.

Organizaciji predlagamo, da izvede izobraževanje oziroma prikaz vaj, katere vaje so priporočljive, da jih izvajajo zaposleni, ki na svojem delovnem mestu neprestano sedijo. Zaposleni so izrazili tudi željo, da bi se v sklop projekta promocije zdravja na delovnem mestu v izbrani organizaciji vključila telesna aktivnost/telovadba na delovnem mestu, ki bi se organizirala enkrat do dvakrat na teden/mesec s pomočjo zunanjega trenerja in telovadnice med delovnikom. Znotraj tega lahko vključimo tudi spodbujanje zaposlenih k uporabi stopnic namesto dvigala, zdrav prihod na delovno mesto in drugo.

Stres je ključno področje, zato bi organizaciji predlagali, da se v sklop projekta promocije zdravja na delovnem mestu v izbrani organizaciji vključi vsaj dvakrat letno izobraževanje s področja stresa in njegovega obvladovanja. Kot temo predavanja bi lahko predlagali obvladovanje stresa na delovnem mestu, kako čim boljše organizirati delo, da nismo pod stresom in drugo. Eden izmed ukrepov, ki se tiče področja stresa, bi bil lahko oziroma bila usposobljena oseba, ki bi lahko zaposlenim svetovala in pomagala prebroditi njihovo stresno obdobje, na primer s pomočjo pogovora in pravih usmeritev.

Kot zadnje področje pa je opredeljeno spodbujanje zaposlenih k zdravemu življenjskemu slogu; organizacija v sklopu tega področja že organizira določene aktivnosti, ki bi jih vključili. Med drugim organizirajo enkrat letno športne igre, katerih naj bi se udeležili vsi zaposleni. Prav tako pa je zaposlenim omogočeno, da se v sklopu tega področja udeležijo Ljubljanskega maratona in Business run teka in se preizkusijo v svoji vzdržljivosti v teku na daljše razdalje.

Kot spodbudo zaposlenim k zdravemu življenjskemu slogu smo dodali možnost, da bi zaposlenim omogočili dnevno sveže sadje, saj dajejo zaposleni s svojo željo velik poudarek temu, in kot pravi rek, eno jabolko na dan odžene zdravnika stran. Na področju vseh aktivnosti pa bi priporočili, da se spodbuja zaposlene s pomočjo promocijskega materiala k čim večji telesni aktivnosti, zmanjšanju stresa, usklajevanju dela in prostega časa ter spodbujanju zaposlenih k zdravemu življenjskemu slogu. K spodbujanju zaposlenih bi lahko uvedli tudi enkrat mesečne novice o aktualnih temah s področja zdravja, stresa, aktivnosti oziroma predavanja, ki se bodo izvajala in za katere se bodo zbirale prijave v sklopu projekta promocije zdravja na delovnem mestu.

## LITERATURA IN VIRI

1. Buck Consultants. (2009). *A Global Survey of Health Promotion and Workplace Wellness Strategies*. Pridobljeno 23. januarja 2019 iz [http://www.acsm-iawhp.org/files/DOCUMENTLIBRARY/Global%20Wellness%202009\\_ExecSumm\\_English-1.pdf](http://www.acsm-iawhp.org/files/DOCUMENTLIBRARY/Global%20Wellness%202009_ExecSumm_English-1.pdf)
2. Direktiva sveta o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavca pri delu. (1989). *Uradni list evropskih skupnosti*. Pridobljeno 24. januarja 2019 iz <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=EN>

3. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2010). *Promocija zdravja na delovnem mestu za delodajalce*. Pridobljeno 23. januarja 2019 iz <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/factsheets/93>
4. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (brez datuma). *Kampanje za zdravo delovno okolje*. Pridobljeno 26. januarja 2019 iz <https://osha.europa.eu/sl/healthy-workplaces-campaigns>
5. Eurostat. (brez datuma). *Staranje prebivalstva*. Pridobljeno 20. januarja 2019 iz [https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p\\_p\\_id=NavTreeportletprod\\_WAR\\_NavTreeportletprod\\_INSTANCE\\_nPqeVbPXRmWQ&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_pos=1&p\\_p\\_col\\_count=2](https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeportletprod_INSTANCE_nPqeVbPXRmWQ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2)
6. Inšpektorat Republike Slovenije za delo. (brez datuma). *O promociji zdravja na delovnem mestu*. Pridobljeno 26. januarja 2019 iz [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/VI\\_SOKE\\_TEMPERATURE\\_PROMOCIJA/Promocija\\_zdravja\\_na\\_delovnem\\_mestu.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/VI_SOKE_TEMPERATURE_PROMOCIJA/Promocija_zdravja_na_delovnem_mestu.pdf)
7. Ipavic, I. & IRSD. (2016). *Priporočila Inšpektorata RS za delo za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu*. Pridobljeno 08. marca 2018 iz <http://www.zdravi-in-uspesni.si/wp-content/uploads/2016/02/priporocila-inpektorata-rs-za-delo-za-izvajanje-promocije-zdravja-na-delovnem-mestu.pdf>
8. Lamut, S. (2018). *Promocija zdravja skozi pravni, računovodski in davčni vidik* (interno gradivo). Ljubljana: Inštitut za računovodstvo.
9. Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union. (1997). *Moveuropee.it*. Pridobljeno 20. januarja 2019 iz [http://www.move-europe.it/file%20pdf/2018%20Version%20Luxembourg\\_Declaration\\_V2.pdf](http://www.move-europe.it/file%20pdf/2018%20Version%20Luxembourg_Declaration_V2.pdf)
10. Mette, J., Garrido, V. M., Preisser, M. A., Harth, V. & Mache, S. (2018). Workplace health promotion for employees working in offshore wind parks in the German exclusive economic zone: a mixed-methods study. *BMJ Open*, (8), 1 - 13.
11. Mhurchu, N. C., Aston, M. L. & Jebb, A. S. (2010). Effects of worksite health promotion interventions on employee diets: a systematic review. *BMC Public Health*, 10(62), 1–7.
12. Ministrstvo za zdravje. (2015). *Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu*. Pridobljeno 08. marca 2018 iz [http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno\\_zdravje\\_2015/zdr\\_na\\_del\\_mestu/Smernice\\_promocija\\_zdravja\\_na\\_delovnem\\_mestu-marec\\_2015.pdf](http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno_zdravje_2015/zdr_na_del_mestu/Smernice_promocija_zdravja_na_delovnem_mestu-marec_2015.pdf).
13. Poscia, A., Moscato, U., La Milia, D.I., Milovanovic, S., Stojanovic J., Borghini, A., Collamati, A., & Magnavita, N. (2016). Workplace health promotion for older workers: a systematic literature review. *BMC Health Services Research*, 16(1190), 415–478.
14. RS Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (brez datuma), *Javni razpis za sofinanciranje projekta "Usposabljanje delodajalcev za promocijo varnosti in zdravja pri delu*. Pridobljeno 26. januarja 2019 iz [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/JR\\_UD\\_VZD.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/JR_UD_VZD.pdf)
15. Workplace Health Association Australia. (2014). *Trends and Best Practices in Global Workplace Wellness*. Australia: Xerox & Buck consultants 6–13.

16. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. (2015). *Javni razpis za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016*. Pridobljeno 21. januarja 2019 iz <http://www.zzzs.si/zzzs/internet/zzzs.nsf/o/E02C891AF62811EBC1256FFC00378F9C?OpenDocument>
17. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. (brez datuma) *Konvencije Mednarodne organizacije za delo (ILO) s področja varnosti in zdravja pri delu, ki jih je ratificirala Slovenija*. Pridobljeno 26. januarja 2019 iz <https://zssszaupnikvzd.si/zakonodaja/predpisi/ilo/ilo/>

## **PRILOGE**



## Priloga 1: Anketa ocena potreb in zadovoljstva zaposlenih

1. Ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate na delovnem mestu?
  - Da
  - Ne
  - Deloma
2. Imate vpliv na delo?
  - Da
  - Ne
  - Deloma (včasih)
3. Je vaše delo razgibano?
  - Da
  - Ne
  - Deloma (včasih)
4. Se dobro razumete s sodelavci!
  - Da
  - Ne
  - Deloma
5. Se dobro razumete z nadrejenimi!
  - Da
  - Ne
  - Deloma
6. Ste pogosto pod stresom/ velikim pritiskom v službi?
  - Da
  - Ne
  - Včasih
7. (če je odgovor na šesto vprašanje DA, včasih) Koga krivite za vaše stanje?
  - Preobremenjenost na delovnem mestu
  - Slabi odnosi med sodelavci
  - Družinski problemi
  - Neustrezno delovno okolje (hrup...)
  - Osamljenost.
  - Slabi materialni pogoji za življenje
  - Drugo: \_\_\_\_\_
8. Ste v skrbeh za vaše zdravje?
  - Da
  - Ne
  - Včasih
9. Kako bi ocenili vaše trenutno zdravstveno stanje?
  - Zelo dobro
  - Dobro

- Srednje
- Slabo
- Zelo slabo

10. Ste se v zadnjih 12 mesecih soočili s kakšno zdravstveno težavo, ki so našteje spodaj:

- Stres
- Zvišan krvni tlak
- Zvišan holesterol
- Sladkorna bolezen
- Glavoboli
- Težave s hrbtenico
- Bolečine v mišicah ramen, vratu in/ali zgornjih udov
- Bolečine v želodcu
- Težave z dihanjem (bronhitis, astma)
- Poškodbe
- Utrujenost
- Nespečnost
- Invalidnost
- Drugo(navedite): \_\_\_\_\_

11. Ste preobremenjeni na delovnem mestu?

- Da
- Ne
- Deloma (včasih)

12. Ste cenjeni pri svojem delu?

- Da
- Ne
- Deloma (včasih)

13. Vas pri delu moti hrup (telefoni, tiskalniki)?

- Da
- Ne
- Deloma (včasih)

14. Se prehranjujete zdravo?

- Da
- Ne
- Deloma (včasih)

15. Lahko vplivate na prehrano v delovnem času?

- Da
- Ne
- Deloma (včasih)

16. Ali kadite?

- Da

- Ne
  - Deloma (včasih)
17. Se od vas zahteva, da opravljate dela, ki niso v opisu vaših nalog?
- Da
  - Ne
  - Včasih
18. Ste prebrali oceno tveganja, ki jo je za vaše delovno mesto pripravil delodajalec.
- Da
  - Ne
  - Deloma
19. Ste vsaj 3x tedensko telesno aktivni?
- a. Da
  - b. Ne
  - c. Drugo (navedite)\_\_\_\_\_
20. Ali v vašem podjetju izvajajo Promocijo zdravja na delovnem mestu?
- a. Da
  - b. Ne
  - c. Deloma
  - d. Ne vem
21. Veste katere aktivnosti se izvajajo v sklopu projekta Promocije zdravja na delovnem mestu?
- a. Da
  - b. Ne
  - c. Deloma
22. Bi si želeli, kaj spremeniti v sklopu Projekta promocije zdravja na delovnem mestu?
- a. Da
  - b. Ne
  - c. Deloma (včasih)
23. Lahko usklajujete svoj prosti čas in delo?
- Da
  - Ne
  - Deloma (včasih)
24. Koliko ur na dan presedite na delovnem mestu?
- 0-4h
  - 4-6h
  - 6-8h
  - 8h in več
25. Kakšne ukrepe v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu bi si želeli v vaši organizaciji? (navedite)
26. Spol

- M
- Ž

27. Starost

- 15-25
- 25-35
- 35-45
- 45-55
- 55 in več