



PROMOCIJA
ZDRAVJA
NA DELOVNEM
MESTU
V SLOVENSKIH
OBČINAH

12 KORAKOV do ZDRAVEGA PREHRANJEVANJA

- V jedi uživajte!
- Jejte pestro hrano, ki naj bo pretežno rastlinskega izvora!
- Bodite vsak dan telesno dejavni in jejte toliko, da bo vaša telesna teža normalna!
- Večkrat na dan jejte kruh, žita, testenine, riž in krompir, najbolj pri vsakem obroku! Izbirajte polnozrnat izdelke!
- Večkrat na dan (pri vsakem obroku) jejte veliko sadja in zelenjave!
- Jejte čim manj maščob in izdelkov, ki vsebujejo maščobe (na primer mesne izdelke, namaze...)! Omejite količino zaužitega mesa in mesnih izdelkov! Izbirajte puste vrste mesa! Enkrat do dvakrat na teden uvedite brezmesni dan.
- Čim redkeje uživajte slaščice in sladke pijače (sladkane sokove, gazirane pijače...)!
- Dnevno uživajte priporočene količine manj mastnega mleka in manj mastnih mlečnih izdelkov.
- Hrano solite čim manj in ne jejte že vnaprej pripravljenih jedi, ker le-te vsebujejo ogromno zdravju škodljivih konzervansov!
- Hrano pripravljajte na zdrav način in higiensko neoporečno! Hrano dušite, kuhajte ali pecite ter čim manj cvrite. Dodajajte ji čim manj maščob, soli in sladkorja ter jo sproti pripravite!
- Omejite uživanje alkohola!
- Zaužijte dovolj tekočine!

UVOD

Sodobni način dela in z njim sodobno delovno okolje zahtevata od zaposlenih dobro mero vzdržljivosti in prilagodljivosti. Produktivnost in usmerjenost k rezultatom, vseživljenjsko učenje in stalno izpopolnjevanje, karierna in osebna rast, zahteve po inovativnosti, timsko delo in sodelovanje, dodatne in nepredvidene zadolžitve ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja so le nekateri izmed izzivov, s katerimi se delavci spoprijemajo vsak dan.

Po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, so psihosocialna tveganja in stres, povezan z delom, eden od najtežjih izzivov na področju varnosti in zdravja pri delu. Močno vplivajo na zdravje posameznikov, organizacij in nacionalnih gospodarstev. Približno polovica evropskih delavcev meni, da je stres na njihovem delovnem mestu pogost, poleg tega pa prispeva k približno polovici vseh izgubljenih delovnih dni. Tako kot številna druga vprašanja, povezana z duševnim zdravjem, je tudi stres pogosto predmet napačnega razumevanja ali stigmatizacije. Če pa se psihosocialna tveganja in stres obravnavajo kot organizacijsko vprašanje, in ne kot pomanjkljivost posameznika, so lahko enako obvladljivi kot katero koli drugo tveganje za zdravje in varnost pri delu. Po podatkih študije Working Conditions Survey (2005) je bilo v preteklosti več težav v zdravju le na področju bolečin v križu in mišicah. Čedalje obsežnejše predstavlja področje duševnih težav. Predvsem v zadnjem obdobju je zaznati porast bolezni in poslabšanja zdravstvenega stanja, ki so posledica negativnih psihosocialnih dejavnikov na delovnih mestih.

V Sindikatu občin Slovenije (v nadaljevanju »SIOS«) ugotavljamo, da v slovenskih občinah tako med zaposlenimi kot v vodstvenem kadru ni zadostnega zavedanja o psihosocialnih tveganjih na delovnih mestih, prav tako ni podatkov in analiz, ki bi kazale rezultate in dejansko stanje s področja telesnega in duševnega zdravja zaposlenih v slovenskih občinah. Ugotavljamo tudi, da v slovenskih občinah ni dovolj znanja, potrebnega za sistematičen pristop za preprečevanje in obvladovanje dejavnikov psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, v praksi pa ni rešitev in modelov, ki bi jih občine lahko uvajale v svoja področja poslovanja.

Na podlagi zgoraj opisanih ugotovitev je SIOS na Javni razpis za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016, ki ga je objavil Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZS) prijavil projekt »Krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih v slovenskih občinah«. Izmed vseh prijavljenih projektov smo s prijavljenim projektom uspešno kandidirali. Tako je projekt na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

KAJ JE PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU?

Promocija zdravja na delovnem mestu so skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. To dosežemo s kombinacijo:

- **izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja,**
- **spodbujanja delavcev, da se udeležujejo zdravih dejavnosti,**
- **omogočanja izbire zdravega načina življenja in**
- **spodbujanja osebnostnega razvoja.**

Programa promocije zdravja na delovnem mestu ni smiselno izvajati, če hkrati ne ponujate varnega in zdravega delovnega okolja. Promocija zdravja na delovnem mestu temelji na kulturi zdravja, ki zahteva predvsem ustrezno obvladovanje tveganj. Promocija zdravja na delovnem mestu presega zakonske zahteve. Temelji na prostovoljnih ukrepih, ki jih izvajata obe strani, tako vodstvo kot zaposleni. Eden najpomembnejših vidikov uspešnega izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu je stalna zavezanost vseh strani temu vprašanju. Zavezanost vodstva je bistvenega pomena pri preprečevanju navzkrižja med programom promocije zdravja na delovnem mestu in ravnanjem vodstva. Prav tako je zelo pomembna vključenost osebja, kadar koli je to le mogoče, in spodbujanje k čim večjemu sodelovanju v vseh fazah promocije zdravja na delovnem mestu.

VLOGA VODSTVA PRI PROMOCIJI ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Dejavna in vidna podpora vodstva je eden od najpomembnejših dejavnikov oblikovanja kulture zdravega delovnega mesta. Vodstvo za delovno organizacijo namreč predstavlja ključen del njene organizacijske zmožnosti in zmogljivosti za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo programov promocije zdravja na delovnem mestu. Za podporo promociji zdravja na delovnem mestu je najprej potrebna ustrezna informiranost in osveščenost vodstvenega kadra o pomenu zdravega življenjskega sloga ter prednostih in koristih zdravja in dobrega počutja. Vodstveni kadri nosijo tudi odgovornost, da prepoznajo težave zaposlenih, zlasti na področju psihološkega zdravja in nanje ustrezno opozorijo oz. odreagirajo. Za prepoznavanje znakov, da je nekaj narobe, pa so potrebna določena znanja in veščine. V procesu uvajanja promocije zdravja na delovno mesto je tako smiselno najprej izvesti izobraževanja vodstvenih kadrov. Da bi zaposlene, katerim je promocija zdravja na delovnem mestu v prvi vrsti namenjena, pritegnili k sodelovanju v njenih ukrepih in aktivnostih, jim je potrebno dati možnost, da tudi sami nosijo nekaj odgovornosti za njeno izvajanje:

- Zaposlenim postavimo pristna vprašanja: Kaj resnično menite? Kaj predlagate? Kako bi se vi tega lotili?
- Vzpostavimo okvir za izobraževanje in sodelovanje zaposlenih pri načrtovanju promocije zdravja na delovnem mestu, s čimer se bo zvišala njihova zavzetost na tem področju.
- Ustvarimo pogoje za praktično dejavnost: umestimo promocijo zdravja na delovnem mestu v delovno organizacijo tako, da bodo o njenih ukrepih in aktivnosti obveščeni vsi zaposleni in da bodo vsi zaposleni imeli tudi enako možnost sodelovanja.



V procesu načrtovanja promocije zdravja na delovnem mestu («PZD») je potrebno zavedanje vodstva, da gre za dolgoročno naložbo, ki sprva zahteva določena finančna in kadrovska vlaganja. S postopnim in kontinuiranim izvajanjem pa promocija zdravja na delovnem mestu prinese učinke in rezultate, ki se kažejo v bolj zdravih in zadovoljnih zaposlenih, ki so posledično tudi bolj ustvarjalni in produktivni.

Odnos vodstva do zdravja in dobrega

počutja zaposlenih na delovnem mestu je zelo pomemben, če ne celo odločujoč. Organizacijska kultura občine, ki jo v veliki meri določa in oblikuje vodstvo občine, zaposlenim ne samo omogoča, ampak jih tudi stimulira v skrbi za zdrav način življenja, zdravo prehrano in telesno aktivnost. S tem seveda prinaša koristi občini, saj zmanjšuje absentizem, predvsem pa v praksi uresničuje znan pregovor, da so zadovoljni zaposleni tudi stimulirani zaposleni.

Neodvisno od tega, da se tudi vodstva podjetij zavedajo, da samo zadovoljen in zdrav kader lahko prinese želene rezultate, je odločitev o osebnem angažiranju in vlaganju velikokrat nasprotna temu. Znanstvene raziskave kažejo, da podpora vodstva vpliva tudi na odločanje za sodelovanje zaposlenih v programih PZD.

Na kakšen način lahko vodstveni kadri aktivno podpirajo izvajanje PZD in na ta način najboljše spodbudijo zaposlene k

sodelovanju v programih PZD? Vodstveni kader mora biti del skupine, ki spodbuja aktivnosti za promocijo zdravja in zaželeno je, da se aktivnosti tudi sam udeleži. Težko bo nekdo nagovarjal nekoga npr. k zdravi prehrani, če se tudi sam ne usmerja k zdravemu načinu prehranjevanja. PZD je v delovni organizaciji na dolgi rok uspešna in učinkovita le tedaj, ko predstavlja njen trajen element in je prisotna v vseh organizacijskih procesih.

VLOGA DELAVCEV PRI PROMOCIJI ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Promocija zdravja na delovnem mestu zajema skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Promocija zdravja na delovnem mestu je več kot le izpolnjevanje zakonskih zahtev glede varnosti in zdravja. Pomeni tudi, da delodajalci dejavno pomagajo svojim zaposlenim pri izboljšanju splošnega zdravja in dobrega počutja. Bistvenega pomena je, da so delavci vključeni v ta proces ter da se upoštevajo njihove potrebe in stališča glede organizacije dela in delovnega mesta.

Vaš življenjski slog je vaša zasebna stvar. V občini vas lahko spodbujajo k spremembi vedenja, nihče pa vas ne more k temu prisiliti, razen če ne škodujete drugim. Udeležba v kateri koli aktivnosti promocije zdravja pri delu je prostovoljna. Vendar pa je zdrav način življenja predvsem v vašem interesu. Za promocijo zdravja na delovnem mestu je potrebna dejavna zavezanost obeh strani: delodajalcev, ki morajo zagotavljati zdrave organizacijske in okoljske razmere, ter delavcev, ki morajo dejavno sodelovati v programu promocije zdravja na delovnem mestu.



Zakaj ne predstavite svojih zamisli delodajalcu in predstavnikom delavcev ter tako spodbudite delodajalca, da izboljša (ali začne izvajati) aktivnosti promocije zdravja?

Nikakor ni nujno, da pobudo daje le delodajalec, vsakdo lahko izboljša svoje zdravje in dobro počutje.

Nekaj primerov:

Prehranjevanje med delom

Zdrava prehrana je lahko enostavna. Ponujamo vam nekaj nasvetov:

- jejte raznoliko hrano ter zaužijte veliko sadja in zelenjave;
- jejte majhne obroke in si zapomnite, da je bolje zmanjšati količino manj zdrave hrane, kot da bi si prizadevali, da jo popolnoma črtate z jedilnika;
- jejte redno;
- začnite takoj in postopoma spremenite navade.

Stres pri delu

Obstaja veliko načinov za zmanjšanje stresa. Prvi korak je, da se zavemo, kaj ga povzroča. Nato se lahko spoprimemo z njimi, na primer tako, da:

- se izogibamo stresnim situacijam, kot je jutranji promet: zakaj ne bi uporabili javnega prevoza?
- se naučimo reči „ne“, če čutimo, da bi s privolitvijo v nalogo presegli meje svojih sposobnosti;
- v svoj urnik vključimo odmore za sprostitev;
- se pogovorimo s svojim nadrejenim o težavah, povezanih s stresom;
- smo pozorni na znake z delom povezanega stresa, kot so težave s spanjem ali koncentracijo; prisluhniti moramo svojemu telesu;
- se pogovorimo s svojim zdravnikom, če znaki trajajo dlje časa.



Ostanite aktivni

Odrasli potrebujejo najmanj 30 minut zmerne telesne vadbe skoraj vsak dan v tednu. Tako izboljšajo svoje telesno in duševno počutje in preprečijo nabiranje odvečne telesne teže. Telesna vadba znatno prispeva tudi k zmanjšanju tveganja za raka, bolezni srca in depresijo (5). Nekaj enostavnih zamisli, kako lahko poskrbite za večjo telesno aktivnost:

- uporabite stopnice, kadar koli je to mogoče; poskusite tako, da greste najprej po stopnicah vsaj eno nadstropje višje, preden uporabite dvigalo;
- krajše razdalje prehodite peš, namesto da bi se vozili z avtobusom ali avtomobilom; namesto da bi vstopili na prvi avtobusni postaji, lahko hodite do naslednje;
- poskusite se v službo peljati s kolesom;
- postavite tiskalnik nekoliko dlje od pisalne mize, če delate v pisarni; tako boste vsak dan primorani hoditi nekoliko več;
- udeležite se športnih ali drugih telesnih aktivnosti, ki so na voljo na delovnem mestu.



Koristi promocije zdravja na delovnem mestu za delodajalce in zaposlene:

DELODAJALEC	ZAPOSLENI
Dobro voden program promocije zdravja na delovnem mestu	Varno in zdravo delovno okolje
Pozitivna podoba podjetja	Okrepljena samozavest
Višja morala zaposlenih	Manj stresa
Manjša fluktuacija zaposlenih	Višja morala
Manj bolniških odsotnosti	Večje zadovoljstvo z delom
Večja delovna učinkovitost	Večja skrb za lastno zdravje
Nižji stroški zdravljenja in zavarovanja	Boljše zdravje
Manjše tveganje za globe in sodne spore	Boljše počutje

Vir: Svetovna zdravstvena organizacija

PRIMERI DOBRE PRAKSE

Po pregledu dobre prakse ugotovljamo, da da v slovenskih občinah tako med zaposlenimi kot v vodstvenem kadru ni zadostnega zavedanja o psihosocialnih tveganjih na delovnih mestih. Ugotavljamo tudi, da v slovenskih občinah ni dovolj znanja, potrebnega za sistematičen pristop za preprečevanje in obvladovanje dejavnikov psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, v praksi pa ni rešitev in modelov, ki bi jih občine lahko uvajale v svoja področja poslovanja. Izrazite primere dobre prakse promocije zdravja na delovnem mestu v slovenskih občinah ni zaznati, gre za bolj ali manj nesistematičen pristop zgolj s sprejemanjem dokumentov v zvezi s promocijo brez dolgoročnih načrtov in konkretnih pristopov k obravnavani problematiki.

V nadaljevanju podajamo dve dobri praksi, eno iz Slovenije in eno iz javne uprave na Malti



ZAVAROVALNICA TRIGLAV

Težava Zavarovalnica Triglav je zavarovalniška družba z enotami po vsej Sloveniji in več kot 2 000 zaposlenimi. Kljub dobrim rezultatom letne raziskave o vzdušju v organizaciji je bilo opredeljenih več psihosocialnih tveganj. Tveganja so bila povezana s težavami pri vodenju in organizaciji dela, domnevno nepravilno obravnavo, neučinkovito komunikacijo ter neravnovesjem med poklicnim in zasebnim življenjem. Posledice so vključevale doživljanje stresa, izčrpanost in slabo delovno vzdušje.

Sprejeti ukrepi Da bi družba dosegla dolgoročne učinke na zdravje, zadovoljstvo in zavzetost vsakega zaposlenega ter bolje obvladovala psihosocialna tveganja, je oblikovala program Triglav.smo. V okviru tega programa se v vseh regionalnih enotah izvajajo številni dogodki in dejavnosti. Različni ukrepi programa so osredotočeni na vodstveno osebje. Vključujejo „Šolo vodenja“, usposabljanje za vodje, vključno z generalnimi direktorji, konference za vodje, namenjen izboljšanju komunikacije in pretoka informacij ter priročnik za vodje, ki vključuje najpomembnejše naloge, ki jih morajo opravljati vsi vodstveni delavci. Zaposlenim je na voljo psiholog, ki jim zagotavlja psihološko pomoč zlasti v primeru travmatičnih dogodkov, povezanih z delom, kot so grožnje, napadi ali ropi. Izvajajo se tudi predavanja, izobraževalni programi, pripravništva in delavnice o temah, kot so uspešno obvladovanje delovnih obremenitev, obvladovanje stresa ter izboljšanje komunikacije in odnosov na delovnem mestu. Zaščita dostojanstva zaposlenih je tradicionalna temeljna vrednota podjetja in je vključena v kodeks dobrega poslovnega ravnanja podjetja. Zaposlenim je vedno na voljo zaupnik, ki sprejema njihova poročila o sporih in nezaželenem (sovražnem, zastrašujočem, žaljivem) vedenju na delovnem mestu. Poročilom sledi mediacija, ki jo opravi za to usposobljeno osebje, v resnejših primerih pa ocena odbora. Poleg tega so se izboljšala merila za vrednotenje dela in napredovanje, močno pa se spodbujata tako sodelovanje med zaposlenimi kot tudi sodelovanje med oddelki ter inovativnost. Na podlagi teh izboljšav pri poklicnem razvoju in vključenosti zaposlenega se je povečalo zadovoljstvo z delovnim mestom.

- Doseženi rezultati**
- Letna anketa med zaposlenimi je pokazala, da se ocena vzdušja v organizaciji izboljšuje. Ocene so se izboljšale zlasti pri kategorijah, povezanih z upravljanjem.
 - Od leta 2008 stopnja odsotnosti z dela iz leta v leto upada.
 - V obdobju 2011–2013 so se stroški bolniške odsotnosti znižali za 8,6 % (141 000 EUR).
 - Zadovoljstvo in zavzetost zaposlenih se povečujeta, povečalo pa se je tudi sodelovanje med enotami, oddelki in službami.
 - Število nezgod pri delu je majhno in se še zmanjšuje.

URAD ZA ČLOVEŠKE VIRE V JAVNI UPRAVI, URAD PREDSEDNIKA VLADE, MALTA

CELOVIT PROGRAM ZA PREPREČEVANJE PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ V DRŽAVNI UPRAVI

Težava Težave, opažene v številnih oddelkih, so vključevale povečanje odsotnosti z dela zaradi bolezni, povečanje fluktuacije zaposlenih, velike delovne obremenitve in delovne zahteve. Izkazalo se je, da je bilo v javni upravi izvedeno le majhno število ocen tveganja in ukrepov na področju psihosocialnih tveganj.

Sprejeti ukrepi V javni upravi na Malti so psihosocialna tveganja obravnavali na vseh organizacijskih ravneh, od vodstva do delavcev. V kadrovskega oddelku so razvili dobro strukturiran program za pomoč zaposlenim, namenjen opredelitvi psihosocialnih tveganj ter razvoju in izvajanju ustreznih nadzornih ukrepov za obvladovanje teh tveganj. Program, pri katerem se uporablja preventivni pristop k psihosocialnim tveganjem, vključuje zagotavljanje ocen tveganja, izvajanje posebnih nadzornih ukrepov, tečaje usposabljanja, seminarje, obveščanje in svetovanje. V njem je poudarjena potreba po osredotočenju na primarne ravni ukrepanja, vključno z uvedbo politik na področju stresa, povezanega z delom, ustrahovanja in nadlegovanja, obravnavane pa so tudi sekundarne (usposabljanje in predavanja o ozaveščanju) in terciarne ravni ukrepanja (individualna pomoč). Najprej so bile opravljene ocene psihosocialnih tveganj na vseh ministrstvih, da bi se zbrali podatki o psihosocialnih tveganjih in njihovih učinkih na dobro počutje zaposlenih. To je vključevalo formalne vprašalnike ter delno strukturirane razgovore s posamezniki in ciljnim skupinami. Nato so bile pripravljene pobude za usposabljanje. Te so vključevale začetni 32-urni tečaj usposabljanja o psihosocialnih tveganjih za višje vodstvene delavce, ki je bil namenjen tudi predstavitvi rezultatov iz primarnih ocen tveganja ter razpravi o njih. Organiziranih je bilo deset splošnih informativnih sestankov in otvoritvena konferenca za vodstvene delavce, da bi predstavili nov program in storitve; temu je sledilo 33 sestankov za ozaveščanje srednjih vodstvenih delavcev ter več kot 300 srečanj za zaposlene, na katerih so se obravnavale težave v zvezi s stresom, povezanim z delom, duševnim zdravjem in drugimi psihosocialnimi tveganji. Razvito je bilo tudi svetovanje za zaposlene, katerih delovna uspešnost je trpela

zaradi z delom povezanih težav in/ali osebnih težav, vključno s stresom. Uporaba te storitve se je spodbujala s sestanki za ozaveščanje in letakom.

Doseženi rezultati Jasno je, da so zaposleni in vodstveni delavci vse bolj ozaveščeni o psihosocialnih tveganjih pri delu in stresu, povezanem z delom. Tega ni mogoče izmeriti, vendar je to mogoče zaznati na podlagi številnih prošenj za pomoč, ki jih v zvezi s psihosocialnimi tveganji pri delu predložijo različni oddelki in zaposleni. Pri vrednotenju usposabljanja je večina udeležencev navedla, da je s pobudami zadovoljna, ter predlagala, naj se organizirajo stalni sestanki, namenjeni ozaveščanju. Večina zaposlenih je navedla tudi, da je zelo zadovoljna s storitvijo svetovanja in da bi jo priporočila sodelavcu.



NE POZABITE:

- Programa promocije zdravja na delovnem mestu ni smiselno izvajati, če hkrati ne ponujate varnega in zdravega delovnega okolja. Promocija zdravja na delovnem mestu temelji na kulturi zdravja, ki zahteva predvsem ustrezno obvladovanje tveganj.
- Promocija zdravja na delovnem mestu temelji na prostovoljnih ukrepih, ki jih izvajate obe strani, delodajalci in delavci.
- Promocija zdravja na delovnem mestu je lahko uspešna le, če je vključena v vse organizacijske procese kot trajen element na dolgi rok.
- Z zdravjem do davčnih olajšav: Stroški promocije zdravja na delovnem mestu so davčno priznan strošek, tudi delavcem se za stroške promocije zdravja na delovnem mestu ne obračunava boniteta, vendar je predpogoj, da je program promocije zdravja na delovnem mestu ustrezno pripravljen (načrtovanje, analiza) in redno ovrednoten in evidentiran.



Viri in literatura:

<http://www.zdravi-in-uspesni.si/wp-content/uploads/2016/03/newsletter-5.pdf>

http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/fs94_whp_employees_sl.pdf

http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/fs93_whp_employers_sl.pdf

Naslov: Promocija zdravja na delovnem mestu v slovenskih občinah

Naklada: 250

Avtor: Sindikat občin Slovenije

Več informacij o projektu najdete na www.sios.si in na Facebook-u, lahko pa se obrnete na nas: Sindikat občin Slovenije, Razlagova 22, 2000 Maribor

Fotografije vir: Shutterstock

Projekt "Krepitve telesnega in duševnega zdravja zaposlenih v slovenskih občinah" je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.



SINDIKAT OBČIN SLOVENIJE

"Ubi concordia, ibi victoria - v slogi je moč"