

Pomen zagotavljanja zdrave prehrane za zaposlene

Prehranjevanje je preprost proces in vsakdanje dejanje človeka, saj vsakdo občuti lakoto in željo po hrani. S prehranjevanjem se ljudje razvijamo tako fizično kot psihično. Zdrava prehrana navadno omogoča človeku zdrav fizični razvoj, prav tako pa tudi razvoj možganov, s čimer se razvija naša psihična raven.



Avtorici:

doc. dr. Valentina Franca,

Fakulteta za management,
Univerza na Primorskem
Cankarjeva 5, 6104 Koper

in

Nina Tajnšek, dipl. ekon.

Uvod

Veliko podjetij se danes sooča s pomenom zdravega delovnega okolja za zdravje in delovno storilnost zaposlenih. Eden od pomembnih dejavnikov tega je ravno zdrava prehrana zaposlenih na delovnem mestu, saj ta daje zaposlenim nov elan in poveča njihovo storilnost. Strokovnjaki z Inštituta za varovanje zdravja (Finance 2010) pojasnjujejo, da bi morala prehrana na delovnem mestu poleg zdravega obroka zagotavljati

potrebno energijo in hranila, ki pa so različna glede na delo, ki ga zaposleni opravljajo. Redna in zdrava prehrana zaposlenih pomeni poleg dobrega počutja in razpoloženja tudi boljše zdravje, telesno sposobnost in dobro storilnost.

V Resoluciji o nacionalnem programu prehranske politike 2005-2010 (Uradni list RS, št. 39/2005) je predstavljena temeljna problematika v organizirani prehrani delavcev. Ta se kaže v neustreznih prehranjevalnih navadah odraslih prebivalcev Slovenije, sodobnem načinu življenja, ki vodi k spreminjanju delovnega časa čez cel dan, in pomanjkanju zavedanja o pomenu uravnotežene prehrane med vodstvom slovenskih podjetij. Zlasti slednje predstavlja vzrok neustreznosti organiziranosti prehrane na delovnih mestih in načrtovanja obrokov ter slabo kakovost živil, ki se uporabljajo pri pripravi hrane za zaposlene. V resoluciji je poudarjeno tudi, da je za zdravje v prvi vrsti odgovoren vsak posameznik, država pa je odgovorna, da v sodelovanju s stroko ustvarja razmere, v katerih lahko ljudje skrbijo za svoje zdravje in življenjski slog. Začrtane so smernice zdravega prehranjevanja, ki zajemajo pravilen ritem prehranjevanja (pet obrokov dnevno, od tega dva manjša), primerno porazdelitev dnevnega energijskega vnosa po obrokih (25 % zajtrk, 15 % dopol-

Aktualno



danska malica, 30 % kosilo, 10 % popoldanska malica in 20 % večerja), pravilno sestavo obrokov glede na kriterije dnevnih energijskih potreb (uživanje hrane z manj maščob in sladkorja, veliko prehranskih vlaknin, vitaminov in mineralnih snovi) ter zdrav način priprave hrane (mehanska in toplotna obdelava hrane ter čim manj uporabe dodatne maščobe, sladkorja in kuhinjske soli).

V prispevku je prikazan pomen zdravega prehranjevanja na delovnem mestu in pravna ureditev zagotavljanja zdrave prehrane na delovnem mestu. Teoretična izhodišča so nadgrajena z lastno empirično raziskavo na področju zdrave prehrane v podjetjih.

Različno delo zahteva različno hrano

Količina in hranilnost prehrane zaposlenih morata biti primerni njihovemu delu, torej telesni in miselni aktivnosti. Pokorn (1996, 229) je prehrano zaposlenih delavcev glede na delo, ki ga opravljajo, razdelil na pet skupin.

1. skupina obsega dela v pretežno sedečem položaju in brez težjega ročnega dela. Delo ne zvišuje potreb po dodatni energiji, zato zaposleni v primeru, da bi imeli polnovreden zajtrk, ne bi smeli zaužiti dopoldanskega dopolnilnega obroka hrane, saj vsak dodatek v obliki prehrane zvišuje telesno

maso delavca in s tem poslabša njegovo zdravstveno stanje ter zmanjša delovno storilnost.

2. skupina obsega dela v sedečem položaju, vendar z obremenitvijo mišic rok (lahko gre za srednjo ali veliko obremenitev). Zaradi tega so potrebe po energiji zaposlenih v tej skupini večje kot v prejšnji, to pa je tudi razlog, da naj bi tem zaposlenim pripadala dopolnilna malica v dopoldanskem času.

V 3. skupino sodijo vsa stoječa dela, pri katerih so obremenjene mišice rok. Potrebe po energiji v tej skupini zaposlenih še narastejo, zato naj bi bila dopoldanska malica še bolj hranilna kot v prejšnji skupini.

V 4. in 5. skupini so zaposleni, pri katerih so zaradi moderne mehanizacije in avtomatizacije industrijskih procesov potrebe po energiji postale manjše, kot so bile včasih, vendar še vedno večje kot pri ostalih treh skupinah.

Pravni vidiki zagotavljanja zdrave prehrane na delovnem mestu

Ker je zdrava prehrana nujna za zdravje zaposlenih delavcev in posledično za boljše delo, je zelo pomembna tudi pravna ureditev zagotavljanja prehrane zaposlenih na delovnem mestu. V nadaljevanju so predstavljeni in analizirani mednarodni in domači pravni viri na tem področju.

Konvencija MOD o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju (Uradni list SFRJ,



št 7/1987) je bila sprejeta z namenom, da bi države sprejele koherentno nacionalno politiko o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju ter obveščanju in sodelovanju na vseh ravneh. Eden izmed ciljev te politike je tudi oblikovati, izvajati in občasno pregledovati skladnost državne politike na področju varnosti, zdravja zaposlenih pri delu ter delovnega okolja.

Svet Evrope je sprejel pomemben akt, **Evropsko socialno listino** (Uradni list RS, št. 24/1999-MP in 7/99), v katerem določa, da imajo vsi zaposleni pravico do varnih in zdravih delovnih razmer. Ravno tako je določeno, da naj bi države pogodbenice v posvetovanju z organizacijami spodbujale pospešen razvoj služb za zdravje pri delu s poudarkom na preventivni in svetovalni vlogi za vse delavce. Pomembno je tudi določilo, da naj bi organizacije v čim večji meri odstranile vzroke slabega zdravja zaposlenih in zagotovile svetovalne in izobraževalne možnosti za izboljšanje zdravja ter spodbujanje čuta osebne odgovornosti za zdravje.



Komisija Evropskih skupnosti je pripravila »**Strategijo skupnosti 2007-2012 za zdravje in varnost pri delu**«, v kateri spodbujajo k bolj zdravemu in varnemu delovnemu okolju, kar zajema izboljšanje zdravja in pospeševanja ozaveščanja v podjetjih. V sporočilu je navedeno, da podjetja, ki preventivno vlagajo v zdravje zaposlenih, dosegajo boljše rezultate tudi na drugih področjih, kot so zmanjšanje stroškov zaradi absentizma, zmanjšanje fluktuacije, večja motiviranost zaposlenih, izboljšanje kakovosti dela in izboljšanje celostne podobe podjetja.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) želi s projektom **Promocija zdravja na delovnem mestu** opozoriti, da imajo delodajalci pomembno vlogo pri spodbujanju zaposlenih, da sprejmejo zdrav življenjski slog, ki koristi tako zaposlenim kot tudi delodajalcem. V program spada izboljšanje delovnega okolja, ki med drugim pomeni tudi ponudbo zdrave prehrane v menzi (EU-OSHA 2010), v promociji pa so ponujeni celo nasveti za prehranjevanje med delom.

Na nacionalni ravni prehrano delavcev ureja **Zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007), ki v 43. členu določa, da mora delodajalec zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev pri delu v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Prav tako je delodajalec dolžan delavcem izplačati nadomestilo stroškov za prehrano med delom, kar je določeno v 130. členu ZDR-ja, 154. člen ZDR-ja pa pravi, da mora delodajalec zagotoviti delavcem obvezen čas odmora za prehrano. Delodajalec ima možnost, da delavcem prehrano plača v obliki plačila stroškov za prehrano ali jim zagotovi ustrezno prehrano (zdrav, po možnosti topel obrok) na delovnem mestu. Po ZDR-ju je urejena tudi prehrana nočnih delavcev. V 150. členu ZDR-ja je zapisano, da imajo zaposleni, ki delajo ponoči, pravico do ustrezne prehrane med delom.

Po 5. členu **Zakona o varnosti in zdravju pri delu** (ZVZD, Uradni list RS, št. 56/1999, 64/2001) je delodajalec dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom in mora v ta namen izvajati preventivne ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, ki bodo vključeni na vseh organizacijskih ravneh. Iz tega je mogoče sklepati, da mora delodajalec svojim zaposlenim med drugim omogočiti delovne razmere, ki ne bodo ogrožale zdravja zaposlenih oziroma zdravega delovnega okolja, kamor



prištevamo tudi zdravo prehrano na delovnem mestu. V podjetjih, v katerih zaposleni nimajo možnosti prehrane na delovnem mestu, pa lahko delodajalec izvaja preventivne ukrepe, to je ozaveščanje zaposlenih o pomenu zdrave prehrane za njihovo zdravje in storilnost.

Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 126/2003) ni pravni akt, vendar je bila sprejeta na podlagi ZVZD (Uradni list, št. 56/1999 in 64/2001-ZVZD-A). Resolucija pravi, da je zdravje delavcev tesno povezano z delazmožnostjo zaposlenih, zato zdrava prehrana, zdrav način življenja in telesna aktivnost postajajo pomemben sestavni del vodenja podjetja. Resolucija posveča posebno pozornost obveščanju, vzgoji in ozaveščenosti tako delavcev kot delodajalcev in vseh vpletenih v politiko zdravja in varnosti pri delu. Prav tako je ugotovljeno, da je prisoten problem pomanjkanja podzakonskih aktov, ki bi omogočali bolj natančno opredelitev organizirane prehrane delavcev ter hkrati lažji nadzor nad izvajanjem smernic.

Pravna ureditev zdrave prehrane zaposlenih na delovnem mestu je za zdaj še pomanjkljivo urejena. Določen je le osnovni okvir, ki zavezuje delodajalce. Sicer ob-

Aktualno



staja veliko priporočil, napotkov, resolucij in podobnega o zdravi prehrani zaposlenih, ki pa za delodajalce niso obvezujoči, torej se na podlagi tega sami odločajo, ali jih bodo upoštevali.

Načrtovanje jedilnikov zaposlenih

Ljudje se hitro naveličamo enoličnosti na krožniku. Jedilniki zaposlenih naj bi bili zato pestri glede izbire živil, barve, okusa in priprave hrane. Pokorn in drugi (2008, 20-32) opozarjajo, da je jedilnike treba načrtovati glede na delo, ki ga zaposleni opravljajo. Zaposleni, ki opravljajo lahka fizična dela, morajo imeti količinsko in energijsko manj bogat obrok kot zaposleni pri težjem fizičnem delu. Prav tako je treba upoštevati pestrost, kar zajema dnevno spreminjanje jedilnikov in zadostno ponudbo raznovrstnih živil. V dnevnem jedilniku je treba upoštevati štiri osnovne skupine živil (mleko in mlečne izdelke, žita in žitne izdelke, sadje in zelenjavo, meso in mesne izdelke), s katerimi zaposleni pridobijo zadostne količine beljakovin, škroba, ogljikovih hidratov, maščob, vitaminov in mineralov. Pri prehrani je izredno pomembna priprava obroka. Tako so najbolj zdravi obroki tisti, ki vsebujejo presno in kuhano hrano. Sledi jim pečena in na koncu ocvrta hrana, ki pa načeloma ni dobra za telo (vsebuje veliko maščob), hkrati pa negativno vpliva tudi na proces dela, saj ljudje po težki hra-

ni po navadi postanejo zaspani in lenobni.

Pokorn in drugi (2008, 37) opozarjajo, da lahko pri načrtovanju jedilnikov strokovnjaki ali zaposleni, ki so za to zadolženi, pogosto nalegtijo na težavo, da ima vsak izmed delavcev svoje mnenje, kaj je dobra malica. Zato menijo, da bi načeloma lahko bili zadovoljni vsi okusi, če podjetje ponudi možnost več vrst malic. Prav tako pa zaradi različnih načinov dela pri različnih profilih zaposlenih priporočajo, da se v podjetjih uvede celodnevna ponudba prehrane, s katero bi se prilagajali delovnemu načinu, delovnemu času in ne nazadnje tudi željam vsakega posameznika, npr. prehranjevanje ob različnih delih dneva.

Eden izmed problemov pri prehranjevanju zaposlenih oziroma načrtovanju jedilnikov v podjetjih so tudi zaposleni, katerih bolezni so povezane z motnjami prebave in presnove, pomanjkanjem posameznih hranil ali jemanjem nekaterih zdravil (Pokorn idr. 2008, 18). Ti načeloma niso deležni posebnih prilagoditev, je pa v takih primerih možno na podlagi mnenja izbranega zdravnika posvetovanje delavca s strokovnim osebjem, ki je odgovorno za pripravo in načrtovanje prehrane, da se poišče ustrezna rešitev, na primer jedilniki za ustrezno dieto. Temu je pritrdila tudi sodna praksa. Višje delovno sodišče je v sodbi Pdb 358/2008 odločilo, da če zaposleni potrebuje dietno prehrano, predpisano s strani izbranega zdravnika, in če mu delodajalec tako prehrano na delovnem mestu



lahko zagotovi, potem delodajalec zaposlenemu ni dolžan izplačati povračila stroškov za prehrano v denarni obliki; če pa tega ne more zagotoviti, je dolžan to nadomestiti z izplačilom stroškov za prehrano ob mesečnem dohodku.

Empirična raziskava o prehranjevanju zaposlenih na delovnem mestu

Na podlagi zgoraj predstavljenih izhodišč je bila izvedena empirična raziskava v petih različnih podjetjih celjske regije, ki so bila izbrana naključno iz različnih dejavnosti. Namen raziskave je bil ugotoviti, ali zaposleni na delovnem mestu uživajo zdravo prehrano oziroma ali delodajalci ponujajo zaposlenim zdrave obroke malice in se hkrati zavedajo pomena zdrave prehrane. Prav tako je bil namen ugotoviti, kaj delodajalci naredijo za zdravje zaposlenih in za njihovo ozaveščanje o zdravem načinu življenja ter zdravem prehranjevanju.

Raziskava je bila sestavljena iz dveh delov. Prvi del je zajemal analizo jedilnikov podjetij, ki je bila narejena na podlagi priporočenega dnevnega števila zaužitih enot in načrtovanja jedilnikov, ki so ga opisale Zakotnikova in druge (2008, 17). V dveh tednih marca 2010 dni so bili dnevno zabeleženi in analizirani jedilniki, ki so jih podjetja ponudi-

la zaposlenim. Pridobljeni podatki so bili osnova za drugi del raziskave, to je izvedba intervjujev, katerih namen je bil ugotoviti, kakšne možnosti glede prehrane na delovnem mestu nudijo delodajalci svojim zaposlenim, ali se delodajalci in zaposleni zavedajo pomena zdrave prehrane in kaj delodajalci naredijo za zdravje zaposlenih ter njihovo ozaveščanje o zdravem načinu življenja. Intervjuvanci so bili strokovnjaki, osebe, zadolžene za pripravo prehrane, ali osebe, ki se pri svojem delu srečujejo s prehrano zaposlenih.

Analiza jedilnikov izbranih podjetij

Analiza jedilnikov izbranih podjetij je osredotočena zlasti na pestrost obrokov, vsebnost različnih vrst živil, zdravo pripravo hrane in količinsko, hranilno ter energijsko vrednost obrokov glede na skupino dela, ki ji pripadajo zaposleni. Kot izhodišče je bila vzeta teorija o pestrosti obrokov, zdravi pripravi obrokov in hranilni ter količinski zadostnosti prehrane (Pokorn in drugi 2008, 20, 32-37, 41-48).

Podjetje A

Zaposlene v tem podjetju po Pokornu (1996, 29) uvrščamo v skupine od 1 do 4, kakor so bile opredeljen zgoraj. Glede na tako razdelitev imajo dobro poskrbljeno za prehrano, saj nudijo zaposlenim tri različne obroke dnevno, med katerimi je eden vegetarijanski, eden pa glede na količinsko in hranilno vrednost sodi med lažje kategorizirane obroke. Jedilniki so pestri. Ker imajo v podjetju tudi nočno delo, mora biti po ZDR obvezno urejena prehrana nočnih delavcev. Tem pripada nočna hladna malica, ki je manj pestra, živila se večkrat ponovijo, načeloma pa vsebujejo izdelke iz mesa in zelenjavo (solate, kislja zelenjava). Meso, ki bi ga lahko nadomestili tudi z drugimi beljakovinskimi živili, je pripravljeno večinoma s pečenjem ali je ocvrto, torej vsebuje veliko maščob, v obrokih pa primanjkuje ogljikovih hidratov in tudi škroba, kar je za dobro delovanje telesa ter hkrati storilnost zaposlenih delavcev zelo pomembno. V dnevne obroke so vključene vsaj tri vrste osnovnih živil (meso in mesni izdelki, žita in izdelki iz žit, sadje in zelenjava, mleko in mlečni izdelki), pogosto pa je dodana tudi pijača. Velikokrat je zaslediti tudi mlečne izdelke (jogurt, puding, skutin burek, skutina potica). Obroki so pripravljene tako, da je vsaj eden izmed ponujenih obrokov kuhan. Ostali so pečeni ali ocvrti, vendar v tem primeru vsebujejo tudi presno prehrano (solata, sadje). Vseeno bi lahko z jedilnika občasno izločili pečeno in ocvrto hrano ter jo nadomestili s kuhano. Z izbiro lahko načeloma zadovoljijo vse okuse, prav tako pa



tudi skupine zaposlenih glede na težavnost opravljanja dela.

Podjetje B

Delo v tem podjetju bi lahko po Pokornu (1996, 229) uvrstili med lahko in srednje težko delo (laboratorijski in skladiščni delavci, šoferji, administrativni delavci ...). Ugotovljeno je bilo, da se jedilniki dnevno spreminjajo in da so vključena raznovrstna živila, ki se sicer občasno v obrokih ponavljajo, vendar niso pripravljena na enak način. V obroke so vključena vsaj tri od štirih osnovnih vrst živil (meso in mesni izdelki, žita in izdelki iz žit, sadje in zelenjava, mleko in mlečni izdelki), vendar je treba opozoriti, da so premalokrat vključeni mleko in mlečni izdelki. V tem primeru je vsekakor boljši zgled podjetje A, kjer dobijo zaposleni pogosto (vsaj za posladek) mlečni izdelek. Zaposleni imajo na voljo le eno vrsto malice, v kateri se skoraj vsakodnevno pojavlja meso. Občasno bi lahko meso in mesne izdelke nadomestili z mesnimi nadomestki (soja) ali drugimi beljakovinskimi živili (na primer jajčne jedi) ali pa ponudili tudi kakšen vegetarijanski obrok, kot to ponudi podjetje

Aktualno



A. obroki so pripravljene tako s kuhanjem kot tudi pečenjem in cvrtjem, h katerim je vedno ponujena tudi presna (sveža zelenjava in sadje) prehrana. Vseeno skrbi dejstvo, da s pečeno in ocvrto pripravljeno hrano zaposleni vnesejo v telo preveliko količino maščob, zato bi bilo dobro še kakšnega izmed teh obrokov nadomestiti s kuhano pripravljeno hrano, zlasti ker je taka prehrana količinsko, energijsko in hranilno premočna za delavce v pisarni oziroma administraciji.

Podjetje C

Delo spada po Pokornu (1996, 229) med zelo lahko in lahko delo (laboratorijski, administrativni in kadrovski delavci), poteka pa v eni izmeni. Njihov način izbire živil je samopostrežen. Zaposleni imajo na voljo tri možnosti za malico: izplačilo stroškov za prehrano ob mesečnem dohodku, samopostrežno malico, samopostrežni zajtrk in malica. Zaposleni imajo na voljo veliko izbiro najrazličnejših samopostrežnih izdelkov, ki so primerni tako za zajtrk kot tudi za malico. Zaposleni se tako sami odločajo, katera izmed osnovnih živil (meso in mesni izdelki, žita in izdelki iz žit, sadje in zelenjava, mleko in mlečni izdelki) bodo vključili v svoj obrok. Prehrana je zdrava, saj vsebuje

malo maščob in veliko snovi (vitamini, minerali, beljakovine, škrob, ogljikovi hidrati), ki jih telo potrebuje za zdravo delovanje in razvoj. Poleg tega je večinoma presna (solatni bar, sadje). Skozi vse leto imajo na voljo isto izbiro živil, zato ponudba kljub velikemu številu različnih vrst hrane (mlečni izdelki, solatni bar, pekovski izdelki, kosmiči ...) ni dovolj pestra, saj se živila vsakodnevno ponavljajo. Glede na delovne razmere imajo dobro poskrbljeno za prehrano, saj ne vsebuje dodatnih odvečnih maščob in hranilnih snovi, ki bi jih zaposleni zaužili. S tako izbiro prehrane glede na težavnost dela zaposleni pridobijo nazaj tiste snovi, ki jih telo porabi med delom in za delo (večinoma v sedečem položaju).

Podjetje D

Zaposleni v podjetju D so po Pokornu (1996, 229) v skupini lahkega, srednje težkega dela in težkega dela (kadrovski in administrativni delavci, mesarji, izdelovanje mesnih izdelkov, pakiranje, deklarira-

nje). Na voljo imajo dve vrsti malice, izmed katerih je ena pripravljena v kuhinji podjetja, ki pripravlja malice samo za zaposlene. Druga malica jim je na voljo v menzi, ki je odprta tudi za zunanje uporabnike. Jedilniki se dnevno spreminjajo. Pripravljene obroki se ne ponavljajo, vanje pa so vključena raznovrstna živila in vsebujejo vsaj tri od štirih osnovnih vrst živil (meso in mesni izdelki, žita in izdelki iz žit, sadje in zelenjava, mleko in mlečni izdelki). S tega stališča je pestrost zadostna, vendar pa je treba opozoriti, da je meso na vsakodnevem jedilniku. Tudi tukaj bi lahko meso oziroma mesne izdelke (občasno) nadomestili z mesnimi nadomestki (soja) ali kakšnimi drugimi beljakovinskimi živilami. Zasediti je tudi pomanjkanje mlečnih izdelkov, kar bi lahko rešili, če bi večkrat dodali puding, jogurt, mlečni napitek in drugo. Večina obrokov je kuhanih. Tisti obroki, ki vsebujejo pečena ali ocvrta živila, vsebujejo tudi presno hrano (zelenjava ali/in sadje). Morda bi lahko jedilnike preoblikovali tako, da bi





bilo več živil kuhanih na sopari, saj zdajšnje stanje kaže, da so pripravljene obroki dokaj nezdravi (vsebujejo veliko odvečnih maščob). Ponujeni obroki so za pisarniške in administrativne delavce količinsko preveliki in energijsko ter hranilno premočni. Tudi za delavce v proizvodnji bi bilo bolje, če bi imeli morda obroke, ki bi vsebovali več ogljikovih hidratov in škroba ter manj beljakovin in maščob (ki na teh jedilnikih prevladujejo), saj bi se s tem njihova delovna storilnost najverjetneje povečala (prevelik vnos težke hrane in maščob slabo vpliva na storilnost delavcev).

Podjetje E

Delo zaposlenih po Pokornu (1996, 229) se uvršča med zelo lahko pa vse tja do težkega dela (pisarniško delo, strežba, delo v kuhinji, zdravstvo in nega). Zaposleni imajo vsakodnevno na voljo pestro izbiro različnih vrst živil. Način je samopostrežen, torej si zaposleni jedilnike izbirajo sami, zato se tudi sami odločajo, katera izmed osnovnih vrst živil (meso in mesni izdelki, žita in izdelki iz žit, sadje in zelenjava, mleko in mlečni izdelki) bodo zaužili. Prehrana je pripravljena na različne načine. Lahko je presna, kuhana ali pečena, včasih tudi ocvrta. Glede na delovne razmere imajo dobro poskrbljeno za prehrano, saj zaposleni sami izbirajo, kaj in koliko bodo zaužili glede na potrebe, ki jih potrebuje telo, da dobro deluje.

Analiza opravljenih intervjujev

Na podlagi analiziranih jedilnikov so bili izvedeni intervjuji v istih podjetjih s strokovnjaki, to je osebami, zadolženimi za pripravo prehrane, ali osebami, ki se pri svojem delu srečujejo s prehrano zaposlenih. V splošnem so intervjuvanci izrazili mnenje, da je glede na način prehranjevanja zaposlenih v podjetjih dobro poskrbljeno. Načeloma lahko zaposleni v analiziranih podjetjih odmor za malico koristijo po preteku polovice delovnega časa, kar pa je tudi po predpisih strokovnjakov najbolj priporočljivo. Sta pa dobra primera podjetji B in C, ki zaposlenim nudita tudi zajtrk.

Kar se tiče izbora prehrane, podjetja v veliki meri upoštevajo načela zdravega prehranjevanja, prav tako pa so kriteriji za izbor živil ponekod že strogo določeni. Pomembno je tudi, da polovica podjetij sodeluje z zunanjimi partnerji, ki jim pomagajo pri svetovanju in izboru ustreznih živil za zaposlene. Podjetja nimajo posebej zaposlenega strokovnjaka na področju prehrane, temveč za izbor skrbijo glavni kuharji/kuharice oziroma vodje kuhinj. Zaskrbljujoče je dejstvo, da ti le v manjšini obiskujejo tečaje in seminarje na temo zdrave prehrane. Vsa podjetja nudijo zaposlenim tudi zadostno količino tekočine, ki je za delovanje organizma zelo pomembna.

Vsa podjetja se strinjajo, da je zdrava prehrana na delovnem mestu pomembna za zdravje zaposlenih in njihovo delovno storilnost, zato se tudi trudijo, da bi to zaposlenim



omogočili. Prav tako poskušajo oza-veščati zaposlene o pomenu zdrave prehrane in zdravega življenjskega sloga, zlasti ker se mnogi zaposleni branijo zdravo pripravljenih obrokov z utemeljitvijo: »Danes je bila pa slaba malica!« V večini se podjetja trudijo organizirati popoldanska druženja, seminarje, srečanja, itd., ki bi zaposlenim še bolj približala zdrav način življenja.

Iz raziskave se da zaključiti, da v podjetjih, kjer zaposlenim nudijo prehrano na delovnem mestu, še vedno ni dovolj dobro poskrbljeno za zdrave obroke. Bolje bi bilo treba poskrbeti za prehrano vegetarijancev in zaposlenih, ki imajo predpisane diete izbranih zdravnikov. Obroki so ponekod še vedno količinsko in hranilno preveliki glede na težavnost dela. Sadje in zelenjava bi morala biti na vsakodnevnem jedilniku. Podjetja poskušajo v veliki meri že upoštevati načela zdravega prehranjevanja in imajo ponekod tudi že strogo določene kriterije za izbor živil. Pri tem jim pomaga tudi svetovanje zunanjih partnerjev, ki se ukvarjajo s proučevanjem zdravega načina življenja ljudi doma in na delovnem mestu. Podjetja se, kot pravijo, »po svojih najboljših močeh« trudijo, da bi zaposlene izobraževala o pomenu zdrave prehrane in zdravega življenjskega

Aktualno

sloga za zdravje in boljše počutje, posledično pa tudi za storilnost na delovnem mestu, vendar bi lahko organizirala več tečajev in seminarjev, morda tudi srečanj, katerih glavna tema bi bila zdrava prehrana. S tem bi zaposlene še bolj motivirali za zdrav način življenja, to pa je ne nazadnje zelo pomembno za razvoj ljudi in njihovo aktivnost, tudi na delovnem mestu.

Sklepne ugotovitve

Prehrana zaposlenih in ne nazadnje tudi vseh ljudi je zelo pomembna za zdrav razvoj, družbeni status, aktivnost in delovno storilnost. Na področju zakonodaje je postavljen osnovni zakonski okvir, ki pa ne predpisuje zdrave prehrane zaposlenih. Poleg tega daje delodajalcem možnost, da se sami odločajo, kakšen način prehranjevanja zaposlenih bodo izbrali. Pripravljena so tudi priporočila in smernice zdravega prehranjevanja, ki jih je država opredelila s pomočjo strokovnjakov, vendar je od vsakega delodajalca odvisno, ali jih bo upošteval. Skleniti je mogoče, da bi bilo treba na področju zdrave prehrane zaposlenih v Sloveniji narediti še ogromno. Začeti je treba pri ozaveščanju podjetij in njihovih vodilnih, da je zdrava prehrana zaposlenih med drugim ključ do uspeha podjetja, ne nazadnje pa tudi do izboljšanja zdravstvenega stanja celotnega prebivalstva v Sloveniji. Zato bi bilo treba večjo pozornost posvečati najprej izobraževanju delodajalcev, pozneje pa tudi zaposlenih, saj je veliko priporočil in predlogov že podanih, treba bi se bilo le seznaniti z njimi in jih sprejeti.

Literatura

Maučec Zakotnik, Jožica, Koroušič Seljak, Barbara, Vidovič, Kata in Goršek, Sara. (2008). Praktikum jedilnikov zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah. Ljubljana: Ministrstvo za zdravje.

Pokorn, Dražigost. (1996). S prehrano do zdravja. Ljubljana: EWO. Pokorn, Dražigost, Maučec Zakotnik, Jožica, Bolčina Močnik, Urška in Koroušič Seljak, Barbara. (2008). Smernice zdravega prehranjevanja delavcev v delovni organizaciji. Ljubljana: Ministrstvo za zdravje. Škornik Tovornik, Tatjana. (2009). Uvajanje načel zdravega prehranjevanja v prakso Zavoda za zdravstveno varstvo Celje. V: Primeri dobre prakse pri obvladovanju zdravstvenega absentizma, ur. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, 99-104. Celje: ZZS.

Viri

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2010). Elektronski vir: Promocija zdravja na delovnem mestu. [Http://osha.europa.eu/sl/press/press-releases/workplace-health-promotion-improves-productivity-and-well-being](http://osha.europa.eu/sl/press/press-releases/workplace-health-promotion-improves-productivity-and-well-being) (21. 8. 2010). Fajdiga Turk, Vida, Turk, Mateja in Amon, Damijan. (2010). V: Pri



prevelikem obroku pade delovna storilnost. Finance, 62/3212.

Komisija EU. (2007). Izboljšanje kakovosti in produktivnosti pri delu: strategija Skupnosti 2007-2012 za zdravje in varnost pri delu.

[Http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:SL:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:SL:PDF) (21. 8. 2010).

Resolucija o nacionalnem programu prehranske politike 2005-2010 (ReNPPP). Uradni list RS, št. 39/2005.

Pravni viri

Evropska socialna listina. Uradni list RS, št. 7/99 in 24/1999-MP.

Konvencija MOD o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju (Uradni list SFRJ, št. 7/1987).

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. Uradni list RS, št. 35/1992 in 9/1992.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). Uradni list RS, št. 56/99 in 64/01 - ZVZD-A.