

Promocija zdravja na delovnem mestu kot obvezen projekt vseh slovenskih delodajalcev

Avtorici:

Maja Brajnik, dipl. prav. (UN), in Eva Langeršek, mag. prava

Redne aktivnosti, namenjene izboljšanju zdravja zaposlenih, so bile v preteklih desetletjih skoraj nezanemarljiva tradicija vseh slovenskih delodajalcev. V času novih sprememb, ki jim morajo dnevno delodajalci slediti v današnjem času, se je pričela tradicija hitro opuščati.

Leto 2011 je na tem področju v Sloveniji prineslo korenito spremembo. Zakonodajalec je s spremembo Zakona o varnosti in zdravju pri delu¹ določil novo obveznost delodajalca, in sicer to, da so delodajalci zavezani k načrtovanju in izvajanju ciljnih aktivnosti in ukrepov, ki so primarno namenjeni ohranjanju krepitve telesnega in duševnega zdravja delavcev – t. i. promocija zdravja na delovnem mestu².

1 KAJ JE PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU?³

Delodajalci imajo zakonodajne obveznosti, povezane z upravljanjem varnosti in zdravja, ki jih narekujejo ZVZD-1 in druga področna zakonodaja. Promocija zdravja na delovnem mestu dopolnjuje te pravne zahteve in se osredotoča na številne dejavnike, ki niso neposredno nujno vključeni v zakonodajo o varnosti in zdravju pri delu.

Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu je definirala promocijo zdravja pri delu **kot skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi na delovnem mestu**. Pri tem je poudarek zlasti na izboljšanju organizacije dela in delovnega okolja, povečevanju udeležbe delavca pri oblikovanju delovnega okolja ter spodbujanju osebnih spretnosti in strokovnega izpopolnjevanja.

Na splošno se promocija zdravja na delovnem mestu osredotoča na vprašanja, kot so:

- » zdravstvena vzgoja in usposabljanje;
- » ravnavežje med poklicnim in zasebnim življenjem (mreža socialnih stikov, dobrobit družine, razmere glede prevoza na delo);
- » stres in dobro duševno počutje ter
- » način življenja (prehrana, telesna dejavnost, tobak in alkohol).

Delodajalec ima **ključno vlogo**⁴ pri zagotavljanju uspešnosti ukrepov za promocijo zdravja na delovnem mestu na naslednje načine:

- » izkazovanje predanosti in nudenje popolne podpore ter vidno sodelovanje;
- » vključevanje programa v organizacijske procese in politike kot stalni sestavni del ter
- » spodbujanje aktivne udeležbe in sodelovanja delavcev pri načrtovanju ter izvajanju ukrepov.

Ustvarjanje zdravju prijaznega okolja in izboljšanje znanja ter veščin delavcev za upravljanje lastnega zdravja predstavlja **prednosti tako za delavce kot tudi za delovno mesto**. Prinese lahko pozitivne spremembe, ki spodbujajo splošni uspeh organizacije, kot na primer:

- » izboljšano zdravje in dobro počutje;
- » zmanjšana odsotnost in fluktuacija zaposlenih;
- » nižji stroški zdravstvene nege in zavarovanja;
- » boljši delovni odnosi;
- » izboljšana morala zaposlenih in boljše delovno vzdušje;
- » večja produktivnost in izboljšana organizacijska uspešnost ter
- » boljša splošna podoba organizacije.

2 KAKŠNE SO ZAKONODAJNE DOLŽNOSTI SLOVENSkih DELODAJALCEV?⁵

Programi promocije zdravja na delovnem mestu so namenjeni ohranjanju in krepitvi telesnega in duševnega zdravja ter dobrega počutja zaposlenih in v nobenem primeru **ne nadomeščajo ukrepov, potrebnih za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev** ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti in poškodb pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi, kakor predpisuje zakon.

Velja tudi obratno, zgolj izvajanje ukrepov varnosti in zdravja pri delu ni **dovolj za izpolnjevanje določil zakona** glede promocije zdravja na delovnem mestu. Ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu se sicer dopolnjujejo,

za **obe področji** pa mora obstajati **dokumentirano spremljanje** izvajanja zakonsko določenih obveznosti.

Zakonsko določene **obveznosti, vezane na promocijo zdravja** na delovnem mestu, so predpisane v ZVZD-1, in sicer:

- » Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu. (6. člen ZVZD-1)
- » Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja. (32. člen ZVZD-1).
- » Delodajalec je dolžan načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu v izjavi o varnosti z oceno tveganja (27. točka 76. člena ZVZD-1).

Glede na navedeno ima delodajalec tri pglavitne obveznosti:

- » načrtovanje aktivnosti;
- » izvajanje in spremljanje aktivnosti ter
- » finančno planiranje in zagotovitev potrebnih sredstev.

Način izvajanja obveznosti zakonsko ni predpisan, zato so lahko slovenskim delodajalcem v pomoč **Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu**⁶, ki jih je pripravil Direktorat za javno zdravje.

Smernice delodajalce ozaveščajo, da za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu **ni standardnega vzorca ali predpisane metode**, zato podrobno definirajo posamezno obveznost delodajalca in skozi posamezne korake usmerjajo

delodajalca pri kreiranju lastnega Procesa izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu.

Zaradi velike raznolikosti delovnih okolij smernice podajajo **le temeljne usmeritve** za načrtovanje in izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu. Vsak delodajalec mora temeljna načela promocije zdravja na delovnem mestu **prilagoditi svoji organizaciji in okoliščinam**, saj bo le tako zakonodajna obveznost dosegla svoj namen na ravni organizacije.

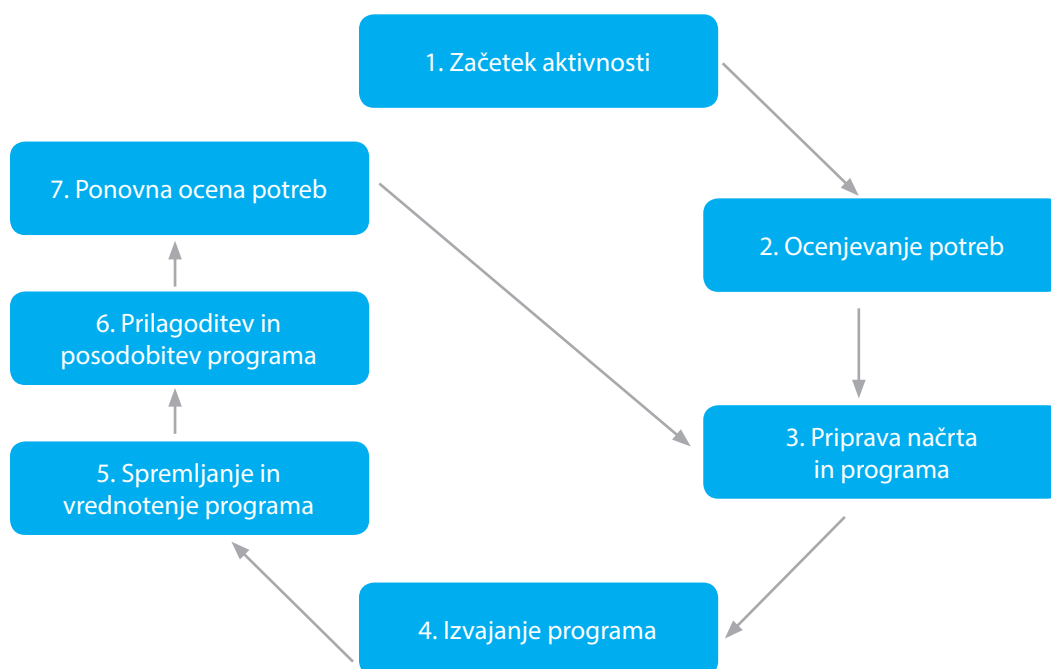
3 SEDEM NAČEL

Smernice narekujejo, da bosta izvajanje in priprava programa promocije zdravja na delovnem mestu učinkovita, v kolikor delodajalci pri kreiranju lastnega programa sledijo **sedmim osnovnim načelom**:

Programi promocije zdravja na delovnem mestu so komplementarni z zakonskimi zahtevami s področja varnosti in zdravja pri delu.

- » Program je stroškovno učinkovit (in ne nujno drag).
- » Vsebine programov naj izhajajo iz potreb zaposlenih.
- » Program izvajajo zaposleni.
- » Program je prostovoljen. Cilj je čim višja udeležba zaposlenih.
- » Programi naj vključujejo ukrepe/aktivnosti, usmerjene v organizacijo dela, delovno okolje in spremembe vedenj posameznika.
- » Trajnost izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu.

Slikovni prikaz izvajanja procesa promocije zdravja na delovnem mestu po pozameznih korakih



4 PRIMERI INOVATIVNIH PRISTOPOV K PROMOCIJI ZDRAVJA⁷

4.1 Strokovno svetovanje in podpora za spopadanje z dejavniki zunaj dela

Enota DRU-S podjetja ATM iz Italije si prizadeva spodbujati dobro počutje tako, da ponuja družini prijazno mrežo, ki zaposlenim zagotavlja svetovanje, predloge in storitve, povezane s potrebami staršev in družinskih članov.

4.2 Družabni dogodki za spodbujanje zdravega življenjskega sloga

Družba Magyar Telekom iz Madžarske prireja filmske večere, na katerih so prikazani dokumentarci kot metoda za obveščanje zaposlenih o temah, povezanih z zdravjem, kot so stresni življenjski dogodki, invalidnost, nasilje v družini itd. Po predvajanju filmov so na vrsti interaktivni pogovori s strokovnjaki, ki zaposlenim omogočajo pogovor o težavah in temah, ki so jih izpostavili filmi.

4.3 Posamični razgovori, povezani z zdravjem

Družba „R“ iz Španije prireja posamične razgovore z zaposlenimi, da bi razumela in proučila poklicni položaj vseh zaposlenih. Cilj razgovorov je, da bi poznavanje samega sebe postalo izhodišče osebnega razvoja, in da bi ljudem dali občutek, da je njihovo delo smiselno.

4.4 Politike za zmanjšanje bolniške odsotnosti in invalidnosti⁸

Letalska družba ima 500 zaposlenih, več kot polovica jih dela v izmenah. V preteklih letih je družba opazila vedno več bolniških odsotnosti in poklicne invalidnosti. Uvedli so program za izboljšanje splošnega zdravja ter ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem delavcev s pristopom življenjskega ciklusa.

Zaradi velikih stroškov, povezanih z bolniško odsotnostjo, je vodstvo želelo izboljšati splošno zdravje. Razumeli so, da so za spremembe potrebni podpora podjetja in delavci sami. Podjetje je v ustvarjanje načrta, ki se je osredotočal tako na delovne razmere kot na način življenja, vključilo višje vodstvo in delavce. Delavci nad 55 let so dobili možnost fleksibilnega delovnega časa, več prostega časa za oddih med izmenami in spremembe delovnega mesta/preusposabljanja. Poleg tega so se na delovnem mestu izvajali spremljanje zdravja in z zdravjem povezani seminarji.

Tudi vodstvo je bilo deležno usposabljanja za soočanje s težavami starejših delavcev. Program je zmanjšal bolniško odsotnost in število delavcev, diagnosticiranih s poklicno invalidnostjo, ter povečal upokojitveno starost za tri leta. S tem se je zadovoljstvo delavcev povečalo na 90 %.

4.5 Nove veščine in vloge⁹

Majhna organizacija za pomoč družinam ima izključno žensko delovno silo, ki je izpostavljena velikemu stresu in izčrpanosti zaradi visokih čustvenih zahtev na delovnem



mestu. Potrebovali so način izboljšanja delovnih razmer, da bi zmanjšali fluktuacijo zaposlenih.

Nudenje oskrbe družinam v stiski zahteva dobro ravnotežje med tehničnimi spretnostmi in čutom za medosebne odnose. Delavke so lahko zaradi dela izpostavljene izoliranosti in čustvenim pritiskom, poleg tega pa v tem poklicu oskrbovanja obstaja pomanjkanje možnosti poklicnega napredovanja. Podjetje je uvedlo načrt usposabljanja, da bi delavke pridobile nove veščine z namenom, da postanejo "life coaches" (svetovalke za doseganje življenjskih ciljev).

Projekt "Life Coach" ima dva cilja. Prvi je ta, da družinskim svetovalkam zagotovi komunikacijske sposobnosti, ki jih potrebujejo za učinkovito spopadanje z zahtevami svoje nove vloge. Drugi pa je ta, da jim zagotovi uradno priznane kvalifikacije. Usposabljanje je prostovoljno za delavke nad 45 let, zato je primerno za poklicne oskrbovalke.

4.6 Promocija zdravja za delavce vseh starosti¹⁰

Veliko multinacionalno podjetje je uvedlo program za promocijo zdravja, da bi ustvarilo bolj zdrava delovna mesta za vse. Ugotovili so, da delavce motivirajo različne stvari, zato so želeli ustvariti program, ki bo koristen za vse.

Podjetje je zasnovalo program, ki se osredotoča na ključne teme prehrane, telesne dejavnosti in stresa. Istočasno so morali poskrbeti za čim boljše prilagodljivost programa, da bo zanimiv za čim več delavcev. Predavanja in zdravstveni pregledi so bili zanimivi za starejše delavce, mlajši delavci pa so sodelovali bolj prek orodij in aplikacij, ki so jim pomagale pri sledenju zdrave prehrane ali navad telovadbe.

Program je bil zelo uspešen pri povečanju ozaveščenosti glede zdravega načina življenja in izboljšanju stopnje fizične pripravljenosti, poročalo pa se je tudi o znižanju stresa. Zastavljeni so bili jasni in merljivi cilji tako za posameznike kot za vsako delovišče, uvedena pa je bila tudi zdrava konkurenca!

4.7 Celoviti ukrepi, primerni starosti¹¹

V cementnem podjetju je zaposlenih več kot 200 delavcev, skoraj ena tretjina od teh je starih nad 50 let. Ker so starejši delavci bolj izpostavljeni nezgodam na delovnem mestu, se je želelo podjetje osredotočiti na delo, ki je bolj zdravo in varno za vse.

Podjetje je obravnavalo težave, povezane s starajočo se delovno silo, obenem pa izboljšalo razmere za vse delavce. Poleg splošnih ukrepov za varnost in zdravje pri delu, kot so redne ocene tveganja, ustanovitev odbora za zdravje in nudenja preventivnih zdravstvenih pregledov za vse zaposlene, se je podjetje osredotočilo zlasti na tveganja in prilagoditve za starejše delavce. Istočasno so uvedli tudi ukrepe za promocijo zdravja, kot so predavanja o zdravstvenih težavah, nudenje uravnoveženih obrokov v menzi za zaposlene in fizioterapija za vse, ki imajo težave s hrbtom ali mišicami.

Podjetje je doseglo cilj "nič poškodb" in decembra 2013 zabeležilo štiri leta brez izgubljenega časa zaradi poškodb. Podjetje je program razširilo na celotno verigo svojih dobaviteljev. ■

OPOMBE

- 1 ZVZD-1 (Uradni list RS, št. 43/11).
- 2 Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev (9. točka 3. člena ZVZD-1).
- 3 Povzeto po: Priročnik Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: 3 - Delovna mesta, ki promovirajo zdravje, dostopen na: https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/SL_sl/kaj-je-promocija-zdravja-na-delovnem-mestu (25.5.2019).
- 4 Skladno s slovenski zakonodajo pa tudi dolžnost, ki jo predpisujeta 6. in 32. člen ZVZD-1.
- 5 Delno povzeto po: Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu (verzija 1.0., Ministrstvo za zdravje, direktorat za javno zdravje, Ljubljana, marec 2015), dostopne na: 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 (25. 5. 2019).
- 6 Smernice so dostopne na: 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 (25. 5. 2019).
- 7 Primeri povzeti po: Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, EU-OSHA: bilten Facts št. 102 – Promocija duševnega zdravja na delovnem mestu – povzetek poročila o dobri praksi, dostopno na: <https://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/102> (26. 5. 2019).
- 8 Primer povzet po: https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/SL_sl/politike-za-zmanj%C5%A1anje-bolni%C5%A1ke-odsotnosti-invalidnosti (26. 5. 2019).
- 9 Primer povzet po: https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/SL_sl/nove-ve%C5%A1%C4%8Dine-vloge (26. 5. 2019).
- 10 Primer povzet po: https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/SL_sl/promocija-zdravja-za-delavce-vseh-starosti (26. 5. 2019).
- 11 Primer povzet po: https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/SL_sl/celoviti-ukrepi-primerni-starosti (26. 5. 2019).

