

# Promocija zdravja na delovnem mestu

Ob zaključku preteklega leta, natančneje 3. decembra, je stopil v veljavo novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1).



oziroma bolezni, pač pa zdravje pomeni človekovo psihofizično in socialno ravnotežje (blagostanje). Temu je treba dodati še misel, da človekovega zdravja ni mogoče deliti na službeno zdravje in zdravje v prostem času, temveč je zdravje eno samo. V takem zdravju pa se seveda močno prepletajo različne človekove vloge, ki jih v življenju igra. V aktivni dobi življenja je v okviru delovnega časa človek delavec, na delovnem mestu pa ga lahko ogrožajo različni dejavniki tveganja, ki so povezani z naravo dejavnosti in delovnim procesom. V tem delu mora delodajalec zagotavljati delavčevo varnost. Istega dne popoldan in zvečer oziroma v prostem času je isti človek vključen v družinsko življenje, športne aktivnosti, konjičke in podobno, kjer so nevarnosti za poškodbe in okvare zdravja seveda drugačne, še bolj pa odvisne od njegovega ravnanja in lastne odgovornosti. Ne glede na to, v katerem delu dneva in v kakšni od opisanih vlog se človek poškoduje ali zboli, je popolnoma jasno, da bodo posledice tega dejstva vidne in občutene v vseh vlogah. Zlom roke pri športu pomeni bolniški dopust in odsotnost z dela, enaka poškodba pri delu pa številne težave in omejitve v družinskem življenju. Človekovo (delavčevo) trdno zdravje je tako enako močan interes delavca samega, njegovega delodajalca in tudi družbe kot ce-

Med številnimi novostmi in spremembami v zakonu, ki za delodajalce in delavce pomenijo nove naloge in obveznosti, je mogoče zaslediti tudi take, ki pomenijo vsebinsko nadgradnjo dosedanje ureditve, temelječe na evropski zakonodaji, ki tesno povezuje varnost z zdravjem pri delu.

Tako je promocija zdravja na delovnem mestu, ki izhaja iz predpostavke, da je na delu oziroma v zvezi z delom delodajalec delavcem dolžan zagotoviti varnost in posredno preko tega tudi zdravje, ki je nesporno cilj vseh njegovih prizadevanj na tem področju.

Široko je poznan pojem zdravje, kot ga je leta 1946 opredelila Svetovna zdravstvena organizacija. Po tej opredelitvi zdravje človeka ni zgolj odsotnost poškodbe

**Avtor:**  
mag. Borut Brezovar

lote, saj se na ta način zmanjšujejo stroški odsotnosti in zdravljenja, obremenitve različnih družbenih blagajn ob hkratnem zagotavljanju osnovnih pogojev za dobro motivirano in višje produktivno delo.

Novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu o promociji zdravja na delovnem mestu nima veliko določb. Poleg zgolj omembe v 6. členu in 27. točki 76. člena, ki za delodajalca predvideva denarno



globo za prekršek v višini od 200 do 40.000 evrov, če v izjavi o varnosti z oceno tveganja ne načrtuje in ne določi promocije zdravja na delovnem mestu, zanjo ne zagotovi potrebnih sredstev, pa tudi načina spremljanja njenega izvajanja, se nanjo nanaša predvsem 32. člen zakona, ki določa:

- (1) *Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.*
- (2) *Minister, pristojen za zdravje, izda smernice za določitev in pripravo promocije zdravja na delovnem mestu iz prejšnjega odstavka tega člena najkasneje do uveljavitve tega zakona.*
- (3) *Smernice iz prejšnjega odstavka tega člena se po obravnavi*

*na Ekonomsko-socialnem svetu objavijo na spletnih straneh ministrstva, pristojnega za zdravje, in ministrstva, pristojnega za delo.*

Promocija zdravja na delovnem mestu je popolnoma novi zakonski institut. Zakon zgolj določa, da jo je delodajalec dolžan načrtovati in spremljati njeno izvajanje ter mora zanjo zagotoviti potrebna sredstva. Ob spoznanju, da je mnoge kronične bolezni mogoče



preprečiti z zdravim življenjskim slogom, je Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu sprožila idejo o promociji zdravja na delovnem mestu, ki pomeni skupna prizadevanja in aktivnosti delodajalcev, delavcev in družbe kot celote za izboljšanje zdravja in počutja na delovnem mestu. Delo in delovno mesto sta pomembna dela človekovega življenjskega okolja v njegovi najaktivnejši dobi, zato tudi pomembno vplivata na njegovo zdravje.

Temelj promocije zdravja na delovnem mestu je z vidika varnosti in zdravja pri delu ustrezno urejeno, varno in zdravo delovno mesto. Šele če je v zvezi s konkretnim delom in delovnim mestom mogoče trditi, da sta delavcu na njem z vsemi sprejetimi in izvajanimi ukrepi zagotovljena varnost

in zdravje, izvajanje ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu lahko privede do izboljšanja delavčevega zdravja in počutja. Promocija zdravja na delovnem mestu vključuje ukrepe za izboljšanje organizacije dela, izboljšanje delovnega okolja, spodbujanje delavcev k zdravim aktivnostim in spodbujanje osebnostnega razvoja. Kot primere primernih aktivnosti za promocijo zdravja na delovnem mestu Evropska agen-



cija za varnost in zdravje pri delu navaja tudi:

- usklajevanje dela in zasebnega življenja – pomoč pri urejanju otroškega varstva,
- izboljšanje in ohranjanje duševnega zdravja – z upravljanjem, ki temelji na sodelovanju zaposlenih, organiziranjem tečajev za sprostitev, obvladovanje stresa, zaupnim psihološkim svetovanjem,
- skrb za zdravje – zagotavljanje rednih zdravstvenih pregledov za kontrolo krvnega tlaka, holesterola in krvnega sladkorja,
- telesna aktivnost – pomoč pri kritju stroškov telesne vadbe zunaj delovnega časa, organizacija športa v podjetju, spodbujanje pešačenja namesto uporabe dvigala, zakup ur v bližnji telovadnici, fitnesu ali

- bazenu, podpora izletništvu,
- spodbujanje zdravega življenjskega sloga – zaupna podpora in pomoč pri težavah s prepovedano drogo, alkoholom, širjenje informacij o zdravi prehrani in njeno zagotavljanje med delom.

Vsekakor je treba poudariti, da je promocija zdravja na delovnem mestu za delodajalca obveza, ki mu jo nalaga zakon, delavec pa se bo vanjo vključeval prostovoljno.



Seveda pa je močan tudi delavec interes, da se vanjo dejavno vključi in na ta način okrepi svoje zdravje.

Zakon določa, da bo minister, pristojen za zdravje, izdal smernice za določitev in pripravo promocije zdravja na delovnem mestu. Smernice predstavljajo primer tako imenovane mehke zakonodaje, ki ni zavezujoča in ne neposredno sankcionirana, pač pa s svojimi rešitvami in avtoriteto izdajatelja predstavlja primer dobre prakse in je kot taka dobro vodilo pri izvajanju in razreševanju sicer splošno opredeljenih zakonskih obveznosti.

Predlog navedenih smernic bo minister za zdravje najprej predstavil Ekonomsko-socialnemu svetu, po obravnavi na tem svetu pa bo sprejeto vsebino objavil na

spletnih straneh ministrstev, pristojnih za delo in zdravje, da bi bila tako dostopna kar najširšemu delu delodajalcev, delavcev, strokovnih delavcev za varnost in zdravje pri delu ter izvajalcev medicine dela. V tem trenutku smernice ministra za zdravje še niso objavljene, vendar pa je, kot že rečeno, samo vsebino in različne možne oblike promocije zdravja pri delu mogoče najti na različnih spletnih straneh, zlasti Agencije



za varnost in zdravje pri delu iz Bilbao (<http://osha.europa.eu>), ter na straneh številnih, predvsem zdravstvenih institucij doma in v tujini.

Promocija zdravja na delovnem mestu zajema skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Temelj te promocije je ustrezno urejeno, varno in zdravo delovno mesto in delovno okolje ter sodelovanje zaposlenih pri njenem oblikovanju in izvajanju.

#### **Promocija zdravja na delovnem mestu vključuje:**

- ukrepe za izboljšanje organizacije dela (gibljiv delovni čas, delo na domu, delitev delovnega mesta itd.),
- ukrepe za izboljšanje delovne-

ga okolja (spodbujanje dobrega medsebojnega sodelovanja, ponudba zdrave hrane),

- spodbujanje k zdravim aktivnostim (programi telesne vadbe, planinsko društvo, službeno kolo),
- spodbujanje osebnostnega razvoja (tečajji za obvladovanje stresa, timskega dela, vodenja ...).

Iz gradiva, ki je na voljo, lahko delodajalec z nekaj dobre volje začne s potrebnimi aktivnostmi za



izvedbo naloge, ki mu jo nalaga zakon v zvezi z načrtovanjem in spremljanjem promocije zdravja na delovnem mestu. Ne glede na dejstvo, da novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu priprav in izvedbe promocije zdravja na delovnem mestu ne omenja niti med nalogami izvajalca medicine dela niti med nalogami strokovnega delavca za varnost pri delu, bo vendarle logično in koristno, da oba pri tem delu delodajalca aktivno sodelujeta. Celotna naloga naj poteka v štirih korakih, ki pomenijo pripravo izvedbe potrebnih aktivnosti, njeno ustrezno načrtovanje, nato izvedbo in končno še oceno učinkov ter morebitne popravke.

Seveda bo izvedba celotne naloge v veliki meri odvisna od velikosti in možnosti delodajalca, pri

čemer ni mogoče opredeljevati ne minimuma ne maksimuma potrebnih ukrepov in aktivnosti. Pomembno je, da se opravljeno delo presodi oziroma se čez čas oceni učinke in začrtano promocijo dopolni oziroma spremeni, da bi bila še bolj učinkovita in koristnejša.

### 1 Priprava izvedbe

- Treba je oblikovati ustrezno delovno skupino za pripravo in izvedbo. V skupino morajo biti vključeni tako predstavniki vodstva delodajalca kot tudi predstavniki zaposlenih in strokovni delavci za varnost, kadre, zdravje ...
- Zagotoviti je treba splošno obveščenost zaposlenih o aktivnostih, ki potekajo v zvezi oblikovanjem promocije zdravja na delovnem mestu (plakati, oglasne deske, intranet, sestanki ...).
- Potrebna je ustrezna priprava za zagotovitev skladnosti rešitev v promociji z zahtevami v izjavi o varnosti (ob učinkovitem obvladovanju nevarnosti in tveganj).

### 2 Načrtovanje

- Najpomembnejša je dobra ocena potreb in tudi želja zaposlenih. Ta naj temelji na anketah, določitvi ciljnih skupin, ustreznih raziskavah, podatkih iz ocene tveganja, notranje in zunanje statistike o zdravstvenih težavah poklica, dejavnosti ipd.
- Sledi določitev prioritet, ki jim



bo v promociji posvečeno več pozornosti glede na naravo dela oziroma dejavnosti (npr.: mišično-kostna obolenja, boleznici srca in ožilja, stres).

- V načrtu je treba zagotoviti povezavo z že sprejetimi ukrepi za preprečevanje tveganja (ukrepi iz izjave o varnosti).
- Med načrtovanjem je treba k sodelovanju pritegniti čim večje število zaposlenih, saj se na ta način zagotovi najustreznejši načrt in olajša izvedbo.

### 3 Izvedba

- Pri izvedbi sta pomembna sodelovanje in podpora vodilnih delavcev.
- Sprejete in izvedene rešitve naj bodo čim bolj usklajene s potrebami zaposlenih, zaradi česar bo treba manj promocije oziroma navduševanja zaposlenih za izvedbo posameznih rešitev.
- V izvedbo je treba vključiti različne finančne spodbude, donacije (za šport, aktivnosti), morda uvesti različne nagradne igre in tekmovanja (npr.: športno kolo dobi tisti delavec, ki se bo v šestih mesecih najpogosteje udeležil treninga).
- Treba je oblikovati in predvideti načine za pridobivanje povratnih informacij o učinkih izvedenih aktivnosti.

### 4 Ocena in popravki

- Pri zadnjem koraku je potrebno zbiranje oziroma pridobitev podatkov o zadovoljstvu zaposlenih v zvezi s promocijo zdravja pri delu, spremembah podatkov o absentizmu, nadalje podatkov o splošnem zdravstvenem stanju posameznih skupin zaposlenih in podobno.
- Sledi ocena finančnih učinkov, in to tako vloženih sredstev za promocijo kot tudi ocenjenih ali izračunanih finančnih učinkov po določenem pretečenem času, ki so posledica izvajanih ukrepov in aktivnosti.
- O pridobljenih podatkih in ugotovitvah je treba obvestiti zaposlene in zagotoviti ustrezno obravnavo pridobljenih podatkov.
- Glede na zbrane podatke in sprejeto oceno se pripravi in izvede še morebitne popravke in izboljšave promocije zdravja na delovnem mestu.

Pri načrtovanju, spremljanju in izvajanju promocije zdravja na delovnem mestu je pri delodajalcu treba najti nekaj dodatne dobre volje in domiselnosti pa tudi potrpljenja v pričakovanju ugodnih učinkov na zdravje zaposlenih. Tovrstni učinki pa bodo gotovo prišli, saj številne raziskave, ki so bile izvedene o tej temi v EU, dokazujejo in zagotavljajo, da iz vsakega evra, ki ga delodajalec vложи v promocijo zdravja na delovnem mestu, kmalu v obliki izračunljive koristi oziroma prihrankov nastane od najmanj 2,4 do 4,8 evra.