

S Bodimo obveščeni

Projekt »Promocija zdravja in delo na domu«

Omnes homines sibi sanitatem cupiunt, saepe autem omnia, quae valetudini contraria sunt, faciunt.

»Vsi ljudje si želijo zdravja, vendar pogosto delajo vse, kar škodi njihovemu zdravju.«

Promocija zdravja na delovnem mestu predstavlja nabor aktivnosti in ukrepov, namenjenih vsem zaposlenim za ohranjanje in krepitev njihovega telesnega in duševnega zdravja. Pomeni prizadevanje vseh deležnikov – delodajalcev, zaposlenih in celotne družbe – za iskanje rešitev in udejanjanje prakse za zdrav življenjski slog posameznikov in dobro počutje na delovnem mestu. Pri tem gre v osnovi za izboljšanje organizacije dela in delovnega okolja, spodbujanje zaposlenih k aktivnostim za ohranjanje in krepitev zdravja, omogočanje in podporo izbiri zdravega načina življenja ter spodbujanje osebostnega razvoja zaposlenih.

Promocija zdravja – zakaj ji v zadnjih letih namenjamo toliko pozornosti?

Predvsem podatki o obolevnosti in zdravstvenem stanju prebivalcev in zaposlenih v Sloveniji (v izgubljenih delovnih dnevih) v zadnjih letih kažejo povečevanje bolniške odsotnosti in s tem povezanih stroškov za nadomestilo plač tako na ravni delodajalcev kot zdravstvene zavarovalnice. Povprečni podatki za Slovenijo so celo nekoliko višji od povprečja v Evropski uniji. Glede na pričakovano podaljševanje delovne dobe in staranje prebivalstva predstavljajo naraščajoči stroški čedalje večji izziv. Pomen aktivne skrbi za zdravje se tako pokaže v vsej večplastnosti.

Če pogledamo **glavne skupine bolezni**, zaradi katerih zaposleni odhajajo v bolniški stalež, so to kostno-mišična obolenja, srčno-žilna obolenja in bolezni kot posledica psihosocialnih tveganj. Pomemben delež sicer nosijo tudi poškodbe in zastrupitve zunaj dela. V nekaterih panogah so (bile) pomembne tudi poškodbe na delu. Za vse omenjene bolezni velja, da se tveganje s starostjo povečuje.

Odsev splošnega gospodarskega stanja

Podatki o naraščanju bolniških odsotnosti se ujemajo z obdobjem poslabšanih gospodarskih razmer, v katerih so se zaostriili pogoji poslovanja in s tem zmanjšala uspešnost podjetij. To je bil razlog, da so se delovne razmere v mnogih panogah in vrstah zaposlitev poslabšale, kar je vplivalo na zdravstveno in delovno kondicijo zaposlenih. Slovenija tu ni izjema.

Bolniški stalež je po dnevih in številu primerov naraščal vse do 2014, ko so se začela kazati znamenja rahlega upadanja bolniškega staleža. Del teh premikov (lahko) pripisujemo rezultatu vrste aktivnosti na področju promocije zdravja na vseh ravneh.

V Sloveniji poteka na področju promocije zdravja vrsta pobud, kampanj, akcij in sistematičnih aktivnosti v najširšem okolju, na različnih ravneh in v različnih institucijah. Namen oz. cilj vseh je dvigniti osveščenost posameznikov, da je zdravje izjemno pomembna vrednota, da ga je treba vzdrževati in ohranjati, saj ni niti samo po sebi umevno niti zagotovljeno. Skrb za zdravje moramo prevzeti kot svojo odgovornost v osebnem življenju kot posamezniki in na delovnem mestu kot delodajalci in zaposleni.

Prizadevanja na področju promocije zdravja so v glavnem usmerjena v preventivo, poleg tega pa tudi v skrb za izboljšave in odklanjanje oz. zmanjševanje tveganj.

V vrsti programov na ravni zdravstvenih institucij države velja opozoriti na:

- a. Programe za zgodnje odkrivanje raka (SVIT, DORA, ZORA)
- b. Programe za odvajanje od različnih vrst odvisnosti, ki potekajo v okviru zdravstvenih domov (alkohol, prevelika telesna teža, kajenje ...)
- c. Nacionalni program primarne preventive srčno žilnih bolezni
- d. Predavanja in svetovanja o zdravem življenjskem slogu v okviru zdravstvenih domov (zdrava prehrana, gibanje ...)
- e. Občasne akcije za ugotavljanje / merjenje krvnega tlaka, sladkorja, holesterola itd.
- f. Občasne kontrole/merjenja krvnega tlaka, holesterola, kostne gostote ...) na javnih mestih

Pomembno pobudo za aktivnosti je na področju osveščanja in motiviranja prebivalstva prevzel Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. S sofinanciranjem številnih projektov je spodbudil intenzivno promocijo zdravja. Široka vsebinska paleta in pestra struktura nosilcev, osredotočenih na različne ciljne javnosti, ter čedalje lažje dosegljive koristne informacije, aktivnosti in prireditve vabijo k ak-

ciji. Ugotovitve kažejo, da postanejo ljudje bolj pozorni in odzivni potem, ko se določene spodbude pojavljajo in ponavljajo že nekaj časa in pri njih že sodeluje del populacije.

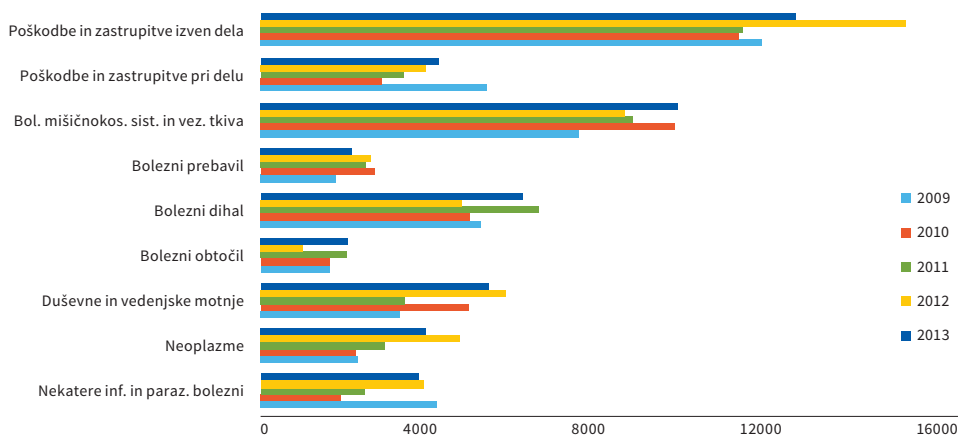
Kakšna je slika v poslovno storitvenih dejavnostih?

V poslovno storitvenih dejavnostih je slika bolniških odsotnosti glede na bolezenski razlog nekoliko drugačna od povprečne slike v Sloveniji. Srčno-žilne bolezni tu ne nastopajo med glavnimi tremi razlogi, ampak so uvrščene nekoliko nižje.

Za podrobnejšo sliko si bomo natančneje pogledali stanje v dejavnostih podjetniškega in poslovnega svetovanja, oglaševalskih agencij ter računalniškega programiranja svetovanja in povezanih dejavnosti v obdobju 2009 do 2013.

V dejavnosti podjetniškega in poslovnega svetovanja so bolniške odsotnosti zaradi kostno- mišičnih bolezni v porastu in glavni razlog odsotnosti poleg poškodb in zastрупitev zunaj dela), sledijo bolezni dihal, bolezni na osnovi duševnih in vedenjskih motenj (ki beležijo največji porast v tem obdobju, in sicer za skoraj 70%) ter poškodbe pri delu.

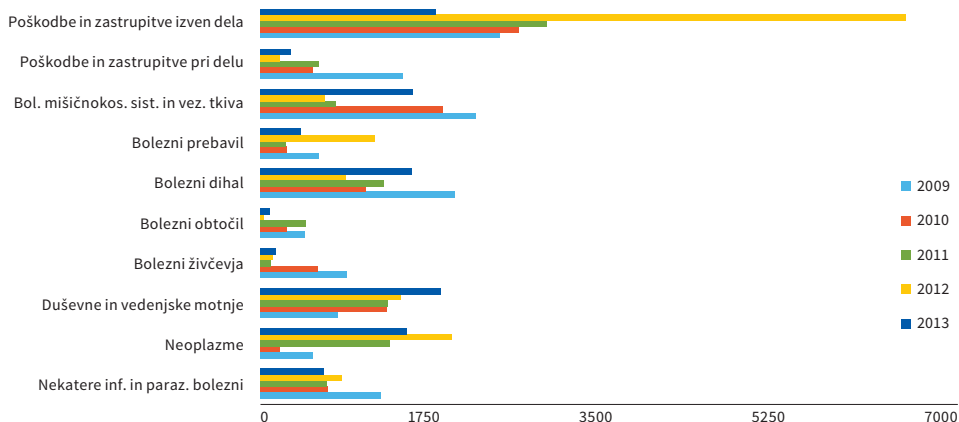
Izgubljeni koledarski dnevi zaradi bolniškega staleža po najpogostejših skupinah bolezni od leta 2009 do 2013 v dejavnosti 70.220 Drugo podjetniško in poslovno svetovanje



Vir: NIJZ, Evidenca začasne / trajne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege, spremstva in drugih vzrokov (IVZ 3)

V dejavnosti oglaševalskih agencij so glavni razlog bolniških odsotnosti bolezni na osnovi duševnih in vedenjskih motenj (ki so ves čas v porastu in v primerjavi z letom 2009 večje za več kot 130%), poškodbe zunaj dela (ki pa so v upadanju) in kostno-mišične bolezni (ki so v letu 2013 ponovno v porastu!).

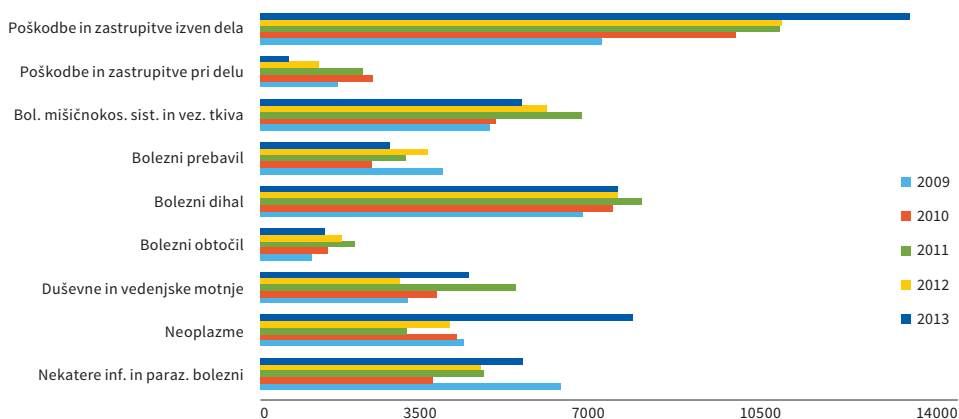
Izgubljeni koledarski dnevi zaradi bolniškega staleža po najpogostejših skupinah bolezni od leta 2009 do 2013 v dejavnosti 73.110 Dejavnost oglaševalskih agencij



Vir: NIJZ, Evidenca začasne / trajne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege, spremstva in drugih vzrokov (IVZ 3)

V dejavnosti računalniško programiranje, svetovanje in povezane dejavnosti so izjemno visoko poškodbe zunaj dela (ki ves čas najhitreje rastejo), kostno-mišične bolezni (z rahlim upadom v letu 2013), sledijo bolezni dihal ter bolezni na osnovi duševnih in vedenjskih motenj (s precejšnjim porastom v zadnjem obdobju!).

Izgubljeni koledarski dnevi zaradi bolniškega staleža po najpogostejših skupinah bolezni od leta 2009 do 2013 v dejavnosti 62 Računalniško programiranje, svetovanje in povezane dejavnosti



Vir: NIJZ, Evidenca začasne / trajne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege, spremstva in drugih vzrokov (IVZ 3)

V vseh omenjenih dejavnostih imajo visoko mesto tudi neoplazme (maligne tvorbe), kar pa je pripisati tudi rezultatom programov za zgodnje odkrivanje raka.

Projekt »promocija zdravja in delo na domu«

Zakaj je promocija zdravja pomembna tudi v poslovno storitvenih dejavnostih?

Poslovno storitvene dejavnosti z visokim deležem znanja, strokovne storitve in kreativne industrije postajajo v precejšnji meri sinonim za "delovna mesta brez urnika" – z vsemi pozitivnimi in negativnimi stranmi te oznake. Značilnosti zaposlitve v teh dejavnostih in sama narava dela povzročajo neenakomerne, ciklične obremenitve pogosto z daljšim časom trajanja visoke stopnje obremenitev. Delo je izrazito projektno in s tem vezano na časovne omejitve in pritiske, veliko se dela tudi ponoči, med vikendom ... Zaradi težkega gospodarskega položaja, v katerem so zadnja leta značilni upadanje povpraševanja in naročil, neplačila, pritiski na cene, več dela za enak oz. manjši dohodek, čedalje hujša konkurenca, pri čemer je »naročnik res kralj«, ponudniki storitev zelo težko odklonijo naročila tudi po »nemogočih pogojih«, saj gre za preživetje. Pogosto je potrebno že tako zahtevno pripravo kompleksnih ponudb izvesti v nerazumno kratkem času.

V razmerah, ko v podjetjih ni več delovnih rezerv, saj so optimizacije že bile izvedene, se je visokim delovnim obremenitvam, ki trajajo tudi daljši čas, težko izogniti. Pojavlja se več odsotnosti z dela zaradi bolezenskih in drugih razlogov, saj je delo v takih razmerah zelo stresno. Na drugi strani pa je prav v teh dejavnostih zaskrbljujoč tudi pojav prezentizma – to je prisotnosti na delovnem mestu tudi, ko smo bolni oz. nesposobni za delo, kar pa dolgoročno lahko povzroča še hujše posledice v obliki dolgotrajne odsotnosti z dela. Na koncu se vse to zrcali v poslovnem rezultatu podjetij.

Razlogov, zaradi katerih se velja lotiti priprave in izvedbe aktivnosti za boljše zdravje in počutje na delovnem mestu ter poskrbeti za čim bolj prijazno delovno mesto in okolje, torej ne manjka.

Tudi projekt **Promocija zdravja in delo na domu**, ki smo ga pripravili in izvajali v Zbornici poslovno storitvenih dejavnosti, je namenjen osveščanju o pomenu skrbi za zdravje zaposlenih, iskanju možnosti in načinov za zmanjševanje absentizma, za zmanjševanje stresa na delovnem mestu in za čim bolj ustrezne organizacijske rešitve, vključno z delom na domu.



Spoznanja in ugotovitve

Skrb za zdravje na delovnem mestu ni nekaj povsem novega. Marsikaj v zvezi s tem obstaja, marsikaj se odkriva in pojavlja na novo. Spodbudno je, da v razmeroma številnih podjetjih uporabljajo praktične organizacijske rešitve, ki že upoštevajo potrebe zaposlenih in nudijo dobro možnost usklajevanja poklicnega in osebnega življenja.

Raven osveščenosti o pomenu promocije zdravja v poslovno storitvenih dejavnostih z visokim deležem znanja in v kreativnih industrijah je različna. Na splošno bi lahko rekli, da je marsikje sicer na visoki ravni, vendar (še) ni povsod aktivirana. Glede na razmeroma visoko izobrazbeno raven in razgledanost zaposleni znajo sami poiskati informacije, napotke, strokovna gradiva v zvezi z zdravjem in so tudi sposobni uporabljati sodobna tehnološka orodja. Slabše razmere na trgu in nižja raven prihodkov pa so marsikoga prisilile v začasno opustitev bolj aktivne skrbi za dobro zdravje in počutje. Več časa in energije gre za preživetje podjetja. Od tod do prezentizma pa je včasih le korak, kar velja predvsem za tiste, ki nosijo v podjetju glavno odgovornost za delovne procese in poslovni rezultat.

Za mala podjetja je praviloma značilna povezanost med vodstvom, lastnikom in/ali direktorjem, in zaposlenimi. Odnosi presegajo zgolj formalno službeno raven in čutiti je, da vsak člen v verigi, vsak zaposleni v znatni meri vpliva na proces dela in soustvarja klimo v skupini. Pogosto obstajajo sproščeni odnosi brez stroge hierarhije in proces dela poteka na dogovoren način, pri čemer pa sta seveda potrebni visoka stopnja osredotočenosti vseh zaposlenih na to, da je delo opravljeno, in odgovornost za takojšnje reševanje morebitnih težav. Dobra organizacijska klima je nujna in vanjo se spleča vlagati, zato v mnogih podjetjih prakticirajo različne občasne, a redne oblike druženja, sproščanja in motiviranja zaposlenih, ki so že postala utečena navada in jim nihče ne pripisuje posebnega pomena. Največkrat tudi niso bila nikjer posebej zapisana, sedaj pa so se jih začeli bolj zavedati v povezavi z načrti za promocijo zdravja.



Zdravje na delovnem mestu – med zakonsko obveznostjo in spoznanjem, da gre za vložek, ki se delodajalcu večkratno povrne

Osnovne določbe o varnosti na delovnem mestu je prinesel Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki je podjetjem naložil obveznost zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev pri delu, izvajanja ukrepov, potrebnih za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu. To vključuje tudi preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje nevarnosti pri delu, pa tudi obveščanje in usposabljanje delavcev. Delodajalec mora tudi načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja njenega izvajanja.

Vsak €, vložen v promocijo zdravja na delovnem mestu, se povrne od 2,5 do 10-krat

Glede na to, da je ZVZD-1 »padel« ravn v obdobje s krizo zaznamovanih gospodarskih gibanj, je tudi to dejstvo vplivalo na dejansko odzivnost podjetij. Seveda pozitivni učinki, ki jih prinaša boljša delovna kondicija zaposlenih z manj bolniške odsotnosti in z večjo motivacijo za delo, delujejo spodbudno in prispevajo k poslovnemu rezultatu. Vendar se rezultati pokažejo (še) čez določen čas, vložki v promocijo zdravja v podjetjih pa so takojšnji in ne ravno zanemarljivi. Potreben je dokaj velik angažman (časovni, kadrovski), zato podjetja s tem odlašajo ali pa ravnajo po liniji najmanjšega odpora, tako da zadostijo minimalnim administrativnim zakonskim določbam. Vendar obstajajo priporočila, kako se tega lotiti, in orodja, ki so brezplačno na razpolago, da si v podjetjih z njimi pomagajo pri začetnih postopkih. Obstajajo tudi primeri dobre prakse, ki so lahko v veliko pomoč, obenem pa tudi v spodbudo, saj navajajo konkretne izkušnje in učinke, ki so se izkazali oz. potrdili v praksi. Nekaj jih navajamo tudi v tej brošuri.

Posebno skrb moramo nameniti malim podjetjem. V njih lahko nastopijo precejšnje težave v primerih bolniške odsotnosti zaposlenih, saj je vsak zaposleni praktično nepogrešljiv in njegova odsotnost pogosto pomeni neposredno – vsaj v prvem trenutku – večjo obremenitev drugih. Z druge strani sta strah in odpor do dodatne administrativne obremenitve, kot marsikje občutijo obveznost v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, tudi razumljiva. Še posebej, ko gre za dejavnosti, kjer praviloma oz. večinoma ni nevarnih delovnih mest. Marsikje se v praksi že dogajajo aktivnosti promocije zdravja v različnih oblikah – predvsem kar se tiče odnosov v podjetju, saj le-ti zelo neposredno vplivajo na delovne dosežke. Tudi v malih podjetjih si lahko pomagajo z objavljenimi priporočili in orodji, jih uporabijo na posameznih točkah, res pa je, da manjkajo celovite smernice, ki bi ponudile sistematičen pristop in enostaven, uporabljiv model za takojšnjo uporabo.

Delo na domu ali delo na daljavo

Delo na domu je posebna oblika dela, pri kateri se delavec in delodajalec sporazumno dogovorita, da se določena delovna obveznost lahko opravi tudi od doma oziroma zunaj delovnih prostorov delodajalca. V večini primerov so to dela, značilna za poslovno storitvene dejavnosti z visokim deležem znanja in kreativne dejavnosti, ki se lahko opravijo predvsem z računalniško in drugo sodobno IT opremo. Gre za prilagajanje sodobnih delovnih mest po meri zaposlenih za lažje usklajevanje osebnega življenja in delovnih obveznosti.



Kaj mora upoštevati delodajalec, ko se z zaposlenim dogovori, da določen obseg delovnih zadolžitev opravlja od doma oz. na daljavo?

Če je v načrtu promocije zdravja to zapisano, lahko delo na domu oz. na daljavo tudi z vidika promocije zdravja v podjetjih že predstavlja ukrep delodajalca na področju izboljšanja organizacije dela, ki prinaša pomembne pozitivne učinke. Vendar pa je delodajalec zavezan k izvajanju promocije zdravja tudi, ko zaposleni opravlja delo na domu, ne glede na obseg in trajanje. Glede na to, da delodajalec nima nadzora nad organizacijo dela in delovnega prostora v domačem okolju zaposlenega, lahko promocijo zdravja izvaja le z osveščanjem o zdravju prijaznih in varovalnih oblikah / načinih / tehnikah dela. Glavni namen promocije zdravja je zmanjšati tveganje za poškodbe in poklicna obolenja v zvezi z delom na čim manjšo oziroma sprejemljivo mero.

Ko se delodajalec in zaposleni sporazumno odločata za opravljanje dela na domu, ne glede na obseg in dolžino trajanja tega dela, delodajalca zavezujejo tudi določila Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Da se bo določen del delovnih zadolžitev lahko opravljal tudi na domu / na daljavo, mora biti to zapisano že v sami pogodbi o zaposlitvi, v skladu z določili ZDR-1 (poglavje Posebnosti pogodb o zaposlitvi, 68.–72. člen).

ZDR-1 kot delo na domu šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

Obveznosti delodajalca, ko napoti zaposlenega, da del nalog opravi od doma, so:

- pisna prijava dela na domu pred pričetkom dela Inšpektoratu RS za delo (ne glede na obseg dela, ki se bo opravljal od doma),
- prijava v socialna zavarovanja,
- upoštevati določbe zakona o varnosti in zdravju pri delu,
- pripraviti izjavo o varnosti z oceno tveganja delovnih prostorov delavca na domu,
- omogočiti varno delo delavcu,
- omogočiti, da se upošteva tudi obveznost glede promocije zdravja na delovnem mestu,
- dogovoriti delovni čas (lahko neenakomerno razporejen v skladu s potrebami delovnega procesa; delodajalec in delavec se lahko dogovorita, da del delovnega časa delo opravlja na domu in del na sedežu delodajalca),
- sprememba ustreznih aktov delodajalca.

Kot delo na domu se lahko opravljajo:

- samo dejavnosti, ki sodijo v dejavnost delodajalca in
- dela, ki niso škodljiva oziroma nevarna delavcu oziroma življenjskemu in delovnemu okolju, kjer se delo opravlja.

Prispevek projekta Promocija zdravja in delo na domu je tudi vzorec Internega akta o delu na domu, ki bo podjetjem v pomoč pri konkretnem urejanju tega načina dela.

Najdete ga na spletni strani <http://promocija-zdravja.gzs.si>.

Kaj vse sodi med dejavnike vpliva na zdravje ljudi?

1. Redna in zdrava prehrana

Redna prehrana organizmu omogoča osnovno in nemoteno delovanje na način, ki ga je telo navajeno in ga ne obremenjujemo po nepotrebem z velikimi nihanji v količini zaužite hrane. Skrbi za zdravo, kakovostno prehrano je v zadnjih letih namenjeno veliko pozornosti tako s strani uradne stroke (zdravstvene, prehranske, farmacevtske ...) kot tudi stroke, ki promovira sonaravno bivanje in hranjenje, ki človeško telo obravnavajo holistično in s tega vidika ocenjujejo tudi koristnost in/ali neprimernost posameznih vrst hrane. Temu se vse bolj odziva tudi tržna ponudba hrane, zelišč, začimb in številnih prehranskih dopolnil. Tudi tu velja načelo zmernosti, zdrave pameti in poznavanje potreb svojega organizma.

Napotkov o zdravi prehrani je na spletnih straneh polno, med njimi morda na tem mestu omenimo le Zdrav krožnik (http://cindi-slovenija.net/images/stories/trgovina/zlozenke/Cindi_ZdravKroznik_preview.pdf)



2. Reden in zadosten počitek

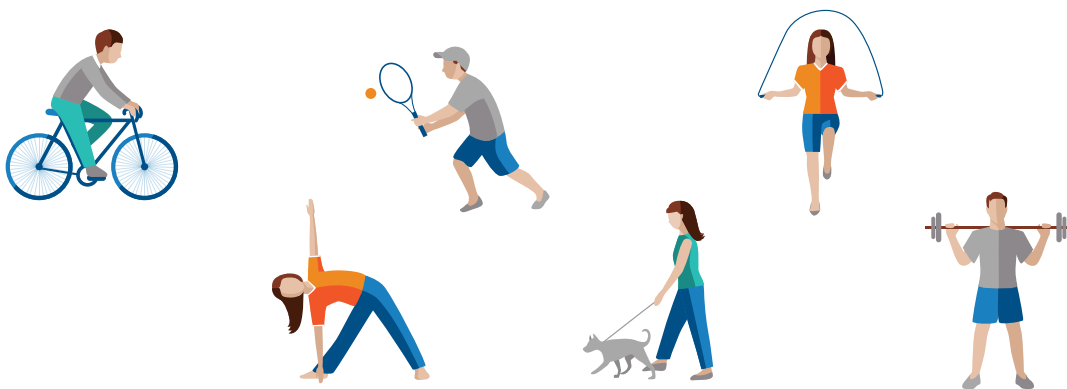
Potrebe po počitku so individualne, jih je pa treba (s)poznati in upoštevati. Redno je treba zagotoviti vsaj minimalen počitek, ki nam še omogoča normalno delovne / življenje, konec tedna pa vsekakor poskusimo nadoknaditi manjkajoči del.

Motnje pozornosti, utrujenost, zaspanost v teku dneva ipd. so znaki, ki kažejo, da verjetno nimamo dovolj kakovostnega počitka.

3. Fizične aktivnosti (aktivni počitek; aktiven dopust; redne vadbe)

Glede na naravo dela v naših dejavnostih – veliko sedečega dela, s potrebno visoko koncentracijo, ob računalniku ipd. – se pogosto srečujemo z utrujenostjo konec dneva, ki nas potiska v vse kaj drugega kot pa v fizično aktivnost.

Vendar pa velja: praviloma odrasli potrebujemo pol ure zmerne gibanja skoraj vsak dan. Lahko pa marsikaj postorimo že mimogrede: gremo po stopnicah peš; krajše razdalje premagujemo lahko peš ali s kolesom; vsake toliko časa vstanemo od mize in naredimo par koristnih vaj za sprostitev.



4. Psihosocialna tveganja in stres

Glede na naraščajoči pomen psihosocialnih tveganj na delovnem mestu se velja o njih poučiti, jih prepoznavati in preprečevati. Najboljši preprečevalec razvoja psihosocialnih tveganj v podjetju je skrb za dobre odnose in dobro počutje na delovnem mestu. Raziskave kažejo, da se psihosocialna tveganja pojavljajo v veliki meri iz razlogov, ki zadevajo slabo načrtovanje, organizacijo in vodenje dela ter zaradi slabih socialnih pogojev dela.

Med najpogostejšimi razlogi, ki vodijo do psihosocialnih tveganj, so:

- prekomerna delovna obremenitev;
- nasprotujoče si zahteve in nerazjasnjene vloge na delovnem mestu;
- ne vključevanje zaposlenih v sprejemanje odločitev, ki jih neposredno zadevajo;
- pomanjkanje vpliva na način opravljanja dela;
- slabo vodene organizacijske spremembe, negotovost zaposlitve;
- pomanjkanje komunikacije; pomanjkanje podpore vodstva ali sodelavcev;
- psihično in spolno nadlegovanje, nasilje tretje osebe.

Vsaka povečana delovna obremenitev še ni psihosocialno tveganje. Obstajajo delovne razmere z visokimi obremenitvami, ki pa vseeno pomenijo spodbudno delovno okolje, v katerem so zaposleni usposobljeni in motivirani za delo po svojih najboljših zmožnostih. Zdravo psihosocialno okolje spodbuja tako uspešnost kot tudi osebni razvoj zaposlenih ter skrbi za njihovo dobro duševno in telesno počutje.

Zaposleni doživljajo stres, kadar zahteve na njihovem delovnem mestu presegajo njihove zmogljivosti. Pri tistih, ki so dalj časa izpostavljeni stresu, se lahko poleg težav z duševnim zdravjem pojavijo tudi resne težave s telesnim zdravjem (kot so bolezni srca in ožilja ali kostno-mišična obolenja, pregorelost ...). Negativni učinki se za delodajalca pokažejo v slabših delovnih in poslovnih rezultatih. Povečuje se odsotnost z dela, na drugi strani pa tudi prezentizem (delavci pridejo na delo kljub bolezni, zaradi česar pri delu niso učinkoviti) in lahko prihaja do pogostejših nesreč in poškodb pri delu.



5. Skrb za primerno urejeno delovno mesto

V dejavnostih in vrsti zaposlitev, na katere smo se osredotočili v projektu »Promocija zdravja in delo na domu«, praviloma ni nevarnih delovnih mest oz. gre za delovna mesta z nizko stopnjo tveganja. Vendar pa to še ne pomeni, da so že tudi »zdrava« v dobesednem pomenu besede. Pretežno sedeče delo za računalnikom, ki pomeni pogosto zahtevno strokovno delo, je zelo utrujajoče in nosi tveganja zaradi dolgotrajne prisilne drže, če na to nismo pozorni.

Osnovno je, da je poskrbljeno za ergonomsko ustrezno delovno mesto – na način, ki vsakemu posamezniku zagotavlja ustreznost glede na njegove telesne značilnosti in potrebe.

Pozorni bodimo na ustrezno namestitvev opreme, svetlobo, zračenje (prepih), hrup itd. Ob skupnih delovnih prostorih je zelo koristno, če obstaja prostor, kamor se lahko posameznik umakne, kadar potrebuje visoko stopnjo zbranosti, ali kjer se lahko sprosti.



6. Organizacija dela

Značilnost dela v naših dejavnostih je taka, da omogoča razmeroma prilagodljivo organizacijo dela, vsaj občasno, za določen obseg dela in vsaj za določene zaposlitve.

Številna podjetja že omogočajo gibljiv delovni čas in zaposlenim s tem olajšajo opravljanje delovnih nalog. To poteka v različnih oblikah – od individualnih dogovorov v posameznih konkretnih situacijah na željo zaposlenega pa vse do splošnega dogovora, ko zaposleni nima več obveznega delovnega časa v določenem časovnem razponu, ampak delo časovno opravlja popolnoma po svoji izbiri. Obveznost je določena z rokom izpolnitve delovne naloge po fazah ali v celoti. V takih podjetjih je praviloma brez posebnih pogojev zaposlenim kadarkoli, lahko 24 ur brez omejitev, omogočen dostop v poslovne prostore podjetja.

Gibljiv delovni čas se ponekod uporablja (tudi) v posebnih primerih, takrat ko so v določenem obdobju potrebne povečane/daljše delovne obremenitve (projektno delo). Z vsaj delno izbiro delovnega časa imajo zaposleni možnost, da delovne obremenitve poskušajo čim bolj uskladiti z obveznostmi v osebni življenju in/ali poiskati/zagotoviti tudi čas za počitek oz. sprostitev.



Kaj morajo delodajalci vedeti o promociji zdravja pri delu?

Zakonodajna obveznost – pregled Zakona, namen in cilj postopka

V skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1; Uradni list RS, št. 43/2011 z dne 3. 6. 2011, <http://www.uradni-list.si/1/content?id=103969>), ki je začel veljati v letu 2012, mora vsak delodajalec zagotavljati varnost in zdravje delavcev pri delu. Izvajati mora ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, pa tudi obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrežno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

Delodajalec mora tudi načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva in določiti način za spremljanje izvajanja načrta.

Sankcije v primeru kršitve veljavne zakonodaje

Promocija zdravja na delovnem mestu mora biti po ZVZD-1 sestavni del Izjave o varnosti z oceno tveganja, ki jo mora imeti vsak delodajalec. Z globo se kaznuje delodajalec, ki 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. Za tak prekršek je določena denarna globa od 2.000 do 40.000 EUR.

Vendar pa zgolj izvajanje ukrepov varnosti in zdravja pri delu ni dovolj za izpolnjevanje določil zakona o promociji zdravja na delovnem mestu. Ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter aktivnosti s področja promocije zdravja na delovnem mestu se morajo dopolnjevati, izvajanje zakonskih obveznosti pa mora biti tudi dokumentirano in arhivirano.

Kaj vse šteje za promocijo zdravja pri delu?

V promocijo zdravja na delovnem mestu sodijo vsa prizadevanja in akcije delodajalca, ki jih skupaj z vsemi svojimi zaposlenimi izvaja z namenom izboljšati zdravje in dobro počutje na delovnem mestu, kot npr. promoviranje oz. zagovorništvo zdravja, omogočanje in posredovanje informacij o zdravem načinu dela na delovnem mestu, pa tudi o zdravem načinu življenja nasploh.

Ukrepe, aktivnosti, akcije promocije zdravja pri delu lahko razvrstimo na štiri področja:

1. Izboljšanje organizacije dela (uvedba gibljivega delovnega časa, možnost in prilagoditev delovnih mest tako, da v dogovorjenih primerih omogočajo delo na domu oz. delo na daljavo, zagotavljanje možnosti za vseživljenjsko učenje kot npr. izmenjavanje zaposlenih pri podobnih delih, širitev profila delovnih mest ...);
2. Izboljšanje delovnega okolja (spodbujanje podpore med sodelavci, sodelovanje zaposlenih v procesu izboljševanja delovnega okolja, ponudba zdrave hrane v menzi ...);
3. Spodbujanje delavcev, da se udeležujejo zdravih aktivnosti (npr. programov telesne vadbe ...);
4. Spodbujanje osebnostnega razvoja (ponudba tečajev za pridobitev tehnik obvladovanja z delom povezanega stresa, pomoč zaposlenim pri pridobivanju normalne/zdrave telesne teže, opuščanju kajenja ...).



Kako pristopiti k promociji zdravja v podjetju?

Promocija zdravja smiselno temelji na oceni tveganj na delovnem mestu, ki jo morajo imeti vsa podjetja, tudi samostojni podjetniki, zapisano v Izjavi o varnosti z oceno tveganj. Zato se velja na samem začetku posvetiti oceni tveganj na delovnih mestih in v to vključiti vse zaposlene.

Če se tega področja lotevate sami brez zunanje strokovne pomoči oz. strokovnjakov s tega področja, najprej preglejte veljavno zakonodajo, pa tudi obstoječa priporočila inštitucij, ki so že brezplačno dostopna na spletu.

Za mikro in mala podjetja, pa tudi samostojne podjetnike v zaposlitvah, za katere velja nizko tveganje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, je na voljo več brezplačnih orodij, s katerimi si lahko pomagate in oceno tveganj pripravite tudi brez zunanjega strokovnjaka.

Pri pripravi in izvajanju načrta promocije zdravja pri delu (PZD) se lahko držite naslednjih korakov:

1. Določite posameznika, ki bo skrbel za PZD oz. oblikujte skupino za zdravje.
2. Pripravite analizo stanja, zahtev in potreb na področju zdravja v podjetju (ocenite tveganja na delovnem mestu).
3. Pripravite načrt za PZD, ki bo vključeval ukrepe za izboljšanje stanja na podlagi ocenjenih tveganj.
4. Izvajajte načrtani program PZD.
5. Spremljajte in vrednotite rezultate najmanj enkrat letno (ankete o zadovoljstvu, razgovori z zaposlenimi, primerjava bolniških odsotnosti s preteklim obdobjem).
6. Dokumentirajte, evidentirajte in arhivirajte izvajanje ukrepov v vseh fazah.

Načrt za promocijo zdravja pri delu

Načrt promocije zdravja naj bo pripravljen v skladu z oceno tveganj in sistematično tako, da vsebuje:

- analizo zdravstvenega stanja ter pogojev delovnega okolja in določitev ciljev,
- oblikovanje ukrepov in pripravo letnega načrta promocije zdravja,
- izvajanje in vrednotenje tega izvajanja ter
- dokumentiranje: vodenje evidenc in arhiva izvajanja.

Nekaj priporočil podjetjem ob pripravi načrta za promocijo zdravja:

- Prisluhni mo dogajanju in odnosom v podjetju: ali res vemo, kaj se dogaja in kako se zaposleni počutijo, ali pa ima o tem vsak svoje – drugačno – mnenje?
- Manj je več – kar se dogovorimo, je treba izpolniti.
- Vsak korak nekaj šteje - tudi če ni takoj formaliziran.
- Vključimo vse zaposlene – več glav več ve in porodi več dobrih idej.
- Vsakdo lahko za kaj poskrbi – postane neke vrste skrbnik za določeno nalogo /aktivnost;
- Spoštujemo razlike in poskusimo doseči konsenz ali omogočiti zadovoljitev tudi različnih individualnih potreb (v okviru realnih možnosti).

Izvajanje promocije zdravja

Eden najpomembnejših vidikov uspešnega izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu je stalna vključenost in zavezanost vseh, da aktivno sodelujejo. Zavezanost in sodelovanje vodstva sta bistvenega pomena pri preprečevanju navzkrižja med programom promocije zdravja na delovnem mestu in ravnanjem v praksi. Zelo pomembna je vključenost zaposlenih že v fazi priprave, upoštevanje njihovih potreb in predlogov.



Izkušnje v praksi so pokazale, da se je o novih pristopih in spremembah v podjetju z zaposlenimi smiselno predhodno pogovoriti. Dobro načrtovani programi promocije zdravja na delovnem mestu združujejo potrebe podjetja in delavcev, za kar pa ni enotnega vzorca. Vsako podjetje mora načela promocije zdravja na delovnem mestu prilagoditi svojim okoliščinam.

Pomembno:

Programa promocije zdravja na delovnem mestu ni smiselno izvajati, če hkrati ne poskrbite za varno in zdravo delovno okolje. Promocija zdravja na delovnem mestu temelji na skrbi za zdravje, ki zahteva predvsem ustrezno obvladovanje tveganj.

Promocija zdravja na delovnem mestu presega zakonske zahteve. Temelji na prostovoljnih ukrepih, ki jih izvajata obe strani – tako delodajalec kot zaposleni.

Promocija zdravja na delovnem mestu je lahko uspešna le, če je vključena v vse organizacijske procese kot trajen element.

Ocenjevanje tveganj pri samozaposlenih osebah

Prav tako kot delodajalec mora tudi samozaposlena oseba oceniti tveganja pri delu in v zvezi z delom. Samozaposlena oseba ugotovi, ali v njenem delovnem procesu obstajajo tveganja, upošteva predpise o zagotavljanju varnosti pri delu pri uporabi sredstev za delo in v delovnem okolju. Če obstajajo nevarnosti za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, jih mora navesti v pisni izjavi o varnosti z oceno tveganj ter določiti ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu.

Več o tem najdete na spletni strani <http://promocija-zdravja.gzs.si>

Koristne povezave

Multimedijski portal Zrno Zdravja

<http://zrnozdravja.si/>

Multimedijski portal Zrno Zdravja predstavlja obsežno video produkcijo vsebin s področja promocije zdravja na delovnem mestu, od daljših filmov do predstavitev o dobrih praksah v podjetjih. Na portalu je objavljena pisana paleta vsebin: predpisi, zakoni, medicinske prakse in predavanja predstavnikov države oz. javnih ustanov ter drugih strokovnjakov, ki se ukvarjajo s tovrstno tematiko. Hkrati pa so nanizani tudi nasveti in priporočila o zdravi prehrani, gibalnih vajah v različnih delovnih okoljih, ter tudi pripomoček za testiranje organizacijske klime v delovnih okoljih.

Promocija zdravja na delovnem mestu v računovodskih servisih

<http://zdravje-zrs.gzs.si/slo/>

Več zdravja na delovnem mestu

www.gzs.si/vec_zdravja/

Dodatne informacije in napotki za promocijo zdravja na delovnem mestu:

Ministrstvo za zdravje – delovno področje za javno zdravje

http://www.mz.gov.si/si/delovna_podrocja/javno_zdravje/

Nacionalni inštitut za javno zdravje (IVZ)

<http://www.ivz.si/>

Center za krepitev zdravja in obvladovanje kroničnih bolezni, oddelek za kronične bolezni pri IVZ

<http://www.cindi-slovenija.net/>

Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (KIMDPŠ)

Projekt ČILI ZA DELO

<http://www.cilizadelo.si/>

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu EU-OSHA

<http://osha.europa.eu>

Nacionalna informacijska točka EU-OSHA
pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
Sektor za varnost in zdravje pri delu

<http://osha.europa.eu/fop/slovenia/sl>

OiRA orodje za ocenjevanje tveganj pri delu

<http://www.osha.mddsz.gov.si/oira-ocenjevanje-tveganja>





Primeri dobrih praks promocije zdravja v podjetjih

HILL International d.o.o.: Zdravo delovno okolje

Mojca Križnar, direktorica:
Zdravi odnosi so sinonim za zdravo delovno okolje



Pri skrbi za zdravo delovno okolje se v prvi vrsti posvečamo zdravim odnosom. Temeljna načela, ki jih živimo, so odprt dialog, odkritost, iskrenost in spoštljivost v komunikaciji ter iskren interes za posameznika in upoštevanje njegovih potreb.

Skrbimo za *razvoj sodelavcev in ustvarjalno delovno vzdušje* tako, da podpiramo strokovni razvoj kot tudi osebnostni in duhovni razvoj; skrbimo za prenos znanj in se zavedamo kolektivne moči tima kot celote ter zavestno spodbujamo ustvarjalnost in jo prenašamo tudi v odnose z našimi poslovnimi partnerji.

Negujemo zavedanje *o pomenu zdravega prehranjevanja* in drug drugega spodbujamo pri zdravem prehranjevanju; vselej imamo na voljo sveže in suho sadje, oreščke in bogato izbiro zeliščnih in zelenih čajev; pijemo vodo iz pipe (ki priteče skozi nastavek Revitan); smo odprti za novosti in si dneve osvežimo tudi npr. z maca kavo, sadno-zelenjavnimi napitki z dodatki super-živil. Na delovno mesto velikokrat prinesemo doma pripravljeno hrano (eden za vse), s poudarkom na makrobiotski zasnovi ter jo tudi lepo postrežemo (kar sodelavci s ponosom delijo tudi na FB): <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=10152856395963285&set=a.10151187742288285.470264.555258284&type=1&theater>.

Skrbimo za *zdravo delovno okolje*: prostori in oprema so bili skrbno in po meri zasnovani (pri tem so bila upoštevana tudi načela feng-shui); prostori so svetli in pozorno osvetljeni; za dobro, sproščeno in prijetno počutje (nas in naših strank) poskrbijo tudi likovna dela in drobne pozornosti (npr. vrč sveže, zdrave vode, oreščki, sadje, temna čokolada). Na razpolago imamo čajno kuhinjo za pripravo napitkov, obrokov in za druženje.

Podpiramo *zdrav življenjski slog* in se prav vsi udeležujemo različnih vadb za vzdrževanje dobre psiho-telesne pripravljenosti, letos se udeležujemo še skupinske vadbe joge.

Posebno pozornost namenjamo tudi ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem: delovni čas si lahko vsak sodelavec kroji sam z ozirom na svoje družinske / zasebne obveznosti (pri čemer sta temeljni predpostavki: visoka osebna odgovornost in izpolnitev rokovnih zavez do naročnikov). Odprti smo za dogovore o krajšem delovnem času in projektnem sodelovanju. Sodelavce spodbujamo k udejstvovanju na drugih področjih (npr. v lokalni skupnosti, združenjih, prostovoljnih aktivnostih). Zavedamo se izzivov in danosti različnih življenjskih obdobj in vlog ter jih upoštevamo pri delovnih obremenitvah.

Skrbimo za prijetno vzdušje in poskušamo tudi v izvajanje dela vnašati sproščenost in humor ter ponuditi spodbudo v pravem trenutku. Vsak dan poskrbimo za sproščen pogovor z obilico smeha.

Ekonomski institut Maribor d.o.o.:

Kako v Ekonomskem institutu Maribor skrbimo za spodbujanje dobrega počutja in preprečevanje stresa na delovnem mestu?

Viljenka Godina, direktorica:

dobro načrtovanje dela + sproščeni odnosi + odgovornost vseh zaposlenih

Naš vsakdanjik je zaradi narave dela – v povezavi predvsem z izvajanjem projektov (roki, partnerji), pogosto precej stresen. Povečanemu obsegu dela in pritiskom zaradi rokov se ni mogoče izogniti. Iz izkušenj pa vemo, da je koristno in nujno načrtovanju in pripravi dela posvetiti vso pozornost, saj se s tem izognemo kasnejšim težavam.

Naloga vodstva je, da poskrbi za *pravočasno načrtovanje dela, ustrezno razporejanje dela med sodelavce in sprotno prilagajanje pri izvajanju dela*. Pogosto sicer ne gre vse po načrtih – zlasti ne pri projektih z več partnerji; zato je nujna prilagodljivost in sprotno prerazporejanje dela med sodelavci. Delo je potrebno včasih prerazporediti tudi v pomoč tistim, ki so trenutno najbolj obremenjeni, pri čemer upoštevamo dejanske obremenitve in ne opis delovnega mesta.

V podjetju velja načelo »odprtih vrat« pri vodstvu za pogovor o morebitnih težavah pri delu in s tem sprotno reševanje problemov med ljudmi.

Za spodbujanje *dobrega počutja in obvladovanje stresa na delovnem mestu* skušamo poskrbeti vsak dan sproti. Med dnevne dejavnosti za sproščanje štejeemo:

- 10-minutno prilagojeno skupno telovadbo med odmori (nismo najbolj disciplinirani),
- 2-krat dnevno 15-minutno »kavo s sodelavci«, ki poteka običajno delno kot pogovor o tekočih zadevah, delno pa je namenjena sprostitvi in smehu.

Vsak sodelavec ima ob predhodnem obvestilu neposrednemu nadrejenemu (vodja projekta, poslovne enote) možnost kadar koli za krajši čas zapustiti delovno mesto in poslovni prostor (npr. sprehod zunaj hiše), če meni, da mu bo to pomagalo premagati stres oz. obnoviti delovno kondicijo.

Delovni čas si zaposleni v določeni meri lahko *prilagodijo*; omogočamo tudi *delo na domu* s tem, da se o tem predhodno dogovorimo v skladu z internim pravilnikom o delu na domu.

Občasno – ob posebnih priložnostih – organiziramo *druženje* zunaj delovnega časa.

Skupaj radi proslavimo večje uspehe. Dobre sodelavce znamo tudi pohvaliti / nagraditi.

Poskrbljeno je za *zdravo delovno okolje*:

- delovni prostori so primerni, zračni, imajo dnevno svetlobo;
- priročna čajna kuhinja nam omogoča hitro pripravo zdravih napitkov in prigrizkov;
- pijemo vodo, uživamo sadje;
- včasih se pogostimo z domačim priboljškom, izogibamo pa se temu, da bi bile pogosto na razpolago drobne sladkarije.

Naša praksa se pri nas obnese: smo majhen kolektiv, kjer poteka v glavnem strokovno in kreativno delo, kjer so kompetence zaposlenih precej izenačene in je delo organizirano v skupinah. Delo posameznih sodelavcev spremljamo vsi neposredno in bi bilo vsako izkoriščanje v škodo sodelavcev ali podjetja takoj očitno. Nihče od zaposlenih ponujenih ugodnosti ne izkorišča v škodo podjetja ali sodelavcev.

Špica International d.o.o.: Skrb za zdravje je pogoj za učinkovito in kvalitetno delo

Bojana Korošec, HR svetovalka pri Špici:

Recept za uspeh v Špici je mozaik prave kulture, zaupanja, zvestobe, želje po sodelovanju in širjenju idej in odprte komunikacije

Špičaki smo po duši športniki, *skrb za zdravo delovno okolje in zdrav način življenja* pa sta tudi eni izmed pomembnih vrednot našega podjetja, h katerima smo zavezani tako vodstvo kot vsi zaposleni.

Zavedamo se, da lahko samo takšno okolje zaposlene spodbuja, da v službo hodijo zavzeti in predani svojim nalogam. Bolj so motivirani, da se delo izvede v predvidenih rokih oz. delovnem času in da preostali čas posvetijo svoji družini, športu, druženju s prijatelji ali drugim pristoječim aktivnostim.

Že pred leti smo se v Špici zavezali, da bomo *družini in športu prijazno podjetje*. Eden izmed načinov, s katerim spodbujamo uravnoteženost službenega in zasebnega časa, je tudi fleksibilni delovni čas. Ta zaposlenim omogoča, da sami razporejajo delovni čas glede na svoje privatne obveznosti. Tako imamo kar nekaj Špičakov, ki še pred službo skočijo na trening plavanja, teka ali jutranje joge.

Smo redni obiskovalci rekreativnih maratonov, imamo pa tudi nekaj resnih rekreativcev, ki tečejo na 42 km in svojo vzdržljivost preizkušajo na triatlonih. Špičaki smo navdušeni plavalci, tekači in kolesarji. Med slednjimi si posebno omembo zasluži kapist Nejc, ki se je v lanskem letu s svojim kolesom odpravil od Hodoša do Pirana ter tako dokazal, da se da tudi po kapi aktivno živeti in premagovati zahtevne naloge, ki jih še nekateri na papirju zdravi ljudje ne zmorejo. Imamo svojo košarkaško ekipo ter igramo odbojko na mivki.

Možnost fleksibilnega delovnega časa ter skrb za zdravo in prijetno delovno okolje sta osnova za uspešnost podjetja ter za razvoj novih idej in zavzetih zaposlenih. Ustvarjanje takšnega okolja je še posebej pomembno v času, ko delovna mesta postajajo vse bolj spremenljiva, negotova in kompleksna – torej takšna kot vožnja po divjih vodah. V Špici smo ponosni, da smo razvili sistema Time&Space in All Hours, s katerima učinkovito merimo delovni čas kjerkoli in kadarkoli.

Zakaj v Špici priporočamo *fleksibilni delovni čas in delo na daljavo*? Na ta način izboljšujemo organizacijo dela, učinkovito zmanjšujemo neproduktivno delo, povečujemo zadovoljstvo zaposlenih in zmanjšujemo stres. S tem obenem zmanjšujemo absentizem in povečujemo učinkovitost. Tak način dela je privlačen tudi za talente.

Kako *delo od doma* izvajamo v Špici?

- občasno delovne obveznosti opravljamo od doma
- delo od kjerkoli/kadarkoli je opredeljeno v pravilniku o delovnem času
- upoštevamo in izpolnjujemo vse obveznosti s tem v zvezi (najava inšpektoratu; pogodba o zaposlitvi, Izjava o varnosti delovnega mesta; redno poročanje o opravljenem delu; obvezna komunikacija – Skype, GSM ...

»Špičaki« so navdušeni športniki.



Iolar d.o.o.

V Iolarju posvečajo *skrbi za zdravje in dobremu počutju zaposlenih* veliko pozornost in so tudi imetniki certifikata Družini prijazno podjetje. Zaposlenim omogočajo *precej svoboden način in urnik dela*, vključno z *delom na domu* tako, da ti lahko v največji meri *usklajujejo službene in privatne obveznosti*. Skrbijo za *razbremenitev telesa* ob dolgotrajnem sedenju na različne načine – v posebni sobi za *sproščanje* so temu namenjeni rekviziti; zaposleni pa imajo na voljo tudi *službeno kolo in skiro* za krajše poti. Organizirano imajo tudi *masažo* v službenih prostorih, ki sprošča ramenski obroč in vratna vretenca, ter vadbo pilatesa.

Občasno organizirajo tudi *druženja* zunaj podjetja, jubilejne proslave, piknike in podobno.

Video posnetek na to temo s predstavnico Iolarja, Katjo Šobar Malnarič, je na spletni strani Zrna Zdravja <http://zrnzdravja.si/asset/kEusbGxZ6SLPjHzqe>.

