

PRIMER DOBRE PRAKSE: UVAJANJE NOVIH PROJEKTOV ZA IZBOLJŠANJE ZDRAVJA IN POČUTJA ZAPOSLENIH

Barbara Tolar, mag. posl. ved

Samostojni podjetnik

evkaliptus.barbara@gmail.com

Povzetek: Zdravje posameznika predstavlja oz. je odraz telesne, duševne in socialne blaginje. Lahko tudi rečemo, da je zdravje odraz družbe, hkrati pa je zdravje osnova socialnega in gospodarskega razvoja. Ravno iz tega vidika pojmujeemo zdravje kot del družbene odgovornosti

Najpomembnejši družbeni cilj je doseganje najvišje možne zdravstvene stopnje. Vsak dan smo izpostavljeni številnim tako dobrim kot tudi slabim vplivom vsega, kar nas obdaja. Vse bolj prepoznaven je pomen družbeno odgovornega ravnanja v skrbi za zdravje in ohranitev le-tega, je skrb za zdravje zaposlenih.

Kot primer dobre prakse v skrbi za zdravje in dobro počutje svojih zaposlenih, predstavljata uvajanje projektov Razgibajmo življenje in Promocija zdravja, ki potekata v družbi Revoz, d.d. Projekta temeljita tudi na sodelovanju in vključevanju lokalne skupnosti.

Vsekakor je potrebno delovati v smeri družbene odgovornosti z vlaganjem v zdravje zaposlenih, saj se ta investicija prav gotovo dolgoročno povrne, saj je kljub krizi, oziroma ravno zaradi nje, smotrno vlagati v načrtovane programe in projekte za krepitev zdravja zaposlenih.

Ključne besede: zdravje, družbena odgovornost, zaposleni, dobre prakse, uvajanje projektov.

EXAMPLE OF GOOD PRACTICE: INTRODUCTION OF NEW PROJECTS TO IMPROVE THE HEALTH AND WELL-BEING OF EMPLOYEES

Abstract: Health of a person represents a reflection of physical, mental and social well-being. We can also say that health is a reflection of society, while health is the basis of social and economic development. From this point of view, we understand health as part of social responsibility.

The most important social objective is to achieve the highest possible level of health. Every day we are exposed to so many good as well as bad influences from everywhere. The importance of socially responsible health care and maintenance of it, must be caring for the health of employees.

As an example of good practice is caring for the health and well-being of employees, represent two projects Exercise our life and Health promotion, which are introduced in company Revoz. Projects are based on collaboration and integration of local communities.

It is necessary to work in a way to social responsibility by investing in health of employees, because it is certainly, that the long-term investment recovers, despite the crises or rather of it, we have to invest in planned programs and projects, to enhance the health of employees.

Keywords: health, social responsibility, employees, good practice, induction projects.

1. Skrb za varnost in zdravje zaposlenih

V današnji družbi postaja kakovost življenja ena ključnih vrednot, kar pa ne vključuje samo materialnega standarda, temveč tudi zadovoljstvo in kakovost na vseh področjih življenja in še posebej na delovnem mestu (Lipičnik, 1998). Vse bolj prepoznavna postaja skrb, ki jo organizacije in podjetja namenjajo zdravju in dobremu počutju svojih zaposlenih. Ljudje veliko časa preživimo na delovnem mestu, zato je to idealen kraj za spodbujanje zdravega načina življenja in usmerjanja zaposlenih, da prostovoljno pristopijo k reševanju že nastalih zdravstvenih problemov. Gospodarske družbe in ostali lahko z uvedbo različnih ukrepov, še bolje pa s celostno zasnovanimi programi spodbujajo zaposlene k telesni dejavnosti, zdravemu prehranjevanju, zmanjševanju stresa in opuščanju kajenja. Z naštetimi programi lahko vplivamo na boljšo telesno pripravljenost in zdravstveno stanje zaposlenih s tem pa posledično tudi na zmanjšanje absentizma in fluktuacije. Delavec, ki ni zdrav, slabo telesno in miselno deluje, je nezbran pri delu in nemotiviran, kar se lahko pokaže v upadu storilnosti, slabši kvaliteti dela, prav tako se poveča možnost za nesreče pri delu.

Pomembno je predvsem, da gospodarske družbe sprejmejo pobudo za družbeno odgovorno ravnanje v skrb za zdravje svojih zaposlenih, saj je to prav gotovo v njihovem dolgoročnem interesu. Družbena odgovornost gospodarskih družb in ostalih udeležencev zajema tako notranje potrebe zaposlenih kot tudi zunanje potrebe, to so potrebe okolja in družbe nasploh. Z vidika varnosti in zdravja pri delu to pomeni skrb za varnost in zdravje zaposlenih nad ravnijo zakonskih zahtev in upoštevanju zunanjih dejavnikov, kot na primer upoštevanja zagotavljanja varnosti in zdravja podizvajalcev ali pri trženju. Družbena odgovorno ravnanje poslovnih subjektov bo varnost in zdravje pri delu približala drugim pomembnim dejavnikom, kot so:

- Človeški viri;
- ravnovesje med delom in življenjem v prostem času;
- druge temeljne pravice pri delu;
- okoljska vprašanja;
- družbena varnost in zdravje pri delu (vključno z varnostjo proizvodov);
- dobičkonosnost in produktivnost.

Vir: EU-OSHA, 2011

2. Pomen zdravja zaposlenih za širšo družbo in gospodarske družbe

Zaposleni pogosto cenijo skrb podjetja za njihovo zdravje in splošno počutje. Posledično se poveča njihova pripadnost podjetju in ne razmišljajo o zamenjavi delovnega mesta — fluktuacija, poleg tega so bolj zadovoljni in motivirani za delo, kar se odraža v večji produktivnosti in uspešnosti. Izboljšajo se odnosi med zaposlenimi in odnosi z nadrejenimi, s tem pa se zmanjša število konfliktov v organizaciji in odsotnost z dela — absentizem, lahko tudi negativno vplivajo na delovno moralo zaposlenih. Zdravi in zadovoljni zaposleni so torej pomembni za uspešnost podjetja in širšo družbo.

Po podatkih Evropske agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA, 2011), ki kažejo, da je donosnost naložbe v kakovosten program promocije zdravja zaposlenih lahko tudi v razmerju 1:5, kar pomeni, da za vsak vložen evro v zdravje zaposlenih, podjetje prihrani 5 evrov. Delodajalec prihrani predvsem na račun zmanjšanja bolniških odsotnosti ter povečanja produktivnosti zaposlenih. Zavedati se moramo, da se pozitivni rezultati vlaganja v zdravje zaposlenih ne bodo pokazali takoj, a se je potrebno zavedati, da vsak program potrebuje določen čas, da se uveljavi. Izkušnje, ki prihajajo predvsem iz tujine kažejo, da lahko že po prvem letu izvajanja pričakujemo določene pozitivne spremembe, večje prihranke na račun zmanjšanja bolniških odsotnosti. Večjo produktivnost zaposlenih pa po navedbah Chandrasekaran (2003), lahko pričakujemo šele po približno treh letih sistematičnega izvajanja programa.

Po podatkih ZZZS za leto 2012 (ZZZS, 2012) zaradi krajših in daljših bolniških odsotnosti v Sloveniji, stroški le-teh v znašajo blizu 400 milijonov evrov, tako v povprečju letno izgubimo več kot 10 milijonov delovnih dni. Med glavnimi vzroki za bolniško odsotnost so poškodbe, bolezni kostno-mišičnega sistema in duševne motnje. Vse te težave, bi prav gotovo lahko s pravočasnim ukrepanjem mogoče preprečili oziroma uspešno obvladali s programi promocije in krepitve zdravja zaposlenih, ki bi jim morali odgovorni vpeljati oz. uvajati v poslovanje podjetji. Številne raziskave ugotavljajo, da zdrav življenjski slog izboljša splošno kvaliteto življenja. Ravno DuPontova

raziskava (Chandrasekaran, 2003) je pokazala, da je skoraj 70 % obiskov pri zdravniku povezanih z življenjskim slogom posameznika. Na primer bronhitis zaradi kajenja, želodčne težave zaradi stresa, srčno-žilne težave zaradi premalo telesne dejavnosti in podobno. Veliko težav, zaradi katerih obiščemo zdravnika, bi torej lahko sami preprečili z bolj zdravim življenjskim slogom.

3. Spodbujanje zdravja in varnosti na delovnem mestu

Spodbujanje zdravja na delovnem mestu so skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi pri njihovem delu. To je možno doseči z:

- Izboljšanjem organizacije dela in delovnega okolja,
- povečanjem udeležbe zaposlenih v celotnem postopku spodbujanja zdravja na delovnem mestu,
- omogočanjem zdravih odločitev ter spodbujanjem osebnostnega razvoja,
- uvajanje novih projektov za promocijo zdravja in zdravega življenjskega sloga.

Sodelovanje zaposlenih je pomemben dejavnik pri upravljanju in izboljševanju zdravja in varnosti na delovnem mestu (Mihalič, 2008). Običajno vodstveno osebje nima rešitev za vse težave v zvezi z zdravjem in varnostjo, medtem ko so zaposleni in njihovi zastopniki podrobno seznanjeni in imajo izkušnje s tem, kako se delo opravlja in kako vpliva nanje. Pomembno je, da zaposleni in vodstveno osebje tesno sodelujejo, da bi našli skupne rešitve za pogoste težave.

V skladu z zakonodajo (ZVZD-1, 2011) je potrebno zaposlene obvestiti in poučiti o vprašanih zdravja in varnosti ter jih na tem področju usposobiti in se z njimi posvetovati. Kot razlaga Jenson (2003), je celovito sodelovanje več kot samo posvetovanje – zaposleni in njihovi zastopniki so vključeni tudi v odločanje. Sodelovanje zaposlenih pri vprašanih zdravja in varnosti je preprost dvosmerni proces, v katerem se delodajalci in njihovi zaposleni:

- pogovarjajo in izražajo pomisleke,
- drug drugemu zaupajo, se spoštujejo ter pravočasno razpravljajo o težavah,
- razmišljajo o povedanem in skupno odločajo,
- iščejo rešitve in izmenjujejo mnenja in informacije.

Za podjetja pri skrbi za zdravje in varnost svojih zaposlenih ni dovolj, da upoštevajo le zakonodajo, vendar morajo v nenehni skrbi za svoje zaposlene upoštevati tudi ostala priporočila in usmeritve s področja varovanja zdravja zaposlenih.

Vir: Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 2011

4. Predstavitev projektov

Projekt Razmigajmo življenje

Projekt **Razmigajmo življenje** predstavlja primer dejanske skrbi za zadovoljstvo zaposlenih, s posebnim poudarkom na spodbujanju, gojenju in razvoju zdravega življenja kot vrednote. Projekt se sistemsko prepleta prek celotne strukture podjetja in animira zaposlene k zdravemu življenju tudi v zasebnem življenju. Začetek projekta sega v leto 2009 in temelji na skupnem projektu IOSHA (2008-2011) – Improving Occupational Safety and Health at Work (izboljšanje varnosti in zdravja pri delu) in je bil sofinanciran s strani Evropske komisije. Nova strategija Skupnosti za zdravje in varnost pri delu načrtuje v obdobju 2009-2014, 25-odstotno zmanjšanje splošnega pojava nesreč pri delu v EU, z izboljšanjem varovanja zdravja in varnosti delavcev. S tem bi se bistveno prispevalo k uspehu projekta IOSHA (2008-2011), ki je bil postavljen v skladu z Lizbonsko strategijo in glavnimi cilji nove Skupnosti za zdravje in varstvo pri delu.

Projekt Razmigajmo življenje (Revoz, 2011) so zaposleni sprejeli kot dobrodošel prispevek k boljšemu počutju na delovnem mestu. K projektu so povabili tudi strokovnega izvajalca Terme Krka Šmarješke Toplice. Skupaj s strokovnim izvajalcem je bil izdelan načrt in program izvajanja. Pomagali so predvsem pri izdelavi načrta in izboru vaj. Za začetek sta bili oblikovani dve testni skupini – ena ženska in ena moška – ki sta tudi potrdili smotrnost projekta, zato so se tudi odločili za njegovo izvedbo. Uvajanje projekta so začeli z izobraževanjem animatorjev in teoretično predstavitvijo zaposlenim o pomembnosti zdravja pri delu in v prostem času. Zaradi same narave dela in

organizacije podjetja Revoz d.d., ki je proizvodno podjetje in kar ¾ zaposlenih opravlja proizvodno delo, so morali projekt izvesti v dveh delih. Projekt so najprej uvedli v spremljevalnih službah, kjer so se odločili za 5-minutne vaje. Zaradi odličnih rezultatov teh dveh skupin so izobraževanje in vaje uvedli za zaposlene v pisarnah. Vsi udeleženci so prejeli brošuro z navodili, opisom in slikovno predstavitev 30 različnih vaj. Večina zaposlenih v spremljevalnih službah izvaja vaje pred kosilom, nekateri pa jih izvajajo celo pred začetkom dela. Že od decembra 2009 delavci pod vodstvom svojih animatorjev, ki vsak delovni dan predstavijo sklop 5-minutnih vaj, vodijo izvajanje vaj in usmerjajo sodelavce pri pravilni izvedbi vaj in skrbijo za boljše počutje na svojih delovnih mestih.

Animatorji imajo zelo pomembno vlogo v projektu, saj so gonilna sila in spodbuda svojim sodelavcem, zato morajo imeti posluh in naklonjenost do športno-rekreacijskih dejavnosti. Za to vlogo so izbrali ali vodje oddelkov oziroma služb ali nekoga v skupini, ki ga ta vloga veseli.

Konec marca 2010 so začeli z izvajanjem drugega dela, to je uvedbo vaj za proizvodne delavce. Ta drugi del je veliko bolj zahteven od prvega, saj je delo in delovno okolje v proizvodnji drugačno od pisarniškega. Potrebni sta bili dve glavni spremembi oziroma prilagoditvi. Prva se je nanašala na vaje- prilagoditi jih je bilo potrebno proizvodnemu načinu dela in jih izvajati brez pripomočkov, na primer stola ali mize. Druga sprememba se je nanašala na določitev 5-minutnega termina – ker je proizvodno delo odvisno od tekočega traku, je bilo potrebno izbrati pravi termin za vadbo. Za začetek so izbrali štiri testne skupine iz štirih različnih področij v proizvodnji. Postopek izobraževanja je potekal podobno kot v prvem delu - zaposleni so prejeli brošure z novimi sklopi vaj, ki prav tako temeljijo na prostovoljnem izvajanju, vaje pa so začeli izvajati v enem od dveh 5-minutnih odmorih, ki sta namenjena za počitek in sprostitev med delom. Kljub temu, da se vaje izvajajo prostovoljno, so bili začetni rezultati spodbudni, saj so kazali na kar 60-odstotno udeležbo v spremljevalnih službah, opažajo, da je vse več zaposlenih navdušenih nad sodelovanjem pri vajah in njihovim učinkom, saj nekateri vaje izvajajo tudi doma.

V podjetju Revoz d.d. Novo mesto se bodo še naprej trudili vsem zaposlenim omogočiti izvajanje 5-minutnih vaj na njihovih delovnih mestih, saj bodo vaje na dolgi rok omogočile ohranjanje kakovosti življenja.

Zaposlenim je prav tako v okviru Rekreativnega društva organizirana brezplačna rekreacija, ki poteka izven delavnega časa, zaposleni pa lahko izbirajo med pestrimi športnimi aktivnostmi.

Vir: Direkcija človeških virov, interni vir, Revoz, 2012

Projekt Promocija zdravja

Projekt Promocija zdravja obravnava vidik zdravega prehranjevanja na delovnem mestu, zagotavljanje informacij o zdravi prehrani kot tudi njena ponudba v menzi ali vsaj možnosti za pripravo svojih obrokov. V sodelovanju z zdravniško službo in družbo Slorest, ki skrbi za prehrano zaposlenih, so se lotili prenove jedilnikov in uvajanje dietne prehrane ter brezmesnih obrokov. Tako je zaposlenim na voljo pet različnih jedilnikov, dietni menu, žar in različne juhe. Prav tako lahko zaposleni izbirajo med sadjem, jogurti in solatnim bifejem.

V sklopu uvedbe projekta Promocije zdravja je Revozova Direkcija človeških virov v letu 2013, (Revoz, 2013) s sodelovanjem s korespondenti za promocijo zdravja pripravila akcijo razdeljevanja jabolč in zloženek o pomenu zajtrka za zdravje. V sodelovanju z lokalnimi proizvajalci sadja so bile na vse vhode v podjetje postavljene stojnice z jabolki in tako zaposlenim razdelili okoli 600 kilogramov jabolč. Kar jih niso razdelili zaposlenim ob prihodu na delo, so jih odnesli v posamezne proizvodne obrate ali pa jih ponudili obiskovalcem na recepciji. S takimi akcijami in vključevanjem lokalnih proizvajalcev bodo nadaljevali tudi v prihodnje.

Vir: Direkcija človeških virov, interni vir, Revoz, 2013

5. Rezultati in zaključek

V družbi Revoz, je uvajanje novih projektov pokazalo zelo pozitivne rezultate, saj se je v letu 2012 za 4 odstotke zmanjšalo število ergonomsko težjih delovnih mest. Zavidljiv rezultat beležijo tudi pri poškodbah pri delu. Tako so se v obdobju od leta 2002-2012 te poškodbe zmanjšale za kar 60 %.

V letu 2006 je bilo v podjetju ugotovljenih kar 109 primerov dorzopatije, s sistematičnim pristopom in uvajanjem projekta Razmigajmo življenje je bilo v letu 2012 teh primerov samo še 19 (Aristotel, medicina dela Revoz, 2012).

Najpomembnejši pa je zagotovo podatek, da bolniški stalež zaradi obolenja mišično kostnega sistema v Revozu po letih upada in je bistveno nižji od povprečja v Sloveniji. Tako je v letu 2006 znašal 0,7 %, v letu 2011 pa samo še 0,21 %.

V zadnjih dveh letih je zaznati tudi porast pri udeležbi zaposlenih na področju športno-rekreativne dejavnosti, ki poteka izven delovnega časa. Po podatkih Rekreativnega društva Revoz (2012) se teh dejavnosti udeležuje več kot 65 % vseh zaposlenih.

Skrb za zdravje in varnost zaposlenih mora postati ena temeljnih smernic družbeno odgovornega ravnanja delodajalcev. Poleg varnega dela morajo svojim zaposlenim zagotoviti čim boljše zdravje. S skupnim sodelovanjem med delodajalci in zaposlenimi z uvajanjem projektov s področja varovanja zdravja in krepitev zdravja, lahko dosežejo pozitivne učinke, ki se bodo odražali tako na zaposlenih, organizaciji in širši družbi. Seveda ti učinki ne smejo biti kratkoročni, saj bodo le tako lahko prinašali številne koristi:

- Večja varnost na delovnem mestu.
- Manjše tveganje za poškodbe pri delu.
- Zdravje in dobro počutje zaposlenih.
- Manjša fluktuacija in absentizem.
- Manjši stroški bolniških odsotnosti.
- Večja produktivnost.
- Zadostitev členom v novem Zakonu o varnosti in zdravju pri delu, ki delodajalcem nalagajo izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu.

Prav gotovo se moramo vsi skupaj zavedati, da so zdravi in zadovoljni zaposleni tako kapital podjetja, kot odraz družbe v kateri živimo.

Literatura in viri

- Chandrasekaran, N. K. (2003). *Occupational Health – An Investment Benefits of Promoting Employee Health. Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 7 (2), str. 23-26.
- Jensen, M. T. (2003). *Organizational Communication: A review*. Kristiansand: Agderforskning.
- Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Mihalič, R. (2008). *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih*. Škofja Loka: Mihalič in Partner.
- EU-OSHA (2011). *Improving occupational safety and health at work*. Dostopno na spletni strani https://osha.europa.eu/en/publications/reports/economic_incentives_TE3109255ENC.
- EU-OSHA (2008). *Poslovne koristi zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Facts 77*.
- EU-OSHA (2010). *Workplace Health Promotion improves productivity and well-being* . Dostopno na spletni strani <http://osha.europa.eu/en/press/press-releases/workplace-health-promotion-improves-productivity-and-well-being>.
- Revoz, d. d. (2012). *Aristotel, medicina dela. Primeri dorzopatije* (interno gradivo), Revoz, d. d., Novo mesto
- Revoz, d. d. (2012). *Direkcija človeških virov. Načrt za motivacijo zaposlenih* (interno gradivo), Revoz, d. d., Novo mesto.
- Revoz, d. d. (2012). *Direkcija človeških virov. Projekti za izboljšanje zdravja in počutja zaposlenih*, Revoz, d. d., Novo mesto.
- Revoz (2012). *Rekreativno društvo Revoz* (interno gradivo), Revoz, d. d., Novo mesto.
- Revoz, d. d. (2012). *Služba varstva pri delu. Varstvo pri delu in varovanje zdravja zaposlenih*. (interno gradivo), Revoz, d. d., Novo mesto.
- Revoz d.d.(2013) *Uvajanje projektov*. Dostopno na <http://www.revoz.si/sl/inside>.
- Zakon o varnosti in zdravja pri delu (2011) Uradni list RS, št. 43/2011.
- ZZZS (2012). *Začasna zadržanost od dela v Sloveniji v letu 2012* Dostopno na spletni strani <http://www.zzs.si/ZZS/info/egradiva.nsf/analiza?OpenView&count=1000>.