



Številka 4, februar 2016

*Spletni newsletter s področja
promocije zdravja na delovnem mestu*



UKREPI ZA AKTIVNO STARANJE ZAPOSLENIH V OKVIRU PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

*Staranje ni izgubljena mladost, temveč novo obdobje priložnosti in življenjske moči.
(Betty Friedan)*

Pozdravljeni,

četrto številko spletnega newslettera s področja promocije zdravja na delovnem mestu smo namenili **ukrepom za aktivno staranje zaposlenih v okviru promocije zdravja na delovnem mestu**. Potrebe starajoče se družbe namreč že oblikujejo smernice pri načrtovanju promocije zdravja na delovnem mestu. Vključevanje managementa starosti pa bo v prihodnje postalo stalnica tako kadrovske in organizacijske politike delovnih organizacij kot tudi programov promocije zdravja.

Želimo vam prijetno branje.

V tokratni številki preberite:

1. Ukrepi za aktivno staranje starejših zaposlenih v okviru promocije zdravja na delovnem mestu
2. Vzorec miselnosti o zaposlovanju starejših pred novimi izzivi: Intervju z mag. Martinom Tothom, dr. dent. med., strokovnjakom s področja zdravstvenih sistemov
3. Predstavitev dobre prakse Gorenja d.d
4. Novice, raziskave in zanimivosti s področja promocije zdravja na delovnem mestu
5. Napovednik aktualnih dogodkov
6. Naložba v aktivno staranje

Newsletter je objavljen tudi na spletni strani www.zdravi-in-uspesni.si.

Ukrepi za aktivno staranje zaposlenih v okviru promocije zdravja na delovnem mestu

Delež starejših zaposlenih v Evropski uniji bo v prihodnjih nekaj desetletjih še naraščal. Trendi delovno sposobnega prebivalstva v državah članicah Evropske unije kažejo, da se bo **starostna skupina 55-64 let med letoma 2010 in 2030 povečala za približno 16,9 %** (9,9 milijona), medtem ko je v vseh drugih starostnih skupinah opazen trend zmanjševanja (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2012). Slednje za prihodnost zaposlovanja pomeni pomanjkanje mlajše delovne sile in delovne sile srednje starostne skupine ter povečanje starejše delovne sile.

Povečano število **starejših zaposlenih** za delodajalce pomeni velike spremembe pri **načrtovanju ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu**. V nadaljevanju je opisanih nekaj ukrepov, ki lahko delodajalcem pomagajo pri privabljanju razpoložljivega kadra, torej tudi starejše delovne sile.



STAROSTI PRIMERNA OCENA TVEGANJA

Pri oceni tveganja moramo upoštevati značilnosti različnih starostnih skupin zaposlenih. Med njimi velja posebno pozornost nameniti **spremembam funkcionalnih zmožnosti in zdravstvenega stanja starejših zaposlenih** za opravljanje delovnih zahtev posameznega delovnega mesta. Starejši zaposleni so še posebej ranljiva skupina za tveganja na delovnem mestu, ki vključujejo težke fizične obremenitve, nevarnosti, ki so povezane z delom v izmenah ter vroče, hladno ali hrupno delovno okolje.

DOBRO ZASNOVANO DELOVNO MESTO KORISTI VSEM ZAPOSLENIM

S **postopnim upokojevanjem** in ustrezno prilagoditvijo delovnega mesta, lahko delodajalci tiste delavce, ki sicer že izpolnjujejo pogoje za upokojitve, spodbudijo, da na delu ostanejo za krajši čas od polnega delovnega časa. Pri tem imata korist obe strani: delodajalec ohrani izkušenega delavca, ki svoje veščine preko mentorstva postopno prenese nasledniku, zaposleni pa izkusi bistveno manj stresa ob izgubi pomembne socialne mreže zaradi upokojitve. Dobro zasnovano delovno mesto oblikujemo z naslednjimi ukrepi:

- kroženje na delovnih mestih,
- pogostejši kratki odmori,
- izboljšana organizacija dela v izmenah s sistemom hitrega (2-3 dnevnega) kroženja.

SPREMENJENA POLITIKA VRAČANJA NA DELO ZARADI BOLEZNI

Dolgotrajna odsotnost z dela zaradi bolezni lahko povzroči težave v duševnem zdravju, socialno izključenost in predčasen odhod zaposlenega s trga dela. Da bi starajoči se delovni sili zagotovili **daljše in bolj kakovostne poklicne poti**, je ključnega pomena, da ji omogočimo lažjo vrnitev na delo po odsotnosti zaradi bolezni. Smernice politike, ki omogoča lažje vračanje na delo zaradi bolezni, lahko zasledujemo v Združenem kraljestvu Velike Britanije in Severne Irske ter na Danskem. Prvi primer obsega izdajanje [obvestila o okrevanju](#), ki nadomešča obvestilo o bolniškem dopustu. Drugi primer pa predstavlja [intervencijski projekt za vrnitev na delovno mesto](#).

Z ozaveščenim, aktivnim in inovativnim pristopom k načrtovanju promocije zdravja na delovnem mestu, ki vključuje prednosti, slabosti in potrebe starejše delovne sile, lahko delodajalci doprinesejo k **družbeni odgovornosti** organizacije, ob tem pa povečajo tudi svojo **konkurenčnost** na trgu.

1. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2012. Ilmarinen, Juhani: Spodbujanje aktivnega staranja na delovnem mestu: <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>
2. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2009. Različnost delovne sile in ocena tveganja: zagotoviti, da so vsi upoštevani. Povzetek poročila Agencije.
3. Purcell, P. J. 2006. Older workers: employment and retirement trends. Journal of Pension Planning & Compliance, 32 (1): 1–18.
4. Sedej, Mateja. 2009. Izobraževanje starejših v luči trga dela in strategije aktivnega staranja. 13. Andragoški kolokvij. Ljubljana, 20. maj 2009.

Vzorec miselnosti o zaposlovanju starejših pred novimi izzivi

Intervju z mag. Martinom Tothom, dr. dent. med., strokovnjakom s področja zdravstvenih sistemov v Evropi



Mag. Martin Toth, dr. dent. med., strokovnjak s področja zdravstvenih sistemov v Evropi, je upokojeni svetovalec bivšega ministra za zdravje. Dr. Martin Toth se je na Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije ukvarjal s področjem promocije zdravja na delovnem mestu.

1. Slovenska družba postaja vse bolj stara, kar pomeni vse manj aktivnega prebivalstva, ki v zdravstveni sistem prispeva, obenem pa tudi vse večje koriščenje zdravstvenega sistema s strani ostarelih ljudi. Kateri so tisti ključni koraki, ki jih lahko naredijo aktivni prebivalci (zaposleni) že za čas njihove polno aktivne delovne dobe, da bi si zagotovili čim bolj varno in kakovostno zdravstveno obravnavo v svoji starosti?

Staranje prebivalstva in porast kroničnih degenerativnih bolezni je svetovni pojav, ki ga ni mogoče preprečiti in se bo nadaljeval tudi v prihodnje. To je trend, ki bo zahteval vse večja **vlaganja v socialno varnost prebivalstva**, zlasti tistega starejšega od 65 let in še posebej starejšega od 85 let. Tega trenda na področju zdravstvenega varstva ali tudi drugih socialnih zavarovanj ne bo mogoče zaustaviti z nobenim zdravstvenim ali drugim ukrepom. Je pa veliko možnosti, da se negativne posledice tega več ali manj naravnega procesa ublažijo in **omogočijo ljudem, da čim daljši čas svojega življenja doživijo brez bolezni** in zmanjšanja fizičnih ter psihičnih sposobnosti, slabega počutja ali odvisnosti od pomoči drugih pri opravljanju dnevnih življenjskih aktivnosti. Na to se je treba **pripraviti že v mladosti** in sicer z **zdravim načinom življenja**. Ta vsakodnevni običaj in navada pa ne pomeni nič drugega kot ustrezen način življenja in »navada« posameznika pri prehranjevanju, fizičnih aktivnostih, vzpostavljanju odnosov z okolico brez stresov ter življenje v pogojih in razmerah, ki omogočajo doseganje čim boljšega možnega zdravja. **Zdravje ni le odsotnost bolezni**, ampak zdravstveno stanje, v katerem je človek neodvisen od pomoči drugih pri opravljanju temeljnih življenjskih aktivnosti in se je sposoben vključevati v najpomembnejša družbena dogajanja ter o njih sodelovati z drugimi. Pri tem starost ne bi smela predstavljati nobene ovire.

2. Skoraj vse države članice EU se soočajo z večplastnimi ovirami ter predsodki, ko gre za zaposlovanje starejših oseb, oziroma za vrnitev starejših na delo. Po drugi strani ustrezni ukrepi, dobre prakse ter inovativni ukrepi držav članic v mnogih primerih predstavljajo nove možnosti kvalitetnih zaposlitev za starejše delavce. Na kakšen način bi lahko spremenili vzorec zaposlovanja starejše delovne sile (na sistemski ravni, s strani oblikovalcev politik)?

Vzorec miselnosti o zaposlovanju starejših bo v prihodnjih letih v razvitejših državah in pri nas pred novimi izzivi. Evropsko prebivalstvo se stara, hkrati pa se znižuje delež mlajšega, za delo sposobnega prebivalstva. Zato ni

presenetljivo, da mnoge **gospodarsko razvite države »uvažajo« delovno silo iz nerazvitih okolij**. Takšna slika je ob dejstvu, da se v teh državah srečujejo istočasno s pojavom nezaposlenosti, na videz paradoksalna. Ne glede na to nasprotje, se bo potreba po uvozu in prilivu delovne sile v razvitejše države v prihodnje še nadaljevala. Ravno to vodi k razmišljanju, ali ne bi bilo mogoče **izkoristiti potenciala, ki ga predstavljajo starejši in upokojeni**. Ti morda nimajo več takšnih fizičnih sposobnosti kot mlajši, a v veliko primerih imajo **izkušnje in znanje**, ki bi ga lahko družba na raznih področjih bolje izkoristila. To pa bi bilo možno s **podaljševanjem aktivne delovne dobe** tistih, ki so sposobni in voljni še delati. V tem primeru bi morali odpraviti zakonsko določilo, da se mora posameznik, ko doseže določeno starost oziroma delovno dobo, upokojiti in zapustiti trg dela. Vse to bi morali **spodbujati tudi drugi ukrepi** kot npr. določene olajšave pri davkih in prispevkih, povečanje pokojnine po končani delovni dobi itd.

3. Katere prednosti prinaša zaposlovanje starejših za delodajalca in za organizacijo?

Zaposlovanje starejših oziroma podaljševanje delovne dobe lahko prinaša določene **koristi delodajalcu in celotni družbi**. Ena od teh so **bogate delovne izkušnje in znanje**, ki so si jih starejši nabrali skozi leta in ki si jih mlajši morajo šele pridobiti. Te pa lahko prispevajo k ugledu, storilnosti in uspešnosti delodajalca z vsemi materialnimi posledicami. Starejši zaposleni lahko tudi **prenašajo izkušnje in znanje na mlajše zaposlene**. Koristi od zaposlovanja ali podaljševanja delovne dobe starejših bi lahko bile zanimive tudi za **nosilca pokojninskega zavarovanja**, saj mu s tem ne bi bilo potrebno zagotavljati pokojnin oziroma bi mu celo, skladno s predpisi, plačevali prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Nenazadnje bi podaljševanje delovne dobe starejših lahko vplivalo na njihovo **počutje in zadovoljstvo**, s tem pa tudi na njihovo zdravje. Znano je namreč, da se veliko oseb po upokojitvi čuti zapostavljene in izločene iz aktivnega življenja. To pa je lahko eden od dejavnikov za slabšo kakovost življenja, slabše zdravje in s tem za povečane potrebe po zdravstvenih storitvah in posledično stroških zdravstvenega zavarovanja.

4. Katere praktične in konkretne ukrepe, ki spodbujajo aktivno staranje zaposlenih, lahko delodajalci vključijo v svoj program ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu (PZD)?

Takih ukrepov je nešteto in vključujejo širok nabor različnih ukrepov: od **varnosti** na delovnem mestu in **zdravstvenih preventivnih ukrepov** do **programov krepitve zdravja** na delovnem mestu. Slednje pa lahko vsak delodajalec pripravi po svoje glede na možnosti in specifične potrebe zaposlenih. Takšni programi lahko vključujejo vse ukrepe, ki zmanjšujejo tveganja za nastanek bolezni oziroma kratko- in dolgoročno vodijo v boljše zdravje. V tak program je možno vključiti veliko različnih ukrepov, kot npr. **prilagoditev delovnega mesta ali tudi delovnega časa** sposobnostim in zmožnostim starejših zaposlenih, organiziranje **rekreacijskih aktivnosti** in skupinskih izletov v naravo. Lahko gre za zagotovitev **zdrave prehrane** na delovnem mestu, organiziranje **antistres tečajev** ter kulturnih in zabavnih skupin. Vrsto teh ukrepov ali programov je možno izvajati med delovnim procesom, med dnevnim počitkom ali tudi izven delovnega časa. Prav posebej je pomembno, da se zaposleni (starejši ali mlajši) na delovnem mestu ne počuti le kot člen v proizvodnem traku, ampak kot **človek, ki ga delodajalec ceni in spoštuje** ter ki ima v sodelavcih prijatelje. Izkušnje iz tujine kažejo, da za vse omenjeno lahko veliko stori prav delodajalec. K dobremu počutju pripomore tudi **pozitivno delovno vzdušje** in **dobri odnosi med ljudmi** pri posameznem delodajalcu. Pri tem velja načelo, da je zadovoljen delavec praviloma tudi zdrav ali vsaj manj bolan. Programe promocije zdravja na delovnem mestu majhni delodajalci sicer težje pripravijo. V tujini se je že uveljavila praksa, da jih pripravi, organizira in izvaja **skupaj večje število delodajalcev** v posameznem okolju ali na območju.

Predstavitev dobre prakse

GORENJE D.D.

Promocija zdravja na delovnem mestu je več kot le izpolnjevanje osnovnih zahtev glede varnosti in zdravja. Pomeni tudi, da **delodajalec dejavno pomaga svojim zaposlenim pri izboljšanju splošnega zdravja in dobrega počutja**.

Dobro zdravje je predpogoj za dobro in uspešno življenje tako za posameznika kot tudi za delovno organizacijo. Promocija zdravja na delovnem mestu mora biti skupno prizadevanje delodajalcev, zaposlenih in družbe kot celote. To bo v prihodnjih leti še toliko bolj pomembno, saj se **slovenska populacija stara**, obenem pa se podaljšuje delovna doba. V Gorenju d.d. smo temu zelo izpostavljeni, saj je bila **v letu 2015 povprečna starost zaposlenih 44 let, kar 45 % vseh zaposlenih pa starejših od 46 let**.

Varno in zdravo delo ima v Gorenju **dolgo tradicijo**, saj je bil prvi »skrbnik« varnega in zdravega dela zaposlen že leta 1964. Dolgoletno, sistematsko strokovno delo se odraža tudi na odnosu zaposlenih do tega področja. Vzpostavljena sta dva pomembna cilja: znižanje delovnih nezgod za 20 % do leta 2018 v skupini DOM v primerjavi z letom 2013 ter povečanje motiviranosti zaposlenih za varno in zdravo delo.

Pri doseganju teh ciljev ima promocija zdravja na delovnem mestu pomembno vlogo. Postavili smo pomembna izhodišča ter **merljive in ocenjene kazalnike** za spremljanje programa promocije zdravja. Ukrepi, ki jih izvajamo, so razdeljeni na dva dela: na **ukrepe na delovnem mestu** ter **ukrepe za zdrav življenjski slog**.



Ukrepi na delovnem mestu

Med ukrepe na delovnem mestu uvrščamo vzpostavljene cilje in programe VZD za posamezne proizvodne programe in podjetja kot celoto, **ergonomsko urejanje delovnih mest**, integrirana delovna mesta, delovanje **lastne ambulante prve pomoči**, merjenje organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih, **analizo zdravja zaposlenih** (raziskave o vzrokih za bolniško odsotnost, rezultati pregledov medicine dela itd.) ter obiske na domu in **razgovore z zaposlenimi po njihovi vrnitvi z dolgotrajne bolniške**. Del ukrepov je namenjenih dvema odmoroma, kjer **zaposleni vodeno telovadijo** glede na specifične obremenitve na delovnem mestu. **Zdrava prehrana** v podjetju je stalni ukrep, zaposleni prejmejo pred začetkom dela t.i. » stoječi zajtrk« v obliki žemlje ali makovke itd.

Ukrepi za zdrav življenjski slog

Podporo zdravemu življenjskemu slogu pa dajejo aktivni programi **Društva za šport**, **Planinsko društvo**, projekt **Mobilna ambulanta**, predavanja in delavnice za **obvladovanje stresa**, **preprečevanje uživanja drog** in drugih prepovedanih substanc, **zdravo prehranjevanje** in še bi lahko naštevali. Programi so namenjeni tako zaposlenim kot tudi **upokojenim delavcem Gorenja**.

V letu 2015 so aktivnosti za promocijo zdravja potekale tudi v sklopu **Leta varnega in zdravega dela v Skupini Gorenje**.

Skrb za ohranjanje in izboljšanje zdravja zaposlenih mora biti **ekonomsko upravičena**, saj so **zdravi in zadovoljni zaposleni**, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju, **produktivnejši in ustvarjalnejši**, redkeje zbolijo in odhajajo v bolniški stalež. Seveda so ukrepi za promocijo zdravja povezani tudi s finančnimi vložki, ki pa **z vidika davčne zakonodaje niso usklajeni** z zakonodajo varnega in zdravega dela. Za širitev programov in ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu bi bila uskladitev nujna, saj bi pospešila njihovo uvajanje in izvajanje, zlasti pri malih delodajalcih.

Novice, raziskave in zanimivosti

USPEŠNO IZVEDEN PRVI STROKOVNI REGIJSKI POSVET IN OBJAVLJENA GRADIVA

V hotelu Paka, v Velenju, je dne **4. februarja 2016**, potekal prvi strokovni regijski posvet ob zdravem zajtrku, v organizaciji **Savinjsko-šaleške gospodarske zbornice**, kateremu je sledila tudi novinarska konferenca. Na posvetu so predavatelji predstavili delovno-pravni in davčni vidik izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu (PZD), pomen analize stanja in ocene potreb zaposlenih za uspešno izvedbo PZD ter primer dobre prakse iz Skupine Gorenje. Več informacij o posvetu, sporočilo za javnost in **gradiva predavateljev** najdete na [projektni spletni strani](#).



VABLJENI K BREZPLAČNIM SVETOVANJEM PRI NAČRTOVANJU, IZVAJANJU IN EVALVACIJI UKREPOV PZD

Delodajalcem je v okviru projekta »Razvoj interaktivnega orodja za delodajalce za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu« (ISOP) na voljo **kratka brezplačna strokovna pomoč in podpora** pri načrtovanju, izvajanju in evalvaciji ukrepov PZD v obliki telefonskih in e-svetovanj. Telefonska svetovanja so vam na voljo **vsak torek** (v kolikor je to delovni dan) med **9. in 11. uro**. Za e-svetovanje pa lahko zaprosite vsak dan v tednu tako, da na spletni platformi www.zdrav-na-delu.si v meniju Svetovanja – E-svetovanja izpolnite spletni obrazec. Odgovor na vaše vprašanje boste prejeli najkasneje v roku treh delovnih dni. Vsa svetovanja so popolnoma zaupna.

PO INDEKSU AKTIVNEGA STARANJA V LETU 2014 SLOVENIJA NA NIZKEM 23. MESTU

Indeks aktivnega staranja (Active Ageing Index, AAI) je v letu 2014 uvrstil Slovenijo na spodnji rob lestvice 28 držav članic Evropske unije, in sicer na 23. mesto. Indeks je bil oblikovan s strani Ekonomske komisije Združenih narodov za Evropo (UN/ECE) in Evropske komisije z namenom **kredibilne primerjave med 28 članicami Evropske unije**. Prikazuje namreč podatke, do katere mere lahko **starejši ljudje uresničujejo svoje potenciale na različnih področjih življenja**. Indeks tako združuje tri dimenzije aktivnega staranja: 1. zaposlovanje, 2. družbeno aktivnost in sodelovanje ter 3. neodvisno, zdravo in varno življenje. Indeks vključuje še četrto področje, namreč 4. kapaciteto in zmožnost okolja, ki omogoča aktivno staranje. Kot vsako drugo statistično orodje, tudi indeks aktivnega staranja predstavlja poenostavitev, s katero lahko na hitro ocenimo, za katere države članice EU bo staranje prebivalstva predstavljalo največji izziv.

Viri:

1. Evropska komisija. Direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. 2016. Novice. Dostopno na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1062&newsId=2430&furtherNews=yes>.
2. Ekonomska komisija Združenih narodov za Evropo (UN/ECE). 2015. Indeks aktivnega staranja. Dostopno na: <http://www1.unece.org/stat/platform/pages/viewpage.action?pageId=76287845>.
3. Lipar, Tina. 2014. Indeks aktivnega staranja 2012. Dostopno na: <http://www.inst-antonatrstenjaka.si/tisk/kakovostna-starost/clanek.html?ID=1441>.

RAZMERJE UPOKOJENEC : ZAPOSLENI V LETU 2050 BLIZU RAZMERJU 1 : 1



Po podatkih Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) naj bi se v letu 2050 v povprečju v Evropi **razmerje upokojenec : zaposleni približalo razmerju 1:1**. Slednje bi pomenilo izreden pritisk na javne finance, zdravstveno oskrbo ter stroške dolgotrajne oskrbe starejših v okviru BDP. Posledično bi višji prispevki za socialno varnost in druge obdavčitve občutno znižali življenjski standard prebivalstva.

Vir: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2010. Pregled ukrepov za spodbujanje aktivnega staranja.

EUROPA 2020

V letu 2010 sprejeta strategija »Evropa 2020: strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast« si kot svoj ključni cilj do leta 2020 zastavlja ambiciozen cilj **75-odstotne stopnje zaposlenosti** žensk in moških v **starosti med 20 in 64 let**, ki ga želi doseči tudi z večjo zaposljivostjo starejših delavcev.

Vir: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2010. Pregled ukrepov za spodbujanje aktivnega staranja.

Napovednik aktualnih dogodkov

V MARCU 2016 KAR TRIJE STROKOVNI REGIJSKI POSVETI, 3., 11. in 23. marec 2016

V mesecu marcu 2016 se bodo v okviru projekta »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu« (Kampanja) odvijali kar trije **strokovni regijski posveti ob zdravem zajtrku**. Glavne teme posvetov bodo:



1. **delovno-pravni vidik** izvajanja ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu (PZD),
2. **davčni vidik** izvajanja ukrepov PZD,
3. **analiza stanja in podporna orodja** pri načrtovanju ukrepov PZD,
4. predstavitev **primera dobre prakse PZD**.



Na posvetu se boste lahko prijavi na **natečaj za izbor najbolj inovativnih ukrepov PZD**. Ob zdravem zajtrku bo dovolj časa tudi za neformalno druženje in mreženje z drugimi udeleženci posveta. Namen strokovnih regijskih posvetov je **informirati in ozavestiti** slovenske delodajalce, zaposlene, strokovno in drugo zainteresirano javnost o PZD, ustvariti prostor za **povezovanje in medsebojno podporo** delodajalcev pri načrtovanju PZD ter širiti njene **dobre prakse**.

1. **STROKOVNI REGIJSKI POSVET** v organizaciji Štajerske gospodarske zbornice, Maribor,

3. marec 2016

2. **STROKOVNI REGIJSKI POSVET** v organizaciji Primorske gospodarske zbornice, Koper, 11. marec 2016

3. **STROKOVNI REGIJSKI POSVET** v organizaciji Regionalne gospodarske zbornice Celje, Celje, 23. marec 2016

Več informacij o posvetih lahko najdete na [projektni spletni strani](#) in na spletnih straneh [Štajerske gospodarske zbornice](#), [Primorske gospodarske zbornice](#) in [Regionalne gospodarske zbornice Celje](#).

ČETRTRA MEDNARODNA STRATEŠKA KONFERENCA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU, 21.-24. marec 2016

Nemška socialno nezgodna zavarovalnica (DGUV) organizira štiridnevni konferenčni dogodek z naslovom [»Četrta mednarodna strateška konferenca o varnosti in zdravju pri delu«](#), ki bo potekal med 21. in 24. marcem 2016, na Akademiji Nemške socialno nezgodne zavarovalnice v Dresdnu, v Nemčiji. Z geslom »Premik naprej – Vizija. Človek. Delo.« strateška konferenca odpira **aktualne dileme** in zasleduje **mednarodne trende na področju varnosti in**

zdravja pri delu. Glavne teme konference bodo: 1. Uresničevanje vizije »Nič« kot vodilne svetovne strategije, 2. Človeško bitje kot center preventive, 3. Varna in zdrava delovna mesta kot del obširne preventive, 4. Demografske spremembe in 5. Digitalizacija delovnega in zasebnega življenja.

EUROGIP RAZPRAVA NA TEMO DUŠEVNIH BOLEZNI IN DELA V EVROPI, 24. marec 2016

Skupina institucij za preventivo in socialno varnost Evrope (EUROGIP) organizira razpravo z naslovom [»Duševne bolezni in delo v Evropi«](#), ki bo potekala 24. marca 2016, v Parizu, v Franciji. Osrednje teme razprave bodo 1. Psihološko trpljenje na delovnem mestu, 2. Vpliv dejavnikov tveganja, ki izvirajo z dela in drugih dejavnikov, 3. Katere duševne bolezni označiti kot poklicne bolezni in 4. Ukrepi za identifikacijo in pomoč ogroženih zaposlenih. Razprava bo potekala v obliki okrogle mize. Njen namen je izraziti **evropsko stališče** glede omenjene tematike in omogočiti **izmenjavo informacij in mnenj** med različnimi deležniki na ravni Evropske unije.

PRIČETEK KAMPANJE "ZDRAVA DELOVNA MESTA ZA VSE GENERACIJE", 14. april 2016

Naslednja kampanja agencije EU OSHA z naslovom [»Zdrava delovna mesta za vse generacije«](#) se bo pričela 14. aprila 2016. Osrednja tema kampanje bo trajnostno delovno življenje, pri čemer bo pozornost namenjena zlasti pomenu **dobrega upravljanja varnosti in zdravja pri delu v vseh starostnih obdobjih** ter praktičnim orodjem in smernicam na tem področju.

Naložba v aktivno staranje



Aktivno staranje je pojem, ki opisuje aktivnost starejših ljudi v novih oblikah dejavnosti, tudi po upokojitvi. Tako lahko aktivno staranje razumemo kot **neprekinjeno udejstvovanje starejših** na ekonomskem, socialnem, kulturnem in civilnem področju. V nadaljevanju je nanizanih le nekaj **napotkov za zdravo in aktivno staranje**, ki so za vsakega izmed nas koristni, ne glede na starost. Proces staranja namreč poteka skozi celotno življenje.

SPREJMIMO SPREMEMBE KOT DEL ŽIVLJENJA

Soočanje s spremembami je zahteven psihološki proces, ne glede na našo starost. Poseben izziv starejšim od 50 let predstavlja **pogostost sprememb**, ki se dogajajo v tem življenjskem obdobju: odseljevanje otrok od doma, izguba staršev, prijateljev in drugih ljubljenih oseb, spremembe, povezane z zaključevanjem poklicne poti, pešanje zdravja ter izguba samostojnosti. Povsem naravno je, da tovrstne izgube občutimo. Prav tako pomembno pa je, da znamo občutek izgube **uravnovesiti s pozitivnimi sestavinami življenja** ter da se naučimo, kako se na te spremembe lahko uspešno in učinkovito prilagodimo.

OSTANIMO RADOVEDNI IN ODPRTI ZA UČENJE NOVIH STVARI

Z učenjem novih ali drugačnih stvari bomo svojemu umu omogočili, da ostane v pripravljenosti: **oster in dojemljiv**. Sodelujmo v pogovorih, ki bodo spodbudili naše razmišljanje, berimo časopis, revije in knjige, igraymo miselne igre in igre, ki krepijo naš spomin (npr. šah) ter rešujmo križanke ali besedne igre. Tako bomo urili sposobnost naših možganov. Naši možgani so namreč kot mišica - **z vajo jih krepimo**. Lahko se pričnemo učiti tujega jezika ali se vpišemo na študij ali tečaj s področja, ki nas je od nekdaj zanimalo. Prostočasne dejavnosti, v katerih uživamo, pa bodo spodbudile tudi naše družabno življenje.

NEGUJMO PRISTNE MEDSEBOJNE ODNOSE

Preživljanje prijetnega časa z družino, prijatelji in drugimi bližnjimi osebami je ključnega pomena za dobro telesno in duševno zdravje. Medčloveški odnosi namreč pripomorejo tudi k **zdravilnim procesom v telesu**. Spomnimo se na primer na oporo družine in prijateljev, ko smo bolni. Ta opora vključuje pripravljanje obrokov, oskrbo z zdravili, obiske pri zdravniku in drugo skrb za naše kar najhitrejšo in učinkovito okrevanje. Navzočnost naših bližnjih pa vpliva tudi na bolj stabilno delovanje našega organizma. Prizadevamo si torej za preživljanje kakovostnega časa z ljudmi, ki jih imamo radi.



Ozaveščenost, motiviranost in prizadevanje za zdravje in dobro počutje niso odvisni od števila let ali sivih las, ki jih imamo. **Zdravje** je pomembno **krečiti in ohranjati v vseh življenjskih obdobjih**. Proces zmanjševanja funkcionalnih zmožnosti pa lahko precej upočasnimo in omejimo, če zdrav in dejaven način življenja že v mlajših letih postane naša **vsakodnevna navada**.



Projekt »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.



ŠTAJERSKA
GOSPODARSKA
ZBORNICA



GOSPODARSKA ZBORNICA
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE



PRIMORSKA
GOSPODARSKA
ZBORNICA
Chamber of Commerce
and Industry of Primorska

