



Številka 5, marec 2016

*Spletni newsletter s področja
promocije zdravja na delovnem mestu*



VLOGA VODSTVA PRI PROMOCIJI ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

*Čarobnost vodenja in voditeljstva je, da se človek lahko vsak dan nekaj novega nauči
in da postane jutri boljša verzija sebe.
(mag. Sonja Klopčič)*

Pozdravljeni,

peto številko spletnega newslettera s področja promocije zdravja na delovnem mestu namenjamo vlogi vodstva pri promociji zdravja na delovnem mestu. Promocija zdravja na delovnem mestu lahko, brez dejavne podpore vodstva, ostane le črka na papirju. Tako kot vodstvo, pa so tudi zaposleni voditelji svojega zdravja in dobrega počutja. Šele z medsebojnim sodelovanjem obojih lahko promocija zdravja na delovnem mestu postane trajen del organizacijske kulture.

Želimo vam prijetno branje.

V tokratni številki preberite:

1. Vloga vodstva v organizacijski kulturi, ki podpira promocijo zdravja na delovnem mestu
2. Odnos vodstva do zdravja in dobrega počutja je odločilen: Intervju z mag. Aleksandro Podgornik, direktorico Štajerske gospodarske zbornice
3. Predstavitev dobre prakse Swatycometa, d.o.o.
4. Novice, raziskave in zanimivosti s področja promocije zdravja na delovnem mestu
5. Napovednik aktualnih dogodkov
6. Voditelj samemu sebi na področju zdravega načina življenja

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

Vloga vodstva v organizacijski kulturi, ki podpira promocijo zdravja na delovnem mestu

Dejavna in vidna podpora vodstva je eden od najpomembnejših dejavnikov oblikovanja **kulture zdravega delovnega mesta**. Vodstvo za delovno organizacijo namreč predstavlja ključen del njene **organizacijske zmožnosti in zmogljivosti** za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo programov promocije zdravja na delovnem mestu.



Za podporo promociji zdravja na delovnem mestu je najprej potrebna ustrezna **informiranost in osveščenost vodstvenega kadra** o pomenu zdravega življenjskega sloga ter prednostih in koristih zdravja in dobrega počutja.

Vodstveni kadri nosijo tudi **odgovornost**, da prepoznajo težave zaposlenih, zlasti na področju psihološkega zdravja in nanje ustrezno opozorijo oz. odreagirajo. Za prepoznavanje znakov, da je nekaj narobe, pa so potrebna določena znanja in veščine. V procesu uvajanja promocije zdravja na delovno mesto je tako smiselno najprej izvesti **izobraževanja vodstvenih kadrov**.

Da bi **zaposlene**, katerim je promocija zdravja na delovnem mestu v prvi vrsti namenjena, **pritegnili k sodelovanju v njenih ukrepih in aktivnostih**, jim je potrebno dati možnost, da tudi sami nosijo nekaj odgovornosti za njeno izvajanje:

1. Zaposlenim postavimo **pristna vprašanja**: Kaj resnično menite? Kaj predlagate? Kako bi se vi tega lotili?
2. Vzpostavimo okvir za **izobraževanje in sodelovanje zaposlenih** pri načrtovanju promocije zdravja na delovnem mestu, s čimer se bo zvišala njihova zavzetost na tem področju.
3. Ustvarimo **pogoje za praktično dejavnost**: umestimo promocijo zdravja na delovnem mestu v delovno organizacijo tako, da bodo o njenih ukrepih in aktivnosti obveščeni vsi zaposleni in da bodo vsi zaposleni imeli tudi enako možnost sodelovanja.

V procesu načrtovanja promocije zdravja na delovnem mestu je potrebno zavedanje vodstva, da gre za **dolgoročno naložbo**, ki sprva zahteva določena finančna in kadrovska vlaganja. S postopnim in kontinuiranim izvajanjem pa promocija zdravja na delovnem mestu prinese učinke in rezultate, ki se kažejo v bolj **zdravih in zadovoljnih zaposlenih**, ki so posledično tudi **bolj ustvarjalni in produktivni**.

Viri:

1. Andreja Cepuš in Matej Delakorda. 2014. Voditeljstvo nove dobe: od herojev do gostiteljev. http://www.ekologicen.si/article/1044/Voditeljstvo_nove_dobe:_od_herojev_do_gostiteljev
2. Eriksson A. 2011. Health-Promoting Leadership. Doctoral thesis. Nordic School of Public Health. Sweden.
3. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2010. The importance of good leadership in occupational safety and health. https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

Odnos vodstva do zdravja in dobrega počutja je odločujoč

Intervju z mag. Aleksandro Podgornik, direktorico Štajerske gospodarske zbornice



Mag. Aleksandra Podgornik je leta 1995 diplomirala na Ekonomsko-poslovni fakulteti v Mariboru in leta 2007 magistrirala s področja ekonomije in poslovnih ved, prav tako na Ekonomsko-poslovni fakulteti v Mariboru. Je tudi certificirana podjetniška svetovalka na področju podjetništva. Ima 18 let delovnih izkušenj na področju gospodarstva in je direktorica Štajerske gospodarske zbornice od pričetka njenega formalnega delovanja, to je od leta 2007.

1. Kakšno vlogo igra pri prepoznavanju pomena in zlasti pri razumevanju koristi promocije zdravja na delovnem mestu (PZD) odnos vodstva do področja zdravja in dobrega počutja?

Odnos vodstva do zdravja in dobrega počutja zaposlenih na delovnem mestu je seveda zelo pomemben, če ne celo **odločujoč**. Organizacijska kultura podjetja, ki jo v veliki meri določa in oblikuje vodstvo podjetja, zaposlenim ne samo omogoča, ampak jih tudi **stimulira v skrbi za zdrav način življenja**, zdravo prehrano in telesno aktivnost. S tem seveda prinaša **koristi podjetju**, saj zmanjšuje absentizem, predvsem pa v praksi uresničuje znan pregovor, da so **zadovoljni zaposleni tudi stimulirani zaposleni**.

2. Kje in kako bi lahko na nacionalnem nivoju zagotovili boljšo osveščenost in informiranost vodstvenih kadrov glede pomena in koristi PZD?

Zbornice in združenja so med drugimi tisti akterji, ki morajo skrbeti za boljšo **obveščenost vodstvenega kadra** glede pomena zdravja na delovnem mestu. Seveda pa mora tudi **država** z jasno strategijo in cilji podpreti aktivnosti v smeri promocije zdravja. V preteklosti so se izvajale določene aktivnosti in delila sredstva po sistemu vsakemu nekaj. Na osnovi preteklih rezultatov pa vendar mislim, da bo v prihodnje potrebno zbrati sredstva in jih **usmeriti v projekte**, ki dajejo glede na vložek **največje rezultate**, kar pa lahko pričakujemo od podpornih institucij, ki imajo dolgoletne reference in znanje. Po drugi strani pa ne moremo mimo dejstev, ki niso spodbudna, saj med drugim opažamo, da mnoga podjetja, zaradi prestrukturiranja in v smeri maksimalne optimizacije znižujejo stroške, tudi z zmanjševanjem kadra v režiji. Tako se je na primer veliko podjetij odločilo, da bo kadrovske posle opravljala kar računovodkinja. Posledica je seveda minimalno vlaganje v interno komuniciranje in v različne aktivnosti, med drugim tudi v promocijo zdravja. Z vlaganjem ne mislim samo na vlaganje sredstev, temveč tudi **lastno angažiranost**. Neodvisno od tega, da se tudi vodstva podjetij zavedajo, da samo **zadovoljen in zdrav kader lahko prinese zelene rezultate**, je odločitev o osebnem angažiranju in vlaganju velikokrat nasprotna temu. Kljub temu pa moram poudariti, da imamo na področju promocije zdravja tudi zelo **dobre prakse**, ki so imele obširen načrt promocije zdravja, še preden je načrt promocije zdravja postal obveza.

3. Znanstvene raziskave kažejo, da podpora vodstva vpliva tudi na odločanje za sodelovanje zaposlenih v programih PZD. Na kakšen način lahko vodstveni kadri aktivno podpirajo izvajanje PZD in na ta način najboljše spodbudijo zaposlene k sodelovanju v programih PZD?

Vodstveni kader mora biti del skupine, ki **spodbuja aktivnosti** za promocijo zdravja in zaželeno je, da se **aktivnosti tudi sam udeleži**. Težko bo nekdo nagovarjal nekoga npr. k zdravi prehrani, če se tudi sam ne usmerja k zdravemu načinu prehranjevanja. Sicer pa je programov promocije zdravja na delovnem mestu veliko, kateri programi se bodo izvajali, pa je odvisno od velikosti podjetja, od panoge in drugih značilnosti delovanja. V Projektu »Razvoj interaktivnega spletnega orodja za delodajalce za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo ukrepov s področja promocije zdravja na delovnem mestu (ISOP)« smo se obvezali, da bomo ponudili podjetjem **orodja**, ki jih bodo lahko **enostavno uporabila in vključila** v svoj **načrt promocije zdravja**.

4. PZD je v delovni organizaciji na dolgi rok uspešna in učinkovita le tedaj, ko predstavlja njen trajen element in je prisotna v vseh organizacijskih procesih. Kako lahko pri vodstvenih kadrih zvišamo raven zavedanja o tem, da se koristi PZD pokažejo šele na daljši rok, za kar pa je najprej potrebno tudi ustrezno finančno vlaganje v to področje?

Finančno vlaganje je seveda potrebno že takoj, ko je treba zaposlene napotiti na **obvezen zdravstveni pregled**. Veliko podjetje si lahko privoščiti, da se skupina ljudi ukvarja z aktivnostmi promocije zdravja. Težko pa je pričakovati iste aktivnosti pri **majhnih podjetjih**, saj je direktor lahko tudi administrator in ima režijo kar se da zelo vitko. Kot **partnerji v projektu** imamo vsekakor nalogo, da **razne aktivnosti približamo različnim podjetjem**. To so v prvi vrsti aktivnosti, ki ne zahtevajo velikih finančnih sredstev, gre bolj za **informiranost, primere dobrih praks, aktivnosti za pripravo načrta promocije zdravja** in podobno.

Zdravje zaposlenih obravnavamo celostno: Predstavitev dobre prakse

SWATYCOMET, D.O.O.

Swatycomet je izvozno usmerjena družba, saj 95 odstotkov prodaje ustvarimo na tujih trgih v več kot 80 državah po svetu. V svetovni brusni branži smo ob treh multinacionalkah pomemben in ugleden igralec na trgu. Skoraj **900 zaposlenih** povezujejo skupne vrednote: to so **odgovornost, proaktivnost, znanje in strokovnost, poštenost in zanesljivost**.

Zavedamo se, da so zaposleni ključni del podjetja, zato veliko vlagamo v izobraževanja in promocijo zdravja. V letu 2015 smo prejeli osnovni certifikat Družini prijazno podjetje, ki pomeni nadgradnjo številnih, že dolgoletnih uveljavljenih, prizadevanj naše družbe za večjo **motiviranost in pripadnost zaposlenih**.



Tudi promocija zdravja ima v Swatycometu dolgoletno tradicijo. Za zdravje naših zaposlenih skrbimo preko dejavnosti v sklopu skrbi za varnost in zdravje pri delu, v okviru internega rekreativnega društva, prav tako pa spodbujamo skupna druženja zaposlenih s športnim predznakom.



Pred tremi leti smo vsa prizadevanja združili v skupni projekt **Smer zdravje**, ki temelji na jasnih ciljih, vključenosti vseh akterjev in uvajanju sprememb, vključno s spreminjanjem nezdravih navad. Vsaka črka v besedi SMER pomeni sestavljeno celoto in tvori temeljno načelo učečega se podjetja: **Swatycometova Miselnost Edukacijskega Razvoja**.

Sestavili smo **tim za zdravje** in imenovali **21 internih promotorjev zdravja**, ki spodbujajo zdrav način življenja in varnost pri delu preko številnih aktivnosti. Zdravje zaposlenih v Swatycometu obravnavamo **celostno**: s preventivnimi ukrepi, preprečevanjem nezgod in poklicnih bolezni in programi dobrega počutja.

Vsako leto septembra organiziramo **teden zdravja** s spletom aktivnosti za zaposlene na vseh lokacijah podjetja. Izvajamo izobraževanja, svetovalnice in meritve za zdravje. Še v večji meri kot običajno se posvečamo zdravi prehrani. Organiziramo različna druženja zaposlenih, ki obsegajo tako športne kot kulturne vsebine, čistilne in humanitarne akcije ter iskanje inovativnih predlogov in idej.

Lansko leto smo aktivnosti prvič zaključili še z **družinskim dnevom** na Rogli, namenjenim zaposlenim in njihovim družinskim članom. Večkrat letno pripravljamo športno obarvana srečanja zaposlenih v sklopu Športno-rekreativnega društva Swatycomet, prav tako skozi leto potekajo športne dejavnosti različnih sekcij društva.



Rezultati naših prizadevanj so med drugim vidni tako pri merljivih kazalnikih, kot je **zmanjšanje bolniških staležev in nezdgod pri delu**, kot pri večjem **zadovoljstvu zaposlenih in uspešnem poslovanju**.

Novice, raziskave in zanimivosti

USPEŠNO IZVEDEN DRUGI STROKOVNI REGIJSKI POSVET IN OBJAVLJENA GRADIVA



V organizaciji **Štajerske gospodarske zbornice** je dne **3. marca 2016** v prostorih ŠGZ, v Mariboru, potekal drugi strokovni regijski posvet ob zdravem zajtrku. Posvetu je sledila tudi regijska novinarska konferenca. Na posvetu so predavatelji predstavili delovno-pravni in davčni vidik izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu (PZD), pomen dobrega načrtovanja za uspešno izvedbo PZD ter primer dobre prakse PZD podjetja Swatycomet. Več informacij o posvetu, sporočilo za javnost in **gradiva predavateljev** najdete na [projektne spletni strani](#).

Napovednik aktualnih dogodkov

NAPOVEDUJEMO STROKOVNE REGIJSKE POSVETE V MARCU, APRILU IN MAJU 2016

V pomladnih mesecih se bo odvila druga polovica **strokovnih regijskih posvetov ob zdravem zajtrku** v okviru projekta »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu« (Kampanja).

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**.

Inovativen ukrep PZD, ki ga izvajate v vaši delovni organizaciji, boste lahko že na posvetu prijavili na **prvi slovenski natečaj za izbor najbolj inovativnih ukrepov PZD** ter se tako sodelovali v tekmovanju za najboljšo prakso PZD v Sloveniji. Zdrav in uravnotežen zajtrk pa bo odlična priložnost za **neformalno druženje in mreženje** z drugimi udeleženci posveta ter tako tudi za izmenjavo mnenj in izkušenj s področja PZD. Vljudno vabljeni, da se nam pridružite!

1. **STROKOVNI REGIJSKI POSVET v organizaciji Regionalne gospodarske zbornice Celje, Laško, 23. marec 2016**
2. **STROKOVNI REGIJSKI POSVET v organizaciji Združenja delodajalcev Slovenije, Ljubljana, 5. april 2016**
3. **STROKOVNI REGIJSKI POSVET v organizaciji Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele Krajine, Novo mesto, 14. april 2016**
4. **STROKOVNI REGIJSKI POSVET v organizaciji Pomurske gospodarske zbornice, Murska Sobota, predvidoma 5. maj 2016**

Več informacij o posvetih lahko najdete na [projektne spletne strani](#) in na spletnih straneh [Regionalne gospodarske zbornice Celje](#), [Združenja delodajalcev Slovenije](#), [Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele Krajine](#) ter [Pomurske gospodarske zbornice](#).

MEDNARODNA KONFERENCA NA TEMO PSIHOLOGIJE ZDRAVJA IN DELA, 11.-13. april 2016



Evropska agencija psihologije zdravja in dela (EAOHP) organizira 12. mednarodno konferenco z naslovno temo [»Psihologija zdravja in dela v času sprememb: Družba in delovno mesto«](#), ki se bo odvila med **11. in 13. aprilom 2016 v Hotelu Royal Olympic, v Atenah, v Grčiji**. Program konference obsega številne simpozije, vzporedne diskusije in predavanja. [Ključne točke konference](#) bodo naslovili profesorica Christina Maslach, dr. Joan Benach in profesorica Karina Nielsen.

XIV. KONFERENCA INŠPEKTORATA RS ZA DELO, 21. april 2016

Inšpektorat RS za delo (IRSD) organizira že svojo 14. letno konferenco, tokrat z naslovom [»Učinkovito zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu«](#), ki se bo odvila **21. aprila 2016, med 9. in 14. uro v dvorani Elegans hotela Brdo, na Brdu pri Kranju**. Glavna tema konference bo obsegala **aktualnost strokovnega izvajanja strokovnih nalog s področja varnosti in zdravja pri delu**. Aktivno sodelujoči si bodo med seboj lahko izmenjali različne poglede na pomen zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, svoje izkušnje iz prakse ter na omenjenem področju predlagali izboljšave. Velik pomen konference bo v tem, da bo na enem mestu zbrala vse, ki ukvarjajo z varnostjo in zdravjem delavcev ter za to nosijo tudi odgovornost. Program konference je na voljo [tukaj](#).

Voditelj samemu sebi na področju zdravega načina življenja

Zdrav način življenja pomeni v današnjem času hitrega tempa, številnih naglih sprememb in množice izbir, ki jih imamo v našem vsakdanjiku na voljo, predvsem **osmišljeno osebno izbiro in odločitev, trajno zavezo ter vztrajno prizadevanje** za zdrave navade na vsakodnevni ravni. V zasledovanju zdravega načina življenja moramo najprej postati **voditelj samemu sebi**.



OSMIŠLJENA OSEBNA IZBIRA IN ODLOČITEV

Beseda odločitev sestoji iz besed od in ločiti. Da bi se lahko odločili, moramo najprej ločiti med tistim, kar je za nas pomembno in tistim, kar za nas ni pomembno. V tem procesu izbire in odločanja potrebujemo **notranji kompas**, ki nas bo vodil glede na naše **temeljne vrednote**. Ali sta naši vrednoti zdravje in dobro počutje? Zakaj sta za nas tako osebno pomembni? Koliko nam je mar za to, da bomo zdravi in dobrega počutja? Kaj bomo z zasledovanjem tega cilja pridobili? **Samoizpraševanje in samoraziskovanje** večkrat nista procesa, ki bi prinašala samo prijetna čustva, saj od nas terjata tudi t.i. *kopanje pod površino*, kjer raziskujemo naša **temeljna prepričanja in izkušnje**, ki so jih oblikovale.

TRAJNA ZAVEZA

Ko smo s procesom samospraševanja in samoraziskovanja dobili jasne odgovore na zgornja vprašanja, lahko veliko bolj enostavno določimo, koliko svojih virov, to je **časa, energije, prizadevanj in truda** smo za rezultate, ki so za nas dragoceni in vredni, pripravljeni vložiti v **osebni projekt »Zdrav način življenja«**. Razmislimo tudi o tem, kje in kako si lahko zagotovimo potrebne vire, torej kako lahko svoje dosedanje navade obrnemo in spremenimo, da si bomo zagotovili več prostora za vse novo. Z uvajanjem novih navad je neobhodno povezan tudi **proces žalovanja** za starimi in neuporabnimi prepričanji in vedenji, ki nam ne služijo več – saj si želimo v svojem življenju več svežine, novega, dobrega. Zahvalimo se in poslovimo.

VZTRAJNO PRIZADEVANJE ZA ZDRAVE NAVADE

Zavedajmo se, da se **vsak trenutek odločamo** in da gre za **naš čas**, ki ga želimo nameniti zdravemu načinu življenja. Vsaka zdrava izbira, čeprav na videz še tako majhna in neznatna, pomeni korak v smer, ki smo si jo zadali. Ko se odločimo za manj sladkorja v jutranji kavi, je to že odločitev. Bodimo **nežni in prizanesljivi v procesu vpeljevanja zdravih navad**. Nagradimo se in pohvalimo, ko nam je uspelo. Ko nam ne uspe, kot bi si želeli, kar se bo tudi dogajalo, se spomnimo na naše vrednote in to, kakšen smisel za nas osebno nosita zdravje in dobro počutje. To nam bo spet vlilo **navdih in zaupanje**, da vztrajamo na svoji poti. Zdravih navad v naše življenje ne bomo mogli vpeljati čez noč. V voditeljstvu samemu sebi na področju zdravega načina življenja gre za **proces in potovanje**, v katerem se **učimo in spreminjamo predvsem - sebe**.



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



regionalna gospodarska zbornica celje
del sistema Gospodarske zbornice Slovenije



PRIMORSKA
GOSPODARSKA
ZBORNICA
Chamber of Commerce
and Industry of Primorska



sindikat
novinarjev
slovenije
pomurska gospodarska zbornica
pgz