



Fakulteta za varnostne vede

Na podlagi 6. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1. Ur. l. RS, št.: 43/2011) **Fakulteta za varnostne vede Univerze v Mariboru**, Kotnikova ulica 8, 1000 Ljubljana, ki jo zastopa dekan izr. prof. dr. Andrej Sotlar

sprejema naslednji

NAČRT PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Pravna podlaga:

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Ur. l. RS, št.: 43/2011) nalaga delodajalcu, da mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja. Členi, ki opredeljujejo to področje:

3. člen (pomen izrazov)

9. točka: Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematično ciljane aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.

6. člen (promocija zdravja na delovnem mestu)

Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.

32. člen (načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu)

Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.

1 NAMEN

S tem načrtom promocije zdravja pri delu (v nadaljevanju: PZD) določamo način promocije zdravja, ki je proces, ki ljudem omogoča povečati kontrolo nad svojim zdravjem ter doseči izboljšanje zdravja. Za doseg stanja popolnega fizičnega, duševnega in socialnega blagostanja morata biti posameznik ali skupina sposobna prepoznati in uresničiti pričakovanja, zadovoljiti potrebe ter se prilagoditi ali obvladovati okolje.

Dobro zdravje je temeljni pogoj za socialni, ekonomski in osebni razvoj ter najpomembnejši dejavnik kakovosti življenja.

Zdravje je pozitiven koncept, ki obsega družbene in osebne danosti kakor tudi fizične sposobnosti. **Promocija zdravja zato ni samo odgovornost delodajalca in zdravstvenega sektorja, temveč vodi preko zdravega življenjskega sloga do doseganja blagostanja.**

Cilj promocije zdravja je preko ozaveščanja zaposlenih in z zmanjšanjem nezdravega življenjskega sloga doseči boljše zdravje, ki je eno od osnovnih potreb in za večino ljudi najvišja vrednota v življenju.

2 ODGOVORNOSTI

Za zdravstveno stanje smo odgovorni:

- posameznik,
- družina (ožje okolje),
- delodajalec,
- država,
- zdravstvo.

Promocija zdravja je usmerjena k preprečevanju nezdravja in spodbuja harmonično izboljševanje fizičnega, mentalnega in socialnega zdravja (medsebojno prekrivanje preventive, zdravstvene vzgoje in varovanja zdravja).

Promocija zdravja na delovnem mestu zajema skupna prizadevanja delodajalca, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu, nadzor nad potekom ter merjenje učinkovitosti. To dosežemo s kombinacijo:

- izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja,
- spodbujanja delavcev, da se udeležujejo dejavnosti, ki krepijo zdravje,
- omogočanja izbire zdravega načina življenja in
- spodbujanja osebne razvoja.

Življenjski slog je produkt kombinacije izbire, priložnosti in razpoložljivih virov (znanja, sposobnosti, podpornega okolja) na domu, delovnem mestu, lokalni skupnosti in širšem življenjskem prostoru človeka.

Odločitev, kako se obnašati v vsakodnevem življenju, sprejema posameznik sam!

3 IZVAJANJE

3.1 Oblikovanje delovne skupine za promocijo zdravja

Delovna skupina za promocijo zdravja je odgovorna za načrtovanje in izvedbo promocije zdravja na delovnem mestu.

Dekan imenuje naslednjo delovno skupino v sestavi:

- predstavniki vodstva: Anja Lesar
- predstavnik delavcev (delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu): Tina Štrakič
- pooblaščenega izvajalca medicine dela, prometa in športa: Barsos MC
- strokovnega delavca za varnost in zdravje pri delu: pooblaščenec za VPD – Tomaž Kosar
- druge zunanje strokovnjake s področij, ki lahko pripomorejo k boljšim rezultatom promocije zdravja pri delu (zunanji pogodbeni sodelavci).

Dekan fakultete s sklepom imenuje delovno skupino.

O programu promocije zdravja delovna skupina obvesti vse zaposlene preko elektronske pošte in sestankov. Delovna skupina za promocijo zdravja se bo po vpeljavi programa PZD sestajala 2–3× letno z namenom analiziranja stanja in vpeljave dodatnih ukrepov.

3.2 Ocenitev potreb

Za doseganje čim večje učinkovitosti programa promocije zdravja na delovnem mestu je treba oceniti potrebe in pričakovanja delavcev.

Vodstvo fakultete izbere način ocenjevanja s pregledovanjem obstoječih podatkov:

- vzroki poškodb pri delu in vzroki za bolniško odsotnost z dela,
- poročila o preventivnih zdravstvenih pregledih,
- invalidnost,
- različne ankete in raziskave (ocena obremenitev na delovnem mestu, zadovoljstvo zaposlenih ...),
- s podatki ekološkega, biološkega in epidemiološkega monitoringa ... opredelimo specifičen zdravstveni problem:
 - njegovo povezanost z zdravjem,
 - razloge, zaradi katerih smo se zanj odločili, in
 - cilje v zvezi s problemom, ki jih želimo doseči.

3.3 Določitev prednostnih nalog

Opredeliti je treba posebne cilje programa promocije zdravja na delovnem mestu in skladno s tem določiti prednostne naloge.

Delovna skupina vsako leto decembra med zaposlenimi izvede anketo o počutju na delovnem mestu, s katero ugotavlja, ali so opredeljene prednostne naloge in cilji ustrezni ter po potrebi določi nove.

Te naloge vplivajo na izboljšanje zmogljivosti posameznika, storilnost, konkurenčnost ter pozitivno razpoznavnost delodajalca kot družbeno odgovornega, torej na poslovni uspeh.

Sledi ekonomsko ovrednotenje, ekonomska obremenitev za ustanovo na eni strani in ekonomske koristi izvajanja promocije zdravja za ustanovo na drugi strani na najbolj racionalen način.

Kontrolni list za umeščenost programa in organizacijo izpolni delovna skupina ob uvedbi programa, kontrolni list za načrtovanje in evalvacijo programa pa vsako leto po izvedbi ankete med zaposlenimi.

4 CILJI

Cilji, ki jih želimo s promocijo zdravja na fakulteti doseči:

4.1 OZAVEŠČANJE

Ozaveščanje zaposlenih o zdravju gibal – izvesti vsaj eno izobraževanje o zdravju hrbtenice za zaposlene
Metode: predavanje, e-izobraževanje, plakati, e-obveščanje

4.2 AKTIVNI ODMOR

Uvedba aktivnega odmora v podjetju – uvesti aktivni odmor za zaposlene in ob koncu leta doseči 50-odstotno prisotnost zaposlenih
Metode: uvedba aktivnega odmora v obliki video vadbe na intranetu

4.3 ERGONOMSKE IZBOLJŠAVE

Izboljšave na področju ergonomije v delovnem okolju – pridobiti 5 predlogov ergonomskih izboljšav delovnih mest

Metode: pisno in elektronsko zbiranje predlogov s strani zaposlenih, evalvacija predlogov, uvedba v delovno okolje

4.4 AKTIVNI IZLETI ZAPOSLENIH VSAJ 1x LETNO (športni dan, »team building«)

Enkrat letno se za zaposlene organizirajo izleti z namenom druženja, povezovanja skozi razne športne aktivnosti (pohod, veslanje, smučanje, rafting itd.).

4.5 UVEDBA »ZDRAVEGA« AVTOMATA

Dogovor z vodstvom univerze, da v roku 1 leta s ponudnikom avtomatov poskrbi, da bo ponudba pijače in hrane v avtomatih bolj zdrava (manj sladkih pijač, polnozrnati izdelki, oreščki, sadje itd.).

4.6 OBLADOVANJE STRESA NA DELOVNEM MESTU, SKRB ZA PSIHOFIZIČNO KONDICIJO ZAPOSLENIH

Izvedba delavnic za zaposlene z namenom zmanjševanja stresa na delovnem mestu in pridobivanja veščin za obvladovanje stresnih situacij (npr.: kako komunicirati, ko je naš sogovornik težaven, psihologija pogovora, kako reševati konflikte med sodelavci, metode in tehnike vodenja za dvig osebne moči, veščine učinkovitega upravljanja sebe ter sodelavcev, tehnike motivacije, praktične sprostitvene tehnike za obvladovanje stresa in razvoj antistresnih kompetenc).

Pri skrbi za psihofizično stanje zaposlenih je zelo pomemben odprt in dostopen vodja, ki razume prednosti in pomanjkljivosti zaposlenih; spodbujanje skupinskega duha, dvig morale in iz zaposlenih potegniti najboljše.

4.7 SKRB ZA ZDRAVSTVENO PREVENTIVO

Izvedba **rednih preventivnih zdravniških pregledov** pri pooblaščenem izvajalcu medicine dela in v skladu z oceno tveganja.

4.8 SKRB ZA POZITIVNO KLIMO NA DELOVNEM MESTU

Ugotavljanje klime med zaposlenimi s pomočjo rednih sestankov, letnih anket in letnih razgovorov ter ustreznih ukrepov po pridobitvi informacij (podpora pri reševanju problemov, razbremenitev preobremenjenih, mediacija, »team building« itd.).

**5 KONTROLNI LISTI ZA PROGRAM PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU (PZD) –
UMEŠČENOST PROGRAMA IN ORGANIZACIJA (STANJE NA DATUM: 31. 1. 2017)**

PODPORA VODSTVA IN SODELOVANJE	da/ne	Ukrepi, možne izboljšave, rok za izvedbo
Vodstvo fakultete ima vpogled in razume dogajanje na področju PZD k poslovnim izidom (npr. da je PZD skupna odgovornost delodajalca in delavcev).	DA	
Vodstvo fakultete aktivno vodi in odgovarja za program PZD.	DA	
Vodstvo sodeluje v skupini za promocijo zdravja.	DA	
V preteklosti je vodstvo sprožilo oz. podprlo vsaj eno izboljšavo v zvezi z zdravjem.	DA	
Vodstvo si prizadeva za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje.	NE	Ocenjujemo, da ne potrebujemo certifikata, saj se tudi brez tega držimo smernic, ki veljajo za družini prijazna podjetja.
Vodstvo spodbuja zaposlene, da sodelujejo v programu PZD in različnih dejavnostih.	DA	Zaposleni imajo na voljo koriščenje telovadnice fakultete, redno objavljane vaj in napotkov za zdravo življenje ...
Vzpostavljeni so učinkoviti mehanizmi za redno informiranje vodstva o izvajanju in učinkih PZD.	DA	
Vrednost zaposlenih in s tem pomembnost zdrave delovne sile je zapisana med glavnimi vrednotami organizacije in v drugih strateških dok. organizacije.	DA	
Zaposleni vedo, da je vodstvu mar za zdravje zaposlenih, da spodbuja zdrav življenjski slog in usklajevanje dela in družinskega življenja.	DA	
Zaposleni razumejo, kako PZD prispeva k strateškim usmeritvam, prednostnim nalogam in uspehu organizacije.	DA	
Zdravje zaposlenih je del strategije razvoja kadrov.	DA	
Organizacija teži k izboljšanju vodenja v smeri oblikovanja kulture, ki prispeva k doseganju ciljev na področju PZD.	DA	
Za program PZD je zagotovljen namenski proračun.	DA	
STRUKTURA PROGRAMA PZD	da/ne	Ukrepi, možne izboljšave, rok za izvedbo
V organizaciji deluje skupina za zdravje.	DA	
Člani skupine za zdravje načrtujejo in izvajajo program PZD.	DA	

**6 KONTROLNI LIST ZA PROGRAM PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU (PZD) –
NAČRTOVANJE IN EVALVACIJA PROGRAMA (STANJE NA DATUM: 31. 1. 2017)**

NAČRT TEMELJI NA AKTUALNIH IN ZAZNANI H POTREBAH	da/ne	Ukrepi, možne izboljšave, rok za izvedbo
Vodstvo dobro pozna demografske značilnosti zaposlenih v organizacij (npr. spol, starost, izobrazba, zakonski stan ...).	DA	
Zaposleni imajo opravljene redne preventivne zdravstvene preglede v skladu z zakonodajo.	DA	
Vodstvo pozna življenjski slog in z zdravjem povezano vedenje zaposlenih (na podlagi anket o telesni dejavnosti, kajenju, prehrani ...).	DA	
Z anketami ugotavljamo vzroke organizacijskega stresa in raven zavzetosti zaposlenih.	DA	
Izdelano imamo oceno tveganja.	DA	
Izvedene so preiskave škodljivost delovnega okolja (mikroklima, osvetljenost).	DA	
Zaposlenim je na voljo fitnes oz. telovadnica, soba za rekreacijo oz. drugi rekviziti.	DA	
NAČRT DEJAVNOSTI NA PODROČJU PZD	da/ne	Ukrepi, možne izboljšave, rok za izvedbo
Program PZD je oblikovan na podlagi analize zdravja.	DA	
Oblikovani so operativni cilji, ki kažejo kaj želimo s programom PZD doseči.	DA	
S cilji so seznanjeni vsi zaposleni.	DA	
Operativni cilji so specifični, merljivi, usmerjeni v dejavnost, realistični in časovno omejeni.	DA	
Predvideli smo strategije, ki jih bomo uporabili za doseganje ciljev.	DA	
Pridobili smo podporo in sodelovanje zaposlenih.	DA	
EVALVACIJA PROGRAMA	da/ne	Ukrepi, možne izboljšave, rok za izvedbo
Izvaja se procesna evalvacija (npr. zapisujemo število udeležencev, zbiramo povratne informacije od udeležencev ...)	NE	Evalvacija izvajanja programa se trenutno še ne izvaja, načrtujemo pa jo izvajati vsaj enkrat letno (po izvedeni anketi).
Redno izvajamo evalvacijo učinkov, da bi ugotovili srednjeročne učinke programa z različnimi kazalniki (npr. stanje telesne pripravljenosti, ugotavljanje z zdravjem povezanih vedenj, organizacijska klima ...).	NE	Evalvacija izvajanja programa se trenutno še ne izvaja, načrtujemo pa jo izvajati vsaj enkrat letno (po izvedeni anketi).
Redno izvajamo evalvacijo učinkov, da bi ugotovili dolgoročne učinke programa PZD z različnimi kazalniki (npr. % bolniškega staleža, stroški zaradi bolniškega staleža nad 30 dni ...).	NE	Evalvacija izvajanja programa se trenutno še ne izvaja, načrtujemo pa jo izvajati vsaj enkrat letno (po izvedeni anketi).
REZULTATI PROGRAMA	da/ne	Ukrepi, možne izboljšave, rok za izvedbo
Na voljo so podatki za najmanj en kazalnik, s katerim lahko ocenimo učinek programa PZD na organizacijske izide (npr. % bolniškega staleža, stroški zaradi boln. staleža nad 30 dni ...).	DA	
Na voljo so podatki za najmanj dva kazalnika, s katerima lahko ocenimo učinke programa PZD na življenjski slog zaposlenih in navade povezane z zdravjem in organizacijsko klimo (npr. % zaposlenih, ki so redno telesno dejavni, ki se uravnoteženo prehranjujejo, raven zadovoljstva pri delu ...).	DA	

Omenjene kazalnike spremljamo in jih primerjamo v času.	DA	
Ugotovili smo pozitivne spremembe v času vsaj enega ključnega kazalnika.		
Program PZD smo prilagodili na podlagi ugotovljenih rezultatov.		
Vodstvo spremlja rezultate PZD.		
Na splošno lahko zaključimo, da smo cilje PZD dosegli.		
RAZSEŽNOST PROGRAMA	da/ne	Ukrepi, možne izboljšave , rok za izvedbo
Program PZD primerno pokriva štiri pomembna področja: telesna dejavnost, uravnotežena prehrana, nekajenje in neuporaba preostalih drog, duševno zdravje.	DA	
Program PZD je načrtovan tako za vse zaposlene kot za tiste, ki imajo povečano tveganje za stanje oziroma bolezni povezane z vedenjem: povišan krvni tlak, povišana raven holesterola, diabetes, debelost ...	DA	
Program PZD zajema dobro kombinacijo strategij: ukrepe na individualni oz. skupinski ravni (zdravstvena vzgoja), na ravni sprememb delovnega okolja ter na podlagi politike (strateške in organizacijske spremembe za zdravje	DA	
Program PZD zagotavlja po različnih poteh dovolj informacij in priložnosti za izobraževanje z namenom povečati pozornost in znanje o mnogih z zdravjem povezanih temah (npr. pogovori, razstave, demonstracije, spletna stran oz. intranet, interno glasilo, oglasna deska, delavnice ...).	DA	
RAZSEŽNOST PROGRAMA	da/ne	Ukrepi, možne izboljšave, rok za izvedbo
Program PZD vključuje ukrepe na področju socialne podpore ljudem, ki se odločijo spremeniti in tudi obdržati novo vedenje.	DA	
Zaposlenim nudimo ponudbo zdrave prehrane.	DA	
Oblikovali smo podporno organizacijsko kulturo, ki spodbuja zdravje zaposlenih (npr. jasne poti vodenja in komuniciranja), kar zmanjšuje organizacijski stres.	DA	
Zaposlenim nudimo gibljiv delovni čas.	DA	
Omogočeno je usklajevanje dela in zasebnega življenja (v kolikor dopušča delovni proces).	DA	
Izvajamo delavnice in razgovore z zaposlenimi, ki so bili dalj časa oziroma so pogosto v bolniškem staležu.	NE	Trenutno ni potreb po izvedbi takšnih delavnic oz. razgovorov, saj ni daljših bolniških odsotnosti povezanih z delom.
Zaposlenim nudimo pomoč pri razrešitvi konfliktnih situacij.	DA	
Vodstvo razume in nudi pomoč pri izgrajevanju medosebnih odnosov.	DA	
Omogočeno je zbiranje anonimnih podatkov o težavah na delovnem mestu npr. v za to namenjenem nabiralniku.	NE	Načrtovana je uvedba takšnega nabiralnika.
Organizirajo se športni dogodki.	DA	
Spodbuja se prihod na delo peš ali s kolesom.	DA	

Omogočeno je shranjevanje koles (npr. izgradnja kolesarnice).	DA	
Zagotovljena so službena kolesa za prevoz po mestu na krajših razdalje namesto avta.	NE	Trenutno ni potreb po službenem kolesu. Sodelavci si izposojajo kolesa od sodelavcev, ki v službo prihajajo s kolesi.
Izobešeni so motivacijski plakati za zdrav način življenja.	DA	
Vodstvo se zavzema in po potrebi napoti določene delavce po pomoč na zunanje institucije.	DA	
Zaposlenim je omogočeno, da sodelujejo pri izboljšavah organizacije dela in delovnega okolja.	DA	
Delavcem, ki delajo v prisilnem položaju hrbtenice (npr. dela s slikovnim zaslonom) so omogočeni aktivni odmori.	DA	
Vaje za razgibanje so bile posredovane vsem zaposlenim (intranet, oglasne deske, predstavljeno na sestankih ...).	DA	
Zaposleni, ki delajo s slikovni zaslonom in druga precizna dela so seznanjeni in imajo omogočeno, da max. na 15 min sprostijo pogled z gledanjem za nekaj sekund v daljavo, na 1 uro dela prekinajo delo, se sprehodijo.	DA	
Zaposlenim nudimo izobraževanje, seminarje iz naslednjih vsebin oz. področij: - zlorabe alkohola in psihoaktivnih snovi (nelegalnih in legalnih – predpisani na recept), - zdravega prehranjevanja, - zdrave telesne aktivnosti, - nekajenja, - bolezni srca in ožilja (povišan krvni tlak), - raka, - debelosti in hiperlipidemije (povišanega holesterola in trigliceridov), - sladkorne bolezni tipa 2, - duševnega zdravja (stres, depresija ...), - poškodb v delovnem in domačem (športnem) udejstvovanju, - obolenj mišično kostnega sistema – gibal, - cepljenja odraslih: gripa, klopni meningoencefalitis ... - ergonomije in humanizacije dela in delovnega okolja ...	DA	Na fakulteti organiziramo delavnice z nekaterih od naštetih področij, za druga področja pa bomo organizirali, če bomo zaznali potrebo po tem.

Načrt za promocijo zdravja na delovnem mestu stopi v veljavo z dnem objave na interni spletni strani FVV.

izr. prof. dr. Andrej Sotlar
DEKAN

Priloga:

- vprašalnik o počutju zaposlenih na delovnem mestu, na katerega se naslanja načrt promocije zdravja Inšpektorata Republike Slovenije za delo (http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/VISOKE_TEMPERATURE-PROMOCIJA/Promocija_zdravja_na_delovnem_mestu.pdf).

Vprašalnik o počutju zaposlenih na delovnem mestu

Trditev	ne	včasih	da
1. Skrbi me moje zdravje.			
2. Pogosto sem preutrujen.			
3. Težko spim.			
4. Čutim, da je moje delo cenjeno.			
5. Imam vpliv na program mojega dela.			
6. Enostavno uveljavljam pravico do dopusta.			
7. Na delu me moti hrup (mobiteli sodelavcev, tiskalniki....).			
8. Moji sodelavci spoštujejo moje delo.			
9. Moj nadrejeni me pozitivno spodbuja pri mojem delu.			
10. V zadnjem času se mi je povečal obseg dela.			
11. Lahko vplivam na prehrano v delovnem času.			
12. Pri delu me pogosto zmotijo sodelavci z zadevami, ki niso povezane z delovnimi nalogami.			
13. Nadrejeni je dostopen za pogovor.			
14. V delovnem okolju se dogajajo verbalne konfliktne situacije med zaposlenimi.			
15. V delovnem okolju dogajajo konfliktne situacije s strankami.			
16. Od mene se zahteva, da delam dela, ki niso v opisu mojih del in nalog.			
17. Tempo dela je zahteven, naporen.			
18. V tej delovni organizaciji sem že bil izpostavljen šikaniranju zaradi svojega spola, starosti, zdravstvenega stanja, narodnosti, veri ali drugih osebnih okoliščinah itd.			
19. Prebral sem oceno tveganja, ki jo je za moje delovno mesto pripravil delodajalec.			