

## OBVESTILO ZA JAVNOST – 27.7.2012

### INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO

#### O PROMOCIJI ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU – 1. DEL

*Izvajalec promocije zdravja na delovnem mestu je delodajalec!*

*Lahko jo opredelimo, kot poslovno strategijo, ki stremi k preprečevanju slabega zdravja pri delu in k izboljšanju potencialov za izboljševanje zdravja in dobrega počutja.*

#### Uvod

Delovanje Inšpektorata Republike Slovenije za delo (IRSD) se navezuje na vse značilnosti dela: na pravni odnos med delodajalcem in delavcem in na široko področje zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.

Na vseh področjih, tako na formalno-pravnem urejanju delovnih razmerij in tudi na področju zdravja in varnosti pri delu prihaja do odpiranja novih vsebin, ki terjajo od delodajalca in delavcev dograjevanje znanja in izjemno fleksibilnost pri opravljanju dela.

Eden od pomembnejših premikov v ciljih in vsebini dela je bil v zadnjem času povzročen s preusmeritvijo pozornosti in aktivnosti strokovnih sodelavcev iz klasičnih obremenitev in škodljivosti na delovnem mestu na novo področje – to je področje psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu.

Uvaja se promocija zdravja na delovnem mestu, kot nov programski pristop k reševanju celokupne problematike. Delodajalec mora sprejeti ukrepe na področju promocije zdravja (ZVZD-1, Ur. list RS, 43/2011). Mora načrtovati, izvajati in spremljati ta proces. Izvajalec promocije zdravja na delovnem mestu je delodajalec. V tem procesu uporablja znanje in nasvete drugih subjektov – po potrebi izvajalca medicine dela, strokovnega sodelavca, inšpektorja za delo, območnega zavoda za zdravstveno varstvo itd. Inšpektorat Republike Slovenije za delo predlaga, da so ukrepi na področju promocije zdravja enostavni in sledljivi. Morajo zajemati skupna prizadevanja delodajalca in delavcev za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Zaželeno je, da delodajalec ukrepe promocije zdravja planira na osnovi analize stanja na področju vseh dejavnikov tveganja v delovnem okolju (analiza bolniškega staleža, analiza nezgod pri delu, anketa o zadovoljstvu zaposlenih itd.). To je lahko posebna analiza/anketa, lahko pa uporabi svojo oceno tveganja kot osnovo za pripravo ukrepov.

V tem smislu analiza stanja predstavlja prvo - inicialno fazo in dobro osnovo za pripravo ukrepov na področju promocije zdravja na delovnem mestu.

V drugi fazi - fazi realizacije IRSD predlaga, da se na osnovi rezultatov analize opredelijo enostavni in jasni ukrepi.

V tretji fazi - fazi vzdrževanja promocije zdravja pa bo moral delodajalec nadzornim službam dokazati, da ukrepe na področju promocije zdravja resnično izvaja.

Do okvar zdravja na delovnem mestu prihaja zaradi škodljivosti in obremenitev, ki na njem nastopajo, bodisi zato, ker delavci niso dovolj poučeni o varnem in zdravem delu ali pa zaradi slabih odnosov s sodelavci in predpostavljenimi. Obenem pa je delo pomemben dejavnik v osebnotnem razvoju vsakega posameznika, saj mu pomaga razvijati in poudariti njegove sposobnosti. Promocija zdravja na delovnem mestu temelji na kulturi zdravja, ki zahteva predvsem ustrezno obvladovanje tveganj. Promocija zdravja na delovnem mestu presega zakonske zahteve. Temelji tudi na prostovoljnih ukrepih, ki jih izvajata obe strani – delodajalec in delojemalec. Uspešna bo le, če je vključena v vse organizacijske procese kot trajna dodana vrednost.

Lahko jo opredelimo kot poslovno strategijo, ki stremi k preprečevanju slabega zdravja pri delu in k izboljšanju potencialov za izboljševanje zdravja in dobrega počutja. Je strategija, usmerjena ne le v preprečevanje nastanka bolezni, povezanih z delom, nezgod pri delu, poklicnih bolezni itd; ampak tudi v izboljšanje vseh determinant zdravja.

Za njeno izvajanje je odgovoren delodajalec. Pri tem sodeluje z vsem strokovnimi subjekti, ki lahko strokovno prispevajo. Cilj promocije zdravja na delovnem mestu je preprečevanje oz. zmanjševanje posledic psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Inšpektorat RS za delo meni, da lahko delodajalci skozi izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu uresničijo pomembne cilje, kot:

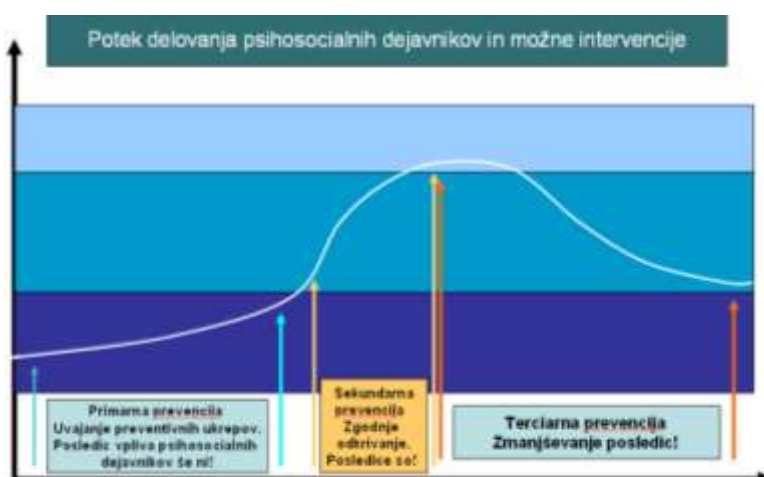
- višjo raven medsebojne komunikacije oz. kulture sodelovanja;
- boljši pretok informacij;
- višjo raven sodelovanja pri pomembnih odločitvah;
- organizacijo dela, ki omogoča delavcem uravnoteženo povezavo med zahtevami dela in njihovo sposobnostjo;
- dobro socialno mrežo;
- pogoje za fizično aktivnost zaposlenih in
- dobre ergonomske pogoje na delovnem mestu.

Zaželeno je, da delodajalec ukrepe na področju promocije zdravja planira na osnovi analize vseh dejavnikov tveganja v njegovem delovnem okolju. Dodatno bodo podatki o odstotku in strukturi bolniškega staleža, prevalenci nezgod pri delu, zaradi katerih so delavci odsotni več kot tri delovne dni, incidenci poklicnih bolezni, fluktuaciji zaposlenih, problematiki prekomernega uživanja alkohola, kajenju, prehrabnih navadah zaposlenih in življenjskem slogu zaposlenih dodatno zagotovili pogoje za pripravo dobrega programa promocije zdravja na delovnem mestu.

Glede na promocijo zdravja na delovnem mestu Inšpektorat RS za delo meni, da je večina delodajalcev v Republiki Sloveniji v fazi izvajanja sekundarne prevencije učinkov psihosocialnih dejavnikov na zdravje zaposlenih (slika 1.).

Delavci so izpostavljeni celotnem »repertoarju«  
psihosocialnih dejavnikov. Prevladujejo preobremenjenost z delovnimi nalogami in konfliktna situacija na relaciji delavec-delodajalec.

Slika 1. Potek delovanja psihosocialnih dejavnikov in faze intervencij (SLIC, Stockholm, 2009)



## Psihosocialni dejavniki

Najbolj znana definicija psihosocialnega tveganja je "interakcija med psihičnimi in socialnimi dejavniki", kar pomeni interakcijo v obe smeri – od socialnih dejavnikov do psihičnih in obratno. Psihosocialna tveganja lahko opredelimo kot tiste vidike zasnove dela, organizacije dela, njihovo upravljanje kot tudi socialne in ekološke povezave, ki nosijo potencial za nastanek psihičnih, socialnih in telesnih poškodb. Z delom povezana psihosocialna tveganja so bila opredeljena, kot eden izmed najpoglavitejših sodobnih izzivov za varnost in zdravje, kajti na delovnem mestu so povezane s težavami, kot so stres v zvezi z delom ter nasilje, nadlegovanje in ustrahovanje na delovnem mestu. Evropska agencija je že leta 2000 opredelila značilnosti dela z aspekta psihosocialnih dejavnikov. Na enostaven način je opredelila kategorijo, tveganja znotraj kategorije in možne posledice (tabela 1.).

Tabela 1. Značilnosti dela z aspekta psihosocialnih dejavnikov. (Cox T. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2000)

<i>Kategorija</i>	<i>Kaj predstavlja tveganje</i>	<i>Posledica</i>
Kultura podjetja	Pomanjkljiva opredelitev organizacijskih ciljev, slaba komunikacija, pomanjkanje podpore pri reševanju problemov in osebnem razvoju.	Nemotiviranost Pasivnost Konflikti Povečana fluktuacija zaposlenih Izčrpanost
Poklicni razvoj	Stagnacija kariere in negotovost, premajhna ali prevelika obremenitev, negotovost delovnega mesta, nizka družbena vrednost dela.	Nemotiviranost Pasivnost Konflikti Povečana fluktuacija zaposlenih Izčrpanost
Medčloveški odnose na delovnem mestu (vključno z vedenjem vodstva)	Socialna ali fizična izolacija, slab odnos z nadrejenimi, medčloveški konflikti, pomanjkanje socialne podpore.	Nemotiviranost Pasivnost Konflikti Povečana fluktuacija zaposlenih Izčrpanost
Delovno okolje in oprema	Zelo razširjen dejavnik, ki se nanaša na težave v informacijsko-tehnološkem sektorju glede razpoložljivosti, primernosti, vzdrževanja ali popravila aparatov in naprav.	Konflikti Pasivnost Nemotiviranost
Vsebina dela in ocenjevanje rezultatov	Prevelika obremenitev, nerealno vrednotenje dela	Občutek frustracije Konflikti Nemotiviranost

## Ukrepi na področju promocije zdravja na delovnem mestu

Na podlagi svojih analiz delodajalec lahko ugotovi, katera tveganja so največja. Nekaterim tveganjem se je mogoče izogniti z ukrepi, ki jih sprejme delodajalec. Drugim tveganjem se je težko izogniti, vendar je možno vplivati na stopnjo tveganja. Pomemben vidik uspešnega izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu je stalna zavezanost vseh strani temu vprašanju. Zavezanost vodstva je bistvenega pomena pri preprečevanju navzkrižja med programom promocije zdravja na delovnem mestu in ravnanjem vodstva. Promocija zdravja mora biti predstavljena na atraktiven in enostaven način. Izpostaviti je potrebno prednosti in koristi promocije zdravja na delovnem mestu, posreden vpliv na zdravje vseh zaposlenih in

izpostaviti gradnjo pozitivne podobe podjetja. V inicialni fazi izvajanja promocije zdravja je zaželeno narediti zgoraj omenjeno analizo-anketo med zaposlenimi. Anketa lahko vsebuje vprašanja o zdravju in telesnem počutju, o psihičnem počutju in odnosu do sodelavcev in do dela. Delavce in njihove predpostavljene je potrebno vprašati, kaj oni občutijo kot največji problem tako v smislu obremenitev in škodljivosti na delovnem mestu, kot tudi v smislu organizacije dela.

**Zapomnimo!:** Večino ukrepov na področju promocije zdravja na delovnem mestu je mogoče doseči skozi preproste – »splošne« organizacijske spremembe.

### **Nekateri možni organizacijski ukrepi na ravni delodajalca in na ravni delavca, ki jih predlaga IRSD:**

#### **Na ravni delodajalca:**

- Oblikovati skupino, odgovorno za konkretno izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu. Skupina ima nalogo:
  - a) določiti probleme (na osnovi podatkov ankete, podatkov iz ocene tveganja, podatkov o bolniški odsotnosti, podatkov o nezgodah pri delu itd.);
  - b) izdelati načrt programa promocije zdravja na delovnem mestu;
  - c) spremljati izvajanje programa promocije zdravja in
  - d) vrednotiti program promocije zdravja.
- Vodja skupine predlaga delodajalcu aktivnosti na področju promocije zdravja (predavanja, individualno ukvarjanje z delavci, socialna druženja itd.).
- Informirati zaposlene o programu promocije zdravja na delovnem mestu. Delodajalec si bo prizadeval stimulirati zaposlene k sodelovanju.
- Pridobivati informacije o tem, kako se zaposleni počutijo na svojem delovnem mestu. V ta namen lahko uporabi vprašalnik, ki je priloga tega programa.
- Spodbujati delavce, da sami opredelijo izvor težav in poiščejo rešitev. IRSD predlaga, da na sestankih sodeluje največ 10-12 ljudi.
- Spodbujati, da na delovnem mestu vlada strpnost, varnost in pravičnost.
- Razvijati kulturo pohvale (če se že ne more vplivati na ustreznejše denarno nagrajevanje).
- Omogočiti sodelovanje pri izboljšavah organizacije dela in delovnega okolja. V tem kontekstu si bo delodajalec prizadeval uvesti stalna srečevanja delovnih enot za spremljanje organizacije dela, strokovnega razvoja, oblikovanje predlogov za izboljšave itd.
- Posredovati pravočasne informacije, ki se implicirajo na delo delavcev. Informirati zaposlene o dogodkih in rezultatih dogodkov, ki se implicirajo na poslovanje delodajalca.
- Omogočiti delavcem – kadar je to mogoče, gibljiv delovni čas.
- Za delovne naloge postaviti razumne roke in količino dela.
- Delodajalec si bo prizadeval, da so delovne naloge smiselne, delavce naj spodbujajo, če se le da naj predstavljajo zaokroženo celoto in dajejo delavcem možnosti, da uporabijo in pokažejo znanje in pokažejo svoje znanje in spretnosti.

- Zagotoviti pogoje za druženje sodelavcev, vključno s čustveno podporo in pomočjo med sodelavci.

- Izvajati izobraževanja na področju zmanjševanja vpliva psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu.

### Na ravni delavca:

Življenjski slog zaposlenih je njihova zasebna stvar. Zaposleno osebo nihče ne more prisiliti k spremembi vedenja, razen če ne škoduje drugim. Udeležba v katerikoli aktivnosti na področju promocije zdravja je **prostovoljna**.

Zaposleni si bodo prizadevali izboljševati svoje zdravje skozi stalno skrb za svoje zdravje, telesno aktivnost in zdrav življenjski slog.

Zaposleni bodo svoje ideje in zamisli na področju zdravega življenjskega sloga poskušali predstaviti sodelavcem, delodajalcu pa predlagali ukrepe oz. aktivnosti na področju promocije zdravja na delovnem mestu. Zaželeno je, da delodajalec podpira zaposlene v njihovem prizadevanju.

Kadar ima zaposleni občutek, da je deležen nadlegovanja na delovnem mestu, se o tem lahko pogovori tudi s predstavnikom skupine, odgovorne za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu.

### Zaključek

Promocija zdravja je nujna kot odgovor na situacijo v današnjem svetu. Prav tako ceno, ki jo plačujemo zaradi premajhne skrbi za okolje, bomo morali plačati za premajhno skrb za zdravje in dobro počutje posameznikov. V tem kontekstu ne moremo promocije zdravja obravnavati kot strošek, ampak kot pomembno **naložbo**, preko katere bo zagotovljena boljša prihodnost in višja kakovost življenja prebivalcev. **Delodajalec mora izvajati in organom nadzora tudi dokazati, da izvaja program promocije zdravja na delovnem mestu oz. nudi dobre osnove za varno in zdravo vedenje delavcev v svojem okolju.**

Več o promociji zdravja na spletni strani evropske Agencije za varnost in zdravje pri delu in spletni strani IRSD:

<http://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/94>

[http://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/sl\\_93.pdf](http://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/sl_93.pdf)

in:

[http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/organizacija\\_inspektorata\\_rs\\_za\\_delo/inspekcija\\_nadzora\\_varnosti\\_in\\_zdravja\\_pri\\_delu/sluzba\\_nadzora\\_zdravja\\_pri\\_delu/analize\\_projekti/psihosocialni\\_dejavniki\\_tveganja\\_na\\_delovnem\\_mestu/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_inspektorata_rs_za_delo/inspekcija_nadzora_varnosti_in_zdravja_pri_delu/sluzba_nadzora_zdravja_pri_delu/analize_projekti/psihosocialni_dejavniki_tveganja_na_delovnem_mestu/)

### Priloga 1. Vprašalnik IRSD

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 konfliktno situacije med zaposlenimi.			
15. V delovnem okolju dogajajo konfliktno 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.			

## INŠPEKTORAT RS ZA DELO

Franc Rančigaj  
glavni inšpektor RS za delo