

(P)OSTANIMO ZDRAVI



Z dobro načrtovano promocijo
zdravja na delovnem mestu
do zdravih in zadovoljnih
zaposlenih





Z dobro načrtovano promocijo zdravja na delovnem mestu do zdravih in zadovoljnih zaposlenih

Ljubljana, 2014



Projekt "Model ukrepov za zmanjševanje dejavnikov tveganja kroničnih nenalezljivih bolezni v okviru programa promocije zdravja na delovnem mestu" je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Nosilec projekta:



Partnerja projekta:



Sofinancer projekta:



Publikacija je izdana v okviru projekta »Model ukrepov za zmanjševanje dejavnikov tveganja kroničnih nenalezljivih bolezni v okviru programa promocije zdravja na delovnem mestu« (KroNeBo).

Naslov: Z dobro načrtovano promocijo zdravja na delovnem mestu do zdravih in zadovoljnih zaposlenih

Besedilo: Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana

Grafična priprava in tisk: Design Studio d.o.o., Maribor

Založnik: Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana

Naklada: 600 izvodov

Ljubljana, maj 2014

KAZALO

1. PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU	3
1.1 Koristi promocije zdravja na delovnem mestu za delovne organizacije	3
1.2 Koristi promocije zdravja na delovnem mestu za zaposlene	4
1.3 Ključni elementi promocije zdravja na delovnem mestu	5
1.4 Pomen sodelovanja zaposlenih v programih promocije zdravja na delovnem mestu	6
2. NAČRTOVANJE, UVEDBA IN EVALVACIJA PROGRAMOV PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU	8
2.1 Načrtovanje	9
2.2 Check-lista ob koncu načrtovanja	11
2.3 Uvedba programa promocije zdravja na delovnem mestu	11
2.4 Evalvacija	14
2.5 Diseminacija	16
3. VIRI	17



1. PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Evropska mreža za promocijo zdravja na delovnem mestu (ENWHP) promocijo zdravja na delovnem mestu opredeljuje kot skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. To dosežemo s kombinacijo:

- izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja,
- spodbujanja delavcev, da se udeležujejo zdravih dejavnosti,
- omogočanja izbire zdravega načina življenja,
- spodbujanja osebnostnega razvoja.

K izvajanju promocije zdravja na delovnem mestu so delodajalci v Sloveniji tudi zakonsko obvezani. 6. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) namreč pravi, da morajo delodajalci načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, 32. člen pa poleg tega poudarja še, da morajo delodajalci za promocijo zagotoviti tudi potrebna sredstva in način spremljanja njenega izvajanja. A na promocijo zdravja na delovnem mestu ne bi smeli gledati kot na dodatno breme; čas in denar, ki ju vanju vložimo, se namreč dokazano večkratno povmeta.

1.1 Koristi promocije zdravja na delovnem mestu za delovne organizacije

Ljudje veliko časa preživimo na delovnem mestu, zato je to primeren kraj za spodbujanje zdravega načina življenja. S številnimi raziskavami (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2012) je bilo ugotovljeno, da lahko delovne organizacije s programi promocije zdravja na delovnem mestu (PZD) dosežejo:

- manjše izostajanje z dela,
- večjo motivacijo in boljšo produktivnost, kar posledično lahko vpliva na višji dobiček,
- manjšo fluktuacijo zaposlenih,
- boljše odnose med zaposlenimi,
- boljše delovno okolje,
- lažje zaposlovanje,
- pozitivno podobo delovne organizacije.

Raziskave (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2010) so tudi pokazale, da vsak evro, namenjen promociji zdravja na delovnem mestu, prinaša donos v višini od 2,5 do 4,8 evrov zaradi manjših stroškov izostajanja od dela.

1.2 Koristi promocije zdravja na delovnem mestu za zaposlene

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 pa se poveča možnost za nesreče pri delu. Programi promocije zdravja na delovnem mestu zaposlene spodbujajo, da prevzamejo odgovornost za lastno zdravje in ga s pomočjo različnih aktivnosti v okviru programov promocije zdravja na delovnem mestu tudi izboljšajo. S celostno zasnovanimi programi lahko zaposlene spodbujamo 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, prezentizma in fluktuacije.

Zaposleni pogosto cenijo skrb podjetja za njihovo zdravje, zato 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. Izboljšajo se odnosi med zaposlenimi in nadrejenimi, s tem pa se zmanjša število konfliktov v delovni organizaciji, ki sicer negativno vplivajo na delovno moralo zaposlenih. Zdravi in zadovoljni zaposleni so pomembni kazalnik uspešnosti podjetja.

Številni programi promocije zdravja na delovnem mestu vključujejo družinske člane in jih motivirajo za zdrav življenjski slog. Takšni programi pomagajo ustvarjati zdravo okolje za zaposlene ne samo v delovni organizaciji, temveč tudi v zasebnem življenju. Zaposleni, ki jih domači podpirajo pri spreminjanju nezdravih življenjskih navad, bodo lažje in hitreje dosegli zastavljene cilje ter pri njih tudi vztrajali.



1.3 Ključni elementi promocije zdravja na delovnem mestu

Programi promocije zdravja na delovnem mestu (v nadaljevanju PZD) bi morali predstavljati podporo ostalim programom na delovnem mestu in se z njimi dopolnjevati. Nikakor ne smemo pozabiti na oceno tveganj na delovnem mestu, saj le-ta predstavlja podlago za uspešno načrtovanje in izvajanje programov PZD.

Prav tako se moramo zavedati, da zaposlenih ne moremo prisiliti k spremembi vedenjskih vzorcev, lahko pa jih preko podpornega delovnega okolja spodbujamo k prevzemanju bolj zdravih življenjskih navad.

Aktivna udeležba zaposlenih v programih PZD je ključnega pomena za uspešnost in trajnost programov. Prav tako je pomembno, da pri načrtovanju upoštevamo značilnosti organizacije in potrebe zaposlenih.

Evropska mreža za promocijo zdravja na delovnem mestu navaja, da so za uspešno promocijo zdravja na delovnem mestu ključnega pomena:

- zavezanost celotne organizacije k izboljševanju zdravja zaposlenih,
- vzpostavitev ustreznih komunikacijskih strategij z namenom ustreznega in rednega obveščanja zaposlenih,
- vključevanje zaposlenih v procese sprejemanja odločitev,
- razvoj delovne kulture, ki temelji na sodelovanju,
- organizacija delovnih nalog in procesov na način, da krepijo zdravje, ne pa, da škodujejo zaposlenim,
- uvedba politik in praks, ki omogočajo izboljšanje zdravja zaposlenih, saj so zasnovane tako, da je zdrava izbira najlažja izbira,
- razumevanje, da lahko organizacija vpliva na posameznikovo zdravje in dobro počutje pozitivno ali negativno.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2012) navaja naslednje ključne elemente promocije zdravja na delovnem mestu:

- podpora menedžmenta,
- sodelovanje zaposlenih v vseh fazah programa PZD,
- integracija PZD v organizacijske procese in na področje zagotavljanja varnosti in zdravja zaposlenih,
- zagotavljanje dobre vertikalne in horizontalne komunikacije v organizaciji,
- zagotavljanje celostnega pristopa, ki se osredotoča tako na spremembe na ravni organizacije kot na ravni posameznika,
- prilagoditev PZD potrebam posameznikov,
- interdisciplinarni pristop, ki zajema strokovnjake iz različnih področij,
- redna evalvacija programa in prilagajanje.



1.4 Pomen sodelovanja zaposlenih v programih promocije zdravja na delovnem mestu

Aktivno sodelovanje zaposlenih v programih PZD in prilagoditev PZD potrebam posameznikov je ključno za uspeh. V okviru načrtovanja programov PZD je zato pomembno, da ugotovimo navade, potrebe in želje zaposlenih. Boljši uvid v potrebe zaposlenih lahko dobimo z vzpostavitvijo odprte komunikacije med zaposlenimi na vseh organizacijskih ravneh. Skozi celoten proces morajo biti zaposleni dobro obveščeni o vseh aktivnostih v okviru programa PZD in spremembah, ki jih te aktivnosti prinašajo.



Organizacije žal velikokrat naletijo na nemotiviranost zaposlenih za sodelovanje v programih PZD. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu je na podlagi sistematičnega pregleda raziskav pripravila nabor ključnih dejavnikov, ki izboljšajo motiviranost zaposlenih za sodelovanje v programih PZD. Omenjeni ključni dejavniki so opisani v nadaljevanju.

ZAVZETOST IN PREDANOST VODSTVENEGA KADRA	Raziskave so pokazale, da zavzetost in predanost vodstvenega kadra in delodajalca programu promociji zdravja na delovnem mestu povečujeta zavzetost in predanost zaposlenih programu. Zavzetost in predanost vodstvenega kadra se kaže z zagotavljanjem finančnih in drugih virov, potrebnih za delovanje programa, z zagotavljanjem zdravega in varnega delovnega okolja, z udeleževanjem aktivnosti programa PZD, z uresničevanjem ciljev programa PZD in z zdravimi navadami.
SODELOVANJE ZAPOSLENIH PRI NAČRTOVANJU, UVEDBI IN EVALVACIJI PROGRAMA PZD	V celoten proces promocije zdravja na delovnem mestu morajo biti vključeni zaposleni. To lahko dosežemo tako, da se povežemo s sindikati in predstavniki zaposlenih. Prav tako lahko ustanovimo svetovalne odbore ali skupine za zdravje, ki povezujejo predstavnike zaposlenih iz različnih oddelkov/timov. Lahko angažiramo tako imenovane promotorje zdravja, ki sodelavce spodbujajo k aktivni udeležbi v programih PZD in so sami dober zgled.
PROGRAM, PRILAGOJEN POTREBAM POSAMEZNIKOV	Ko razvijamo in načrtujemo program, moramo pregledati obstoječe podatke, povezane z zdravjem zaposlenih, ali pa izvesti raziskavo, z namenom identificiranja potreb zaposlenih na področju zdravja in dobrega počutja.
DOBRA DOSTOPNOST PROGRAMA	Ko načrtujemo program, moramo posebno pozornost nameniti temu, kako bodo lahko zaposleni dostopali do programa. To vključuje natančno opredelitev kraja in časa posameznih aktivnosti ter morebitnih stroškov, ki jih mora kriti posameznik. Če se le da, izberimo čas, ki bo upošteval delovni čas zaposlenih, in kraj, ki je blizu kraja dela, ter organizirajmo brezplačne aktivnosti oziroma aktivnosti, ki se jih zaposleni lahko udeležijo z manjšim doplačilom.
ZDRAVSTVENI MONITORING	Z meritvami zdravstvenih kazalnikov kot so na primer krvni tlak, krvni sladkor, indeks telesne mase, holesterol ipd. dobijo posamezniki dobre povratne informacije o svojem zdravstvenem stanju. Raziskave so pokazale, da povratne informacije o zdravstvenem stanju pogosto spodbudijo zaposlene k sodelovanju v programih PZD.
KOMUNIKACIJA IN INFORMIRANOST	Ključni dejavnik za uspeh programov PZD je stalna komunikacija, s katero zagotavljamo, da so vsi zaposleni dobro informirani o aktivnostih v okviru programa PZD. Priporoča se uporaba pozitivnih sporočil, ki ciljajo na posameznika. Pri tem uporabimo tako formalne kot neformalne komunikacijske kanale in poskrbimo, da je komunikacija stalna.
NAGRADE	Nagrade bodisi materialne bodisi socialne narave lahko poskrbijo za promocijo programov PZD, a pri njihovi uporabi moramo biti previdni. Materialne nagrade naj spodbujajo zdrav način življenja (na primer vstopnice za kopanje, knjiga zdravih receptov, športna oprema in podobno). Med socialne nagrade štejemo pohvalo, priznanje pa tudi pozitivno povratno informacijo.

2. NAČRTOVANJE, UVEDBA IN EVALVACIJA PROGRAMOV PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Uspešna promocija zdravja na delovnem mestu temelji na treh pomembnih fazah, opisanih v nadaljevanju.



2.1 Načrtovanje

Načrtovanja se lotimo po korakih:

1. POSTAVITEV VIZIJE

Vizija mora povedati, kaj si organizacija želi doseči na področju promocije zdravja na delovnem mestu v določenem času.

Pri oblikovanju vizije je pomembna vključenost vseh zaposlenih, hkrati pa moramo paziti, da je vizija v skladu z organizacijskim strateškim načrtom.

Pri postavljanju vizije si lahko pomagamo z naslednjimi vprašanji:

- Ali vizija vsebuje prepričanja organizacije o promociji zdravja na delovnem mestu?
- Ali je vizija povezana z organizacijskimi strateškimi cilji?
- Ali je iz vizije razvidno, na kakšen način se bo le-ta uresničevala in kakšno vlogo imajo zaposleni?

2. OPREDELITEV PROBLEMA IN POSTAVLJANJE PRIORITET

V tem koraku identificiramo ključne probleme ciljne populacije. To lahko storimo s pregledom demografskih podatkov, podatkov o bolniških odsotnostih in o nesrečah pri delu ter z raziskavo zdravstvenega stanja in življenjskih navad zaposlenih. Z analizo zbranih podatkov ugotovimo, katera področja so najbolj problematična in bi se jim morali v okviru PZD najprej posvetiti. Na podlagi tega lahko oblikujemo namen programa PZD in posamezne cilje.

3. OBLIKOVANJE REŠITVE

Na podlagi zbranih podatkov oblikujemo program promocije zdravja na delovnem mestu. Kot je razvidno iz spodnje slike, so določeni ukrepi osredotočeni bolj na posameznika, drugi pa na celotno populacijo zaposlenih. Program poskušamo oblikovati tako, da vsebuje ukrepe, ki so namenjeni vsem zaposlenim, in ukrepe, ki so namenjeni določenim ciljnim skupinam zaposlenih.



Slika 2: Ukrepi, osredotočeni na posameznika in na celotno populacijo zaposlenih.

4. OBLIKOVANJE AKCIJSKEGA NAČRTA

S pomočjo akcijskega načrta bomo lažje vodili in spremljali izvajanje programa PZD. V akcijskem načrtu namreč čim bolj natančno zapišemo posamezne ukrepe, naloge, ki jih je treba opraviti, ter osebo, ki je odgovorna za izvedbo posameznih nalog. Pomembno je, da določimo tudi časovni okvir izvajanja posameznih aktivnosti.

Primer akcijskega načrta:

UKREP	NALOGA	ODGOVORNA OSEBA	MESEC					
			1	2	3	4	5	6
Delavnica obvladovanja stresa	Pregled izvajalcev delavnic obvladovanja stresa							
	Izbor izvajalca							
	Določitev datumov izvedbe delavnice							
	Rezervacija prostora							
	Priprava obvestila za zaposlene							
	Distribucija obvestila na intranetu in na oglasnih deskah							
	Izvedba delavnice							
	Evalvacija delavnice							
	Poročilo o izvedbi in evalvaciji delavnice							
	Priprava obvestila o izvedeni delavnici							
	Objava obvestila v internem časopisu							

5. PRIDOBIVANJE PODPORE IN VIROV

Ta korak zajema pridobivanje sredstev, potrebnih za uvedbo in izvajanje programa PZD. Če želimo, da bo program uspešen, moramo poskrbeti za pridobitev finančnih virov in ljudi s potrebnimi znanji in sposobnostmi za izvajanje programa ter prilagoditi ali razviti organizacijske strukture in politike, ki bodo podpirale delovanje programa.

6. NAČRTOVANJE EVALVACIJE IN DISEMINACIJE

Ko načrtujemo program PZD, ne smemo pozabiti na načrtovanje evalvacije programa. Pri tem se moramo vprašati, kako bomo ugotavljali, ali je program uspešen ali ne.

Uspešnost programa lahko na primer ugotavljamo s pomočjo različnih kazalnikov zdravja zaposlenih (npr. bolniške odsotnosti, poškodbe pri delu, ipd.), podatkov o zdravju in navadah zaposlenih (ugotavljamo z vprašalniki, fokusnimi skupinami, opazovanje, ipd.), analize stroškovne učinkovitosti (koliko stroškov smo imeli s programom in koliko smo prihranili na račun zmanjšanja absentizma, prezentizma, fluktuacije, odškodnin, itd.).

2.2 Check-lista ob koncu načrtovanja

Ko odključamo vsa polja, smo končali z načrtovanjem programa PZD.

- ☐ Oblikovana vizija programa PZD
- ☐ Analiza stanja na področju zdravja in dobrega počutja zaposlenih
- ☐ Oblikovani namen in posamezni cilji programa PZD
- ☐ Oblikovani ukrepi, ki se bodo izvajali v okviru programa PZD
- ☐ Oblikovan akcijski načrt
- ☐ Pridobljena finančna in ostala sredstva za uspešno izvedbo programa PZD
- ☐ Oblikovan načrt evalvacije in diseminacije programa PZD

2.3 Uvedba programa promocije zdravja na delovnem mestu

Ko končamo z načrtovanjem programa, se lotimo uvedbe posameznih ukrepov.

Za uspešno uvedbo programa PZD moramo:

- zagotoviti, da je vodja programa dobro seznanjen z namenom in cilji programa,
- natančno opredeliti, kakšne vloge in odgovornosti imajo vodja programa in sodelavci, ki mu bodo pomagali pri uvedbi programa,
- vzpostaviti sisteme spremljanja izvajanja programa PZD, s pomočjo katerih bomo redno obveščeni o izvajanju programa in nam bodo omogočali hitro identifikacijo morebitnih težav,
- poskrbeti za sprotno in ustrezno arhiviranje vse dokumentacije, povezane s programom PZD, s čimer si med drugim zelo olajšamo proces evalvacije in diseminacije.

PRIMERI DOBRIH PRAKS

TALUM D.D.

Podjetje Talum d.d. se uvršča med večja slovenska podjetja. S preventivnimi in kurativnimi aktivnostmi na področju promocije zdravja zaposlenih se sistematično ukvarjajo že od leta 1998. Vse aktivnosti v okviru promocije zdravja zaposlenih na delovnem mestu vodijo pod sloganom Zdravo Talum, ki ga zaposleni prepoznajo po logotipu **ZDRAVO TALUM** Aktivnosti za zdravje

Aktivnosti imajo razdeljene na preventivne rekreativne aktivnosti (plavanje in vodene vadbe v vodi, koriščenje fitnes studia, pohodništvo (organizirani pohodi, preizkusi hoje na 2 km, nordijska hoja), kolesarjenje, vodena vadba (zumba, 10-minutna vadba med delovnim časom, ...) in druge športne dejavnosti), preventivne zdravstvene aktivnosti (cepljenja proti klopnemu meningitisu in gripi, preventivni zdravstveni pregledi, zdrav življenjski slog - šola hujšanja, zdrava prehrana in napitki), izobraževanje in informiranje (redna rubrika na temo zdravja v internem časopisu, tematski letaki in plakati, intranet, e-izobraževanja, koristni predlogi npr. s področja ergonomije na delovnem mestu, ...). Letne aktivnosti za zdravje vsako leto zaokrožijo s tako imenovanim Talumovim dnevom za zdravje. Številčna udeležba na njihovih aktivnostih potrjuje, da so navedene aktivnosti zaposleni vzeli za svoje. Plan letnih aktivnosti pripravijo na osnovi analize stanja in aktualne širše družbene problematike. Tudi v njihovi družbi je leto 2014 namenjeno zdravemu življenjskemu slogu. V okviru le tega je v prvi polovici leta potekala šola hujšanja oz. zdravega življenjskega sloga.

Ko so se v preteklosti soočali z velikim povečanjem bolniške odsotnosti izven dela so na osnovi analize stanja prišli do ugotovitev, da so glavni razlogi poškodb dela doma posledica neuporabe osebne varovalne opreme. Izvedli so usmerjeno aktivnost, ki so jo poimenovali VARNO DOMA. O pomenu uporabe zaščitnih sredstev pri delu tudi doma so zaposlene osveščali prek časopisa, z izdajo posebne humorne zloženke, z postavitvijo primera varno opremljene lutke pri košnji trave, ... teme pa so bile vključene tudi v redne izobraževalne programe. Da je bila aktivnost uspešna, se je potrdilo s padcem bolniške odsotnosti, zaradi poškodb izven dela.

Zelo dobro je tudi njihovo sodelovanje z ambulantno Zdravstvenega doma, ki deluje na lokaciji podjetja. Bili so eno prvih podjetij, ki se je pridružilo preventivnemu programu SVIT za zgodnje odkrivanje predrakavih sprememb in raka na debelem črevesu. Glede na to, da so v družbi zaposleni pretežno moški, katerih povprečna starost je nad 45 let trenutno snujejo aktivnosti na temo raka prostate.

V letu 2011 so sodelovali v projektu Program podpore za delodajalce pri odpravljanju stresa, povezanega z delom, in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic (PPDZ-S). Največja dodana vrednost vključenosti je bil zanje tako imenovani svetovalni telefon, preko katerega so lahko zaposleni anonimno reševali tako družinske kot službene in vse druge vrste težav.

V program aktivnosti za zdravje vključujejo tudi otroke zaposlenih, ki jih letno povabijo k različnim oblikam ustvarjanja in aktivnega sodelovanja na dogodkih, povezanih z zdravjem (ples je zdrav, zdravje na vrtu (vrtnarjenje), zdravje na krožniku (kuharska delavnica), ...).

Pri vodenju aktivnosti jim je zelo pomembno, da je omogočeno dajanje predlogov, kot tudi sodelovanje pri sami izvedbi aktivnosti vsem zaposlenim v družbi. Organizacijsko pa jih izvajajo Kadrovska služba in Skrbnik za področje varnosti in zdravja pri delu. Za vse dogodke in aktivnosti imajo v podjetju podporo uprave in najvišjega vodstva, ki jo potrjujejo z redno udeležbo na aktivnostih. Naštete so le nekatere aktivnosti, ki jih izvajajo, pravijo, da je pomembno, da se vedno nekaj dogaja, saj s tem dolgoročno vzdržujejo socio-psihofizično kondicijo zaposlenih.

ELPRO LEPENIK & CO. D.O.O.

Podjetje ELPRO Lepenik & Co. je majhno podjetje, trenutno zaposluje 12 ljudi. Kljub majhnosti imajo svojega pooblaščenca za varnost pri delu in sami delajo Izvajo o varnosti z Oceno tveganja. Od leta 2011 sistematično izvajajo promocijo zdravja na delovnem mestu. Vsako leto izvedejo en trajni projekt v povezavi z zdravjem na delovnem mestu. Prvi projekt so poimenovali Pijmo vodo. Najprej so vgradili centralno čistilno napravo za čiščenje pitne vode, takšno, ki je naravna in prijazna okolju. Prav tako je vsak zaposleni prejel stekleno stekleničko za pitje vode z odtisnjenim imenom projekta in maskoto podjetja ter svojim imenom. Ugotovili so, da zaposleni uporabljajo podobne stekleničke tudi izven delovnega časa ter da namesto gaziranih pijač vedno pogosteje pijejo vodo.

V letu 2013 so izvedli projekt Eno jabolko na dan. V podjetju pooblaščenec skrbi za to, da imajo zaposleni cel delovnik na voljo sveža jabolka. Jabolka kupujejo pri lokalnem proizvajalcu. Projekt se je med zaposlenimi zelo dobro obnesel, zato se je vodstvo podjetja odločilo, da se bo projekt, po izteku enega leta, nadaljeval.

V letu 2014 je v pripravi projekt Zdravje v škatlici, v okviru katerega bodo izobraževali zaposlene o pripravi zdrave malice (zaposleni malico prinašajo od doma) ter zaposlenim zagotovili eno zdravo malico na teden. Trenutno se še soočajo s težavo pri izbiri lokalnega ponudnika, ki bi jim bil pripravljen narediti in pripeljati zdrave malice (uravnotežen obrok, lokalni proizvajalci, sveža priprava). Čeprav so majhno podjetje, sami poskrbijo za program promocije zdravja na delovnem mestu, ki ne zahteva velikih finančnih vložkov, pritegne vse zaposlene in je hkrati okolju prijazen.



2.4 Evalvacija

Evalvacijo bi morali opravljati že med izvajanjem programa, ne samo ob zaključku programa ali po določenem časovnem obdobju (na primer po enem letu).

V fazi načrtovanja je pomembno, da izdelamo načrt evalvacije, o čemer smo pisali v poglavju 2.1. V načrtu evalvacije so zapisani cilji programa, ukrepi, s katerimi bomo dosegli zastavljene cilje, metode, s katerimi bomo zbirali podatke za evalvacijo in kakšne vrste podatkov bomo dobili s posameznimi metodami.

Evalvacija predstavlja temelj za popravke, izboljšave in nadgradnje programa PZD, pri čemer je pomembno, da jo opravljajo osebe, ki imajo s tem izkušnje ter znajo k evalvaciji pristopiti nepristransko.

Primer načrta evalvacije:

CILJ	UKREP	METODA	PODATKI
Boljše obvladovanje stresa zaposlenih pri delu	Delavnica obvladovanja stresa za zaposlene	Štetje udeležencev Vprašalnik zadovoljstva za udeležence delavnice	Število udeležencev delavnice Zadovoljstvo udeležencev z izvedeno delavnico. Samoocena o koristnosti delavnice.
	Objava dveh člankov o obvladovanju stresa in tehnikah sproščanja v internem glasilu	Vprašalnik o zdravstvenem stanju in življenjskem slogu za vse zaposlene	Delež zaposlenih, ki uporablja tehnike obvladovanja stresa. Delež zaposlenih, ki meni, da je pogosto v stresu zaradi dela. Delež zaposlenih, ki meni, da s težavo obvladujejo stres pri delu.

Obstajajo tri oblike evalvacije: procesna evalvacija, evalvacija rezultatov in evalvacija učinkov. Vse tri oblike evalvacije so na kratko opisane v nadaljevanju, najbolje pa je uporabiti vse tri.

1. PROCESNA EVALVACIJA

Procesno evalvacijo izvajamo med uvajanjem programa PZD. Kot pove že samo ime, evalviramo proces, pri tem pa smo pozorni predvsem na:

- **Kakovost vseh izvedenih aktivnosti** - ali so bili zaposleni pravočasno in ustrezno obveščeni o aktivnostih; ali je pri izvajanju aktivnosti prihajalo do kakršnihkoli napak ali težav; ali so aktivnosti izvajale osebe, ki imajo strokovno znanje s področja, ki so ga pokrivalo, ipd.
- **Domet posameznih aktivnosti** – ali so bile v aktivnosti vključene vse ciljne skupine; ali so bile aktivnosti namenjene tako posameznim ciljnim skupinam kot vsem zaposlenim, ipd.
- **Upoštevanje časovnih rokov** – ali so bile aktivnosti izvedene v skladu z akcijskim načrtom, ipd.
- **Ustrezno vodenje programa PZD** – ali so vodja programa PZD in njegovi sodelavci dobro opravili svoje naloge; ali so dobro sodelovali med seboj; ali so poskrbeli za dobro obveščenost o programu PZD med zaposlenimi in vodstvenim kadrom, ipd.

Če procesno evalvacijo izvajamo med celotnim procesom uvajanja programa, lahko hitro odkrijemo morebitne težave in vzroke zanje. Če težave pravočasno odkrijemo in odpravimo, lahko izboljšamo uspešnost programa PZD.

2. EVALVACIJA REZULTATOV

V okviru evalvacije rezultatov ugotavljamo, ali smo s programom PZD dosegli zastavljene cilje. Pri evalvaciji rezultatov si pomagamo z vsemi možnimi relevantnimi podatki, ki so nam dostopni, na primer podatki o bolniških odsotnostih, poškodbah pri delu, udeležbi na posameznih aktivnostih ipd. Če je le možno, v okviru evalvacije izvedemo raziskavo med zaposlenimi. Na voljo imamo različne metode od vprašalnikov do intervjujev, fokusnih skupin, opazovanja. Paziti moramo, da na podlagi zbranih podatkov pretirano ne posplošujemo in da se zavedamo omejitev, ki jih prinaša posamezna metoda. Ne delajmo prehitrih zaključkov. Če se na primer izkaže, da se je odstotek bolniških odsotnosti zvišal, ne sklepajmo, da je bil program PZD neuspešen, ampak poskušajmo ugotoviti možne vzroke za ta pojav. Lahko se pokaže, da smo s programom PZD dosegli cilj, na primer zmanjšanje bolniških odsotnosti zaradi poškodb pri delu, se je pa zvišal odstotek bolniških odsotnosti zaradi vedenjskih in duševnih motenj, kar nakazuje, da bi v program v prihodnje morali vključiti tudi ukrepe za izboljšanje duševnega zdravja zaposlenih.

3. EVALVACIJA UČINKOV

Z evalvacijo učinkov ugotavljamo, kakšen učinek ima program PZD na zdravje zaposlenih. Te vrste evalvacija je pogosto zelo težka, saj je o težko spremljati povezave med posameznimi ukrepi in spremembami v življenjskih navadah in v zdravju posameznika. Tudi če posameznik spremeni svoje navade, se vidne spremembe v zdravju in počutju običajno začnejo kazati šele po daljšem časovnem obdobju. Zaradi tega se v okviru evalvacije učinkov osredotočamo na spremembe, ki so hitreje opazne, kot na primer:

- **Izboljšana informiranost o zdravju:** znanje, povezano z zdravjem; motiviranost za spremembo življenjskega sloga; spreminjanje nezdravih življenjskih navad; informiranost o tem, kam ali na koga se obrniti v primeru, da želimo izboljšati svoje zdravje, in podobno.
- **Organizacijske politike in ukrepi za izboljšanje zdravja:** uvajanje novih politik in pravil v zvezi s promocijo zdravja na delovnem mestu; pridobivanje novih materialnih in nematerialnih virov za programe PZD; podporno organizacijsko okolje; večja zavzetost za izvajanje programov PZD.

2.5 Diseminacija

Diseminacija je proces prenosa znanja. Na diseminacijo pogosto pozabimo, a je zelo pomemben del promocije zdravja na delovnem mestu in podlaga za nadaljnje načrtovanje programov PZD. Z diseminacijo poskrbimo za prenos znanja, pridobljenega v okviru programa PZD, s tem pa posledično zagotavljamo trajnost rezultatov.

Znanje in sposobnosti, ki smo jih pridobili med izvajanjem programa PZD, ter materiale in gradiva, ki smo jih izdelali, lahko diseminiramo samo v naši organizaciji ali pa tudi med zainteresirano in širšo javnost. Najpogosteje se uporabljajo naslednji načini diseminacije:

- izvedba delavnic in izobraževanj za zaposlene, za vodstvene kadre ali za druge organizacije,
- mentorstvo,
- predstavitve na konferencah in srečanjih,
- objave v internih virih obveščanja in v medijih (na spletu, v časopisih, zbornikih, ...),
- objava v zbirki dobrih praks,
- prijava dobre prakse na nagradne natečaje.



3. VIRI

1. Central Sydney Area Health Service (1994). Program Management Guidelines for Health Promotion.
2. European Agency for Safety and Health at Work (2010). Promocija zdravja na delovnem mestu za delodajalce.
3. European Agency for Safety and Health at Work (2012). Motivation for employees to participate in workplace health promotion.
4. European Agency for Safety and Health at Work (2012). Case studies.
5. Institute for Health and Productivity Studies (2008). Workplace Health Promotion: Policy Recommendations that Encourage Employers to Support Health Improvement Programs for their Workers.
6. International Labour Organization (2012). SOLVE: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies.
7. Primary Health Branch (2003). Integrated health promotion: A practice guide for service providers.







sindikat
novinarjev
slovenije

Projekt »Model ukrepov za zmanjševanje dejavnikov tveganja kroničnih nenalezljivih bolezni v okviru programa promocije zdravja na delovnem mestu« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.