



Številka 8, junij 2016

*Spletni newsletter s področja
promocije zdravja na delovnem mestu*



UKREPI ZA LAŽJE USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

*Sreča ni stvar intenzivnosti, temveč ravnovesja, reda, ritma in harmonije.
(Thomas Merton)*

Pozdravljeni,

podaljševanje delovnega časa v zasebni čas oz. prepletanje obeh področij življenja je za marsikaterega zaposlenega postalo vsakodnevna realnost. V osmi številki spletnega newslettera s področja promocije zdravja na delovnem mestu pišemo o ukrepih promocije zdravja na delovnem mestu, ki so namenjeni doseganju in ohranjanju ustreznega ravnovesja med delom in družino.

Želimo vam prijetno branje.

V tokratni številki preberite:

1. Usklajevanje dela in družine - izziv za delodajalce
2. Vsi ukrepi, ki učinkujejo na pozitivno, vključujočo organizacijsko kulturo so za podjetje in zaposlene dragoceni: Intervju z Alešem Kranjcem Kušlanom, direktorjem Ekvilib Inštituta
3. S spreminjanjem navad do osebnostnega trajnostnega razvoja: Predstavitev dobre prakse podjetja Saubermacher - Komunala Murska Sobota d.o.o.
4. Novice, raziskave in zanimivosti s področja promocije zdravja na delovnem mestu
5. Napovednik aktualnih dogodkov
6. Ali skrbite za vaše notranje ravnovesje med delom in družino?

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

Usklajevanje dela in družine - izziv za delodajalce

O ukrepih promocije zdravja na delovnem mestu, namenjenih **lažjemu usklajevanju poklicnega in družinskega življenja**, ne moremo govoriti kot o modelu, ki na enak način ustreza vsem delovnim organizacijam. Potrebno je namreč premišljeno **prilaganje** ukrepov tako **specifičnim potrebam zaposlenih in delodajalcev** kot **značilnostim panoge dela, delovnega okolja ter delovnih procesov**.



Premišljeno načrtovanje dela

Na področju **organizacijske strukture in procesov dela** znotraj delovne organizacije lahko z ustreznim pristopom doprinesemo k vzdrževanju ravnovesja na tem področju. Ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu, katerih namen je usklajevanje dela in družine, so naslednji:

- prilagodljiv delovni čas,
- skrajšan delovni čas in
- delitev delovnega mesta.

Ukrepi naj bodo namenjeni vsem zaposlenim

Ob tem moramo imeti v mislih, da ukrepi usklajevanja dela in družine **niso namenjeni le mlajšim zaposlenim materam**. **Potrebe družine po fleksibilnosti** se namreč ne končajo z vstopom otroka v šolsko okolje, temveč se z **odraščanjem otroka spreminjajo** tako v svoji vsebini kot zahtevnosti.

Prav tako pa so v družinah prisotni tudi **ostareli člani**, ki podobno kot otroci potrebujejo pomoč, nego in skrb. Ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu, ki urejajo usklajevanje dela in družine, torej morajo biti namenjeni **vsem zaposlenim**, ne glede na njihov **spol, družinski status ali starost otroka**.

Ustvarjanje pozitivnega delovnega vzdušja

Pozitivna čustva predstavljajo **sprožilec za ustvarjalnost, učinkovitost, zavzetost za delo in sodelovanje med zaposlenimi**. Ob tem gre tudi za **učinek prenosa**: bolj kot je oseba na delovnem mestu pozitivno razpoložena, več **ustvarjalnega mišljenja** bo sposobna tudi **naslednji dan**. Ustvarjalnost v mišljenju pa se bo prenesla tudi na **dan za tem**.



Ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu, namenjeni usklajevanju dela in družine naj torej v čim večji meri prispevajo k **zadovoljstvu in dobremu počutju zaposlenih** na delovnem mestu. Slednje bo posledično prineslo tudi **dobre poslovne rezultate** delovne organizacije.

Viri:

1. Amabile, Teresa in Kramer, Steven J. (2007). Inner work life: understanding the subtext of business performance. Harvard business review. <https://hbr.org/2007/05/inner-work-life-understanding-the-subtext-of-business-performance>
2. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2012). Family issues and work-life balance. <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact-57-family-issues-work-life-balance/view>
3. Greenhaus, H.J., Collins, M.K. & Shaw, D.J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behaviour, 63, 510-531.
4. Konfederacija družinskih organizacij Evropske unije. (2015). COFACE, European Reconciliation Package, marec 2015. http://www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP_COFACE_2015_web.pdf
5. Raziskovalni blog storitev Evropskega parlamenta (2014). Reconciling work and private life. <http://epthinktank.eu/2014/04/09/reconciling-work-and-private-life>

Vsi ukrepi, ki učinkujejo na pozitivno, vključujočo organizacijsko kulturo so za podjetje in zaposlene dragoceni

Intervju z Alešem Kranjcem Kušlanom, direktorjem Ekvilib Inštituta



Aleš Kranjc Kušlan je direktor in ustanovitelj Ekvilib Inštituta ter CSR Company Adria. Je pobudnik in koordinator Mreže za družbeno odgovornost Slovenije. Aleš Kranjc Kušlan predava in svetuje na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, usposabljanjih za ISO 26000 (smernice za družbeno odgovornost) ter GRI (Global Reporting Initiative). Je tudi svetovalec v procesu pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje.

1. Kateri so najbolj pogosto uporabljeni ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu, ki urejajo ravnovesje med delom in družino, ki se jih poslužujejo slovenski delodajalci?

V kolikor na zdravje gledamo **celostno**, torej ne le na fizično, ampak tudi na psihično zdravje, je usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja področje, kjer se lahko **na ravni podjetij** vpeljujejo **številne izboljšave**. Zelo pomembno je, da se dela na **zmanjševanju stresa**, saj vemo, da po raziskavah 72 odstotkov Slovencev pogosto doživlja stres na delovnem mestu, medtem ko je povprečje v EU27 51 odstotkov. To lahko naslovimo že s **fleksibilnim prihodom na delo**, na ta način se zaposlenim zmanjša stres pri jutranjem hitenju na delo, itd. Vsi **ukrepi**, ki učinkujejo na **pozitivno, vključujočo organizacijsko kulturo**, so za podjetje in zaposlene **dragoceni**. To pomeni, da so zaposleni **zadovoljni** tako na delovnem mestu kot s svojim delom, se **dobro razumejo s sodelavci in sodelavkami** in imajo možnost **graditi in razvijati vse svoje kompetence in znanja**.

2. Ali so ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine poleg tega, da so namenjeni mladim družinam, namenjeni tudi katerim drugim skupinam zaposlenih?

Seveda – kljub imenu Družini prijazno podjetje gre pravzaprav za sistem **Zaposlenim prijazno podjetje**. Vsi zaposleni, tudi tisti, ki nimajo majhnih otrok, imajo različne obveznosti v zasebnem življenju, ki jih morajo usklajevati z delom, tako da pri vpeljavi ukrepov namenjamo precej pozornosti temu, da so ukrepi uporabni za **različne skupine zaposlenih**, tako da lahko vsak najde nekaj zase. Postopek je zastavljen na način, da pri izboru ukrepov **sodelujejo zaposleni v obliki projektne skupine**, zadolžene za izbor ukrepov. V skupini so zaposleni **različnih starosti, delovnih procesov in z različnimi skrbstvenimi obveznostmi**, ravno zato, da lahko zagotovijo **različne poglede** in izrazijo **različne potrebe**, ki jih imajo v določenih življenjskih obdobjih.

3. Kateri so najbolj opazni pozitivni učinki ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine, ki jih navajajo delodajalci in zaposleni? Po kolikšnem času o njih poročajo?

Ukrepe lahko v grobem razdelimo v dve skupini – tiste, ki imajo **neposredni vpliv na izboljšanje trenutne situacije**, ter ukrepe, ki delujejo bolj na področju **osveščanja in senzibiliziranja ali na daljši rok**. Pri prvih skupinah ukrepov so torej **pozitivni učinki** lahko vidni že **takoj**. Prehod s fiksnega na fleksibilni delavnik na primer ima takojšen učinek na zaposlene, saj pridobijo večjo svobodo pri usklajevanju vseh svojih obveznosti. Drug sklop ukrepov pa vpliva na **organizacijsko kulturo** – ker se ta navadno ne spremeni čez noč, tudi rezultati seveda niso takojšnji. Namen certifikata pa je, da se s celotnim naborom ukrepov ustvarjajo pogoji, v katerih bodo zaposleni delali bolj **zavzeto**, bolj **motivirano**, bodo bolj **zadovoljni**, bolj **zvesti** svojemu podjetju, in posledično seveda bolj **produktivni** in **uspešnejši** pri svojem delu. Koristi za zaposlene in podjetje grejo torej z roko v roki. Pri izvajanju zastavljenih načrtov podjetja spremljajo realizacijo izbranih ukrepov, pri čemer jih **letno spremljamo**. Za učinke vpeljave certifikata pa med zaposlenimi izvedemo tudi **posebno anketo**, kjer ti povedo, ali z vpeljavo certifikata v njihovem podjetju lažje usklajujejo zasebne in poklicne obveznosti. Analiza rezultatov je pokazala, da se je za **slabi dve tretjini zaposlenih usklajevanje izboljšalo**.

S spreminjanjem navad do osebnostnega trajnostnega razvoja: Predstavitev dobre prakse

SAUBERMACHER - KOMUNALA MURSKA SOBOTA D.O.O.

V podjetju Saubermacher - Komunala se zavedamo, da so **zdravi in zadovoljni zaposleni temelj uspešnega podjetja**, kar izhaja že iz našega **poslanstva in vrednot**. Že vrsto let aktivno izvajamo **različne aktivnosti na področju promocije zdravja na delovnem mestu**.



Od leta 2010 izvajamo **projekt »Za življenja vredno telo«**, v okviru katerega za zaposlene vsako leto razpišemo različne cilje na področju **kolesarjenja, teka ali hoje**. Sodelujoči si lahko sami izberejo enega od razpisanih ciljev in vsak, ki ga doseže, prejme pisno priznanje. Namen projekta je **zmanjšati bolniške izostanke**, prispevati k **ohranitvi zdravja**, visoki ravni **kakovosti življenja** in **samozavesti zaposlenih**, spodbujati **gibanje** in pridobivanje psihofizične kondicije, s telesno dejavnostjo vplivati na **obvladovanje stresa**, izboljšati **produktivnost** zaposlenih, le-te poučiti o dejavnikih, pomembnih za ohranjanje zdravja, s **spreminjanjem navad** prispevati k doseganju **osebnostnega trajnostnega razvoja**, širiti **filozofijo zdravega načina življenja** v širše **lokalno okolje**.

Za zdravje zaposlenih skrbimo še na številne druge načine. Vsako leto organiziramo **kolesarski maraton za zaposlene**, **športni dan** za zaposlene in njihove **družinske člane** (pohod, bowling itd.), sezonsko organiziramo druženja zaposlenih ob igranju **bowlinga**, izvajamo **športne igre** na naših družabnih srečanjih. V preteklosti smo izvajali **Šolo zdravega načina življenja**. Organizirali smo različna tematska predavanja, pripravo in degustacijo zdravih jedi, meritve dejavnikov tveganja in test telesne zmogljivosti. Organiziramo tudi druge **delavnice** za zaposlene npr. **kako učinkovito obvladovati stres**. Kot imetnik **polnega certifikata Družini prijazno podjetje** v nekatere od teh aktivnosti **vključujemo tudi družinske člane zaposlenih**.



Novice, raziskave in zanimivosti

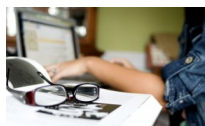
USPEŠNO IZVEDEN ZADNJI REGIJSKI POSVET V POMURJU

V Termah VIVAT v Moravskih Toplicah je v torek, **24. maja 2016**, potekal **sedmi strokovni regijski posvet ob zdravem zajtrku** v organizaciji **Pomurske gospodarske zbornice**. Regijskega posveta se je udeležilo **50 slušateljev** tako iz gospodarskega kot javnega sektorja. Gre za **zadnji** v nizu **sedmih strokovnih regijskih posvetov**, ki so se v okviru projekta »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu« (Kampanja) odvili **med februarjem in junijem 2016 v sedmih slovenskih regijah**. **Gradiva predavateljev** z regijskega posveta so dostopna [tukaj](#). Vabljeni k prebiranju!

10. NACIONALNO TEKMOVANJE ZA PRIZNANJE "DOBRA PRAKSA NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU 2016"

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti vabi podjetja in organizacije, ki so v delovno okolje uvedla inovativne pristope k zagotavljanju varnosti in zdravja, upoštevaje staranje delovne sile, k sodelovanju na tekmovanju za priznanje »Dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu 2016«. Tekmovanje je sestavni del kampanje Zdravo delovno okolje 2016–2017: »Zdrava delovna mesta za vse generacije«. Rok za oddajo prijave se izteče v sredo, 31. avgusta 2016 ob 16. uri. Več informacij o tekmovanju in prijavi [tukaj](#).

SPLETNI NEWSLETTER S PODROČJA PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU Z VAMI SPET OKTOBRA 2016



Spletni newsletter s področja promocije zdravja na delovnem mestu se v poletnih mesecih poslavlja. Deveta, torej zadnja številka spletnega newslettera bo izšla predvidoma 20. oktobra 2016.

Želimo vam zdravja in dobrega počutja polne poletne dni, vse do oktobra, ko bomo spet z vami!

Napovednik aktualnih dogodkov

MEDNARODNA KONFERENCA TRAJNOSTNE ZAPOSILJIVOSTI, 14.-16. SEPTEMBER 2016

[Mednarodna konferenca trajnostne zaposljivosti \(INCOSE\)](#), ki bo potekala med 14. in 16. septembrom 2016, v konferenčnem centru Square, v Bruslju, predstavlja iniciativo poslovne skupine Securex, ki deluje na področju upravljanja s človeškimi viri. Konferenca je namenjena povezovanju znanosti in prakse ter povečevanju konstruktivnih debat na področju trajnostne zaposljivosti. Prijava na konferenco je mogoča [tukaj](#).

MEDNARODNA INTERDISCIPLINARNA KONFERENCA NA TEMO DELA, STAROSTI, ZDRAVJA IN ZAPOSILITVE, 19.-21. SEPTEMBER 2016

Oddelek zdravja na delovnem mestu Univerze Wuppertal in Inštitut za raziskovanje zaposlitve (IAB) organizirata mednarodno interdisciplinarno konferenco z naslovom "[Delo, starost, zdravje in zaposlitev – izsledki longitudinalnih študij](#)", ki se bo odvila med 19. in 21. septembrom 2016 v Wuppertalu, v Nemčiji. Glavne teme konference bodo 1. "Delo in upokojevanje", 2. "Delo, starost in zdravje", 3. "Pristopi življenjskega cikla pri raziskovanju upokojevanja", 4. "Merjenje spremembe v longitudinalnem raziskovanju" in 5. "Mednarodne ocene – priložnosti in izzivi". Konferenca je namenjena raziskovalcem vseh disciplin, ki se ukvarjajo s temo konference, prav tako pa tudi dotičnim strokovnjakom in političnim odločevalcem. Prijava na konferenco je mogoča [tukaj](#).

NAJAVA ZAKLJUČNE KONFERENCE PROJEKTOV KAMPANJA IN ISOP, 12. OKTOBER 2016

Ob zaključku dveh projektov s področja promocije zdravja na delovnem mestu vas Združenje delodajalcev Slovenije skupaj s projektnimi partnerji vabi na konferenco z naslovom PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU – Skrb za zdravje je odgovornost posameznika, delodajalca in države, ki bo potekala 12. oktobra 2016, v Grand Hotelu Union (Srebrni salon), v Ljubljani.



Glavne teme konference bodo predstavitev delovno-pravnega in davčnega vidika promocije zdravja na delovnem mestu, najbolj inovativnih dobrih praks s področja promocije zdravja na delovnem mestu na regijskem in nacionalnem nivoju, nemške ureditve področja varnosti in zdravja pri delu ter njune promocije, interaktivnega spletnega orodja za delodajalce za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo ukrepov s področja promocije zdravja na delovnem mestu (orodje ISOP) ter ključnih sklepov zaključenih projektov in smernic, ki izhajajo iz njihovih rezultatov.

Vabimo vas, da si ta dan rezervirate za **udeležbo na brezplačni konferenci**. Program konference bo objavljen v mesecu **septembru 2016**. Več **informacij** in **prijave**: www.zds.si/si/izobrazevanje. Več o projektu Kampanja na www.zdravi-in-uspesni.si, o projektu ISOP pa na spletni strani www.zdrav-na-delu.si.

Ali skrbite za vaše notranje ravnovesje med delom in družino?

Poleg **ustreznih ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu**, ki so namenjeni **usklajevanju dela in družine**, je pomemben vidik vzpostavljanja in ohranjanja omenjenega ravnovesja tudi skrb za t.i. **notranje ravnovesje med delom in družino**. Ljudje na delovnem mestu namreč **nenehno izkušamo določeno stopnjo motivacije, zaznav in čustev**. Ta doživljanja pomembno vplivajo na to, kako si bomo **osmislili delovnik** in posledično tudi na to, kako **uspešni bomo pri delu**, ki ga opravljamo.



Notranje delovno življenje

Notranje delovno življenje preprosteje povedano predstavlja to, kar se "dogaja v naši glavi" kot **odziv na dogodke, ki se odvijajo tekom delovnega dne**. Ob nalogah in obveznostih, ki jih opravljamo, namreč oblikujemo tudi **zaznave o ljudeh, s katerimi delamo, o delovni organizaciji**, katere del smo, o **naravi našega dela** in tudi o **sebi**. Doživljamo **različna čustva**, od milejših stanj zadovoljstva ali nezadovoljstva do močnejših občutkov ponosa ali nelagodja. Tovrstna čustva in zaznave pa pomembno določajo **stopnjo naše motivacije za delo** ter posledično tudi **stopnjo delovne storilnosti**.

Sprožilci pozitivnega notranjega delovnega življenja

Ob tem se poraja vprašanje, kako lahko doprinesemo k **pozitivnemu notranjemu delovnemu življenju** ter s tem izboljšamo **produktivnost, ustvarjalnost in občutek pripadnosti delovni organizaciji**. Notranje delovno življenje lahko okrepimo na naslednje načine:

1. Opazimo in praznujmo **"majhne zmage"** ali **korake napredovanja** v delovnem procesu.
2. Spodbujajmo **dejavnosti, ki direktno podpirajo delo**, kot je npr. pomoč sodelavcem.
3. Posvetimo pozornost **dogodkom, s katerimi izražamo spoštovanje do sodelavcev** in vsebujejo **besede opogumljanja**.
4. Pišimo **delovni dnevnik** in tako lažje **prepoznavajmo vzorce**, pridobimo uvid v naš način dela ter medsebojne odnose na delovnem mestu.



Notranje usklajevanje dela in družine

Principe delovanja, ki smo jih uporabili na delovnem mestu, lahko **uporabimo** tudi v svojem **zasebnem življenju** ter tako **celostno uskladimo**:

- **čas**, ki ga posvetimo enemu in drugemu področju življenja,
- **stopnjo predanosti** določenemu področju življenja,
- **zadovoljstvo z opravljeno vlogo** v poklicnem in zasebnem življenju.

Delo je **pomemben del življenja**. Tako kot vsi drugi vidiki življenja je tudi delo, ki ga opravljamo, lahko za nas **vir zadovoljstva, navdiha in motivacije**, v kolikor ga znamo ter zmoremo **ustrezno osmisliti**.



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



rgz
regionalna gospodarska zbornica celje
del sistema Gospodarske zbornice Slovenije

GOSPODARSKA ZBORNICA
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE



PRIMORSKA
GOSPODARSKA
ZBORNICA
Chamber of Commerce
and Industry of Primorska



pomurska gospodarska zbornica
pgz