

Na podlagi 6. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS št 43/2011), v nadaljevanju: ZVZD,  
je župan Občine Dobropolje, v nadaljevanju: delodajalec:

sprejel naslednji

## **NAČRT PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNIH MESTIH**

## KAZALO

1.	UVODNE DEJAVNOSTI .....	3
1.2.	PREDAVANJA ZA VODILNE DELAVCE .....	3
2.	AKTIVNOSTI .....	3
2.1.	POROČILO O ZDRAVJU.....	3
2.2.	IZVAJANJE PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU .....	3
2.3.	SPREMLJANJE REZULTATOV IN SPREMINJANJE POSTOPKOV: .....	4
3.	ZMANJŠANJE PRODUKTIVNOSTI - PREZENTIZEM.....	4
3.1	UKREPI ZA ZNIŽEVANJE PREZENTIZMA.....	5
4.	BOLNIŠKI STALEŽ - ABSENTIZEM .....	5
4.1	UKREPI ZA ZNIŽEVANJE BOLNIŠKEGA STALEŽA .....	6
5.	USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA .....	6
5.1	UKREPI ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA.....	7
5.1.1.	DELOVNI ČAS .....	7
5.1.2.	ORGANIZACIJA DELA.....	7
5.1.3.	POLITIKA INFORMIRANJA IN KOMUNICIRANJE .....	7
5.1.4.	RAZVOJ KADROV.....	7
6.	PLANIRANE LETNE AKTIVNOSTI : .....	8
7.	AKTIVNOSTI, KI JIH JE PODJETJE IZVAJALO V TEKOČEM LETU:.....	8

## **1. UVODNE DEJAVNOSTI**

(1) Pobudo za promocijo zdravja na delovnem mestu dajejo zdravnik medicine dela, prometa in športa, strokovnjak za varstvo pri delu, delavci sami ali vodstvo podjetja.

(2) Posamezne aktivnosti za pripravo in izvajanje promocije zdravja se vnaprej dobro pripravijo.

(3) Delavci se po lasti volji in presoji udeležujejo aktivnosti navedenih v načrtu promocije zdravja na delovnem mestu (razen za preventivne zdravniške preglede in usposabljanja, ki so obvezna). Delavci lahko delodajalcu predlagajo sprejetje novih ali razširjenih aktivnosti.

### **1.2. PREDAVANJA ZA DELAVCE**

Potrebna je atraktivna predstavitev promocije zdravja v splošnem in ponudba za izdelavo posnetka stanja. Izpostaviti je treba ekonomske prednosti in koristi promocije zdravja na delovnem mestu, posreden vpliv na zdravje vseh zaposlenih in izpostaviti gradnjo pozitivne podobe podjetja za poslovne partnerje in stranke. Delodajalec se mora zavedati, da so delavci njihova najpomembnejša dobrina in da se investicije vanje izplačajo.

## **2. AKTIVNOSTI**

### **2.1. POROČILO O ZDRAVJU**

(1) Pripravi strokovnjak (izvajalec medicine dela) ob pomoči vodstva oz. kadrovske službe.

(2) Za poročilo o zdravju se uporabijo naslednji viri:

- analiza zdravstvenih kazalcev,
- posplošene ugotovitve po obdobjih zdravniških pregledih delavcev.

(3) Kazalniki zdravstvenega stanja so rezultati analize preventivnih zdravstvenih pregledov, bolniški stalež, poškodbe pri delu, poklicne bolezni in sumi na poklicne bolezni, invalidske upokojitve in umrljivost.

### **2.2. IZVAJANJE PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU**

(1) Pri promociji zdravja sodelujejo:

- predstavnik delodajalca,
- delavski zaupnik za področje varnosti in zdravja pri delu,
- pooblaščen izvajalec medicine dela, strokovni delavec za VZD,
- vodstvo podjetja – tajnik in župan.

(2) Glede na problematiko, ki se zazna v poročilu o zdravju, se povabi k sodelovanju tudi zunanje sodelavce, npr., če izstopajo težave z gibalno lahko sodeluje zdravnik ortoped ali fiziater, fizioterapevt ali drugi.

### **Aktivnosti so naslednje:**

- Prilagoditev delovnih mest delavcem, prilagajanje odmorov glede na resnične potrebe delavcev, uvajanje aktivnih odmorov na delovnem mestu.
- Delavce se seznanja o ukrepih. Razloži se jim pomen posameznih ukrepov na delovnih mestih in se jih vpraša za mnenje in sugestije za ureditev razmer.
- Individualno se ukvarja s tistimi delavci, ki imajo težave. Poizkuša se pogovoriti o njihovih težavah in o možnih načinih pomoči obolelim.  
Poizkuša se delavce navdušiti za spremembe v njihovem življenjskem stilu, ki bistveno vpliva na pojav določenih obolenj in razvoj težav, le te pa zmanjšujejo zmožnost delavcev za opravljanje njihovega dela. Te teme so zdrava prehrana, aktivno preživljanje prostega časa, zmanjševanje kajenja in pitja alkohola, itd...
- Delavce se v sklopu usposabljanja za varno in zdravo delo uči praktičnih znanj in veščin, s katerimi ohranjajo zdravje, npr. pravilnega dvigovanja bremen, zdravo delo z računalniškim zaslonom, ergonomskih izboljšav na delovnem mestu, pravilne priprave hrane, tehnik za zmanjševanje stresa idr.
- V občinski upravi se ponudi organizacijo rekreacije za zaposlene.
- Spodbujanje udeleževanja pohodništva za vzdrževanje fizične kondicije.
- Redno izvajanje preventivnih usmerjenih obdobjnih in prvih zdravniških pregledov v rokih in vsebini, ki jo predlaga izvajalec medicine dela.

### **2.3. SPREMLJANJE REZULTATOV IN SPREMINJANJE POSTOPKOV:**

(1) Po enem letu ali kasneje se naredi ponovno poročilo o zdravju z istimi kazalniki zdravstvenega stanja. Kazalnike zdravstvenega stanja se poskuša tudi finančno ovrednotiti.

(2) Odpravi se tiste aktivnosti, ki so se izkazale kot neefektivne in ki jih delavci niso dobro sprejeli in se uvede nove ali izboljša tiste, ki so že v uporabi.

### **3. ZMANJŠANJE PRODUKTIVNOSTI - PREZENTIZEM**

O prezentizmu govorimo, kadar so zaposleni prisotni na delovnem mestu, kljub temu, da bi zaradi bolezni ali drugih razlogov morali biti doma. Zaposleni so torej na delu dejansko prisotni, vendar so zmanjšano učinkoviti. Vzroke za takšno vedenje lahko najdemo v kulturi podjetja, ki takšno vedenje spodbuja ali nagraduje, v strahu pred zmanjšanimi možnostmi napredovanja ali pa preprosto v prepričanju delavca, da njegovega dela ne zmore opraviti

nihče drug. S tem se počasi načenja učinkovitost zaposlenih, ki lahko za podjetje predstavlja še večji strošek kot npr. absentizem.

### 3.1 UKREPI ZA ZNIŽEVANJE PREZENTIZMA

- **Osveščanje delodajalcev** o problemu, vplivih, stroških in razlogih za ukrepanje v smeri zniževanja prezentizma (delavci prihajajo na delo neučinkoviti, miselno nezbrani zaradi bolezni ali drugih pritiskov in si ne vzamejo časa za okrevanje).
- **Analiza zdravstvenega stanja**, (mišično- skeletna obolenja, depresije, stres ipd).
- **Preventivni ukrepi in izobraževanje delavcev** o preprečevanju poškodb, varnem delu, pomen pravočasnega ukrepanja v primeru bolezni, ustrezen režim zdravljenja, zdrav način življenja, obvladovanje stresa ali drugo.
- **Izobraževalni programi namenjeni boljšemu obvladovanju specifičnih bolezni** (kronične bolezni).
- **Program individualne pomoči delavcem z resnejšimi zdravstvenimi težavami** pri vračanju na delo po bolezni, po potrebi urejanje drugega ustreznega dela, prilagoditev pri delu, rednega spremljanja in podpore s strani nadrejenega delavca.
- **Programi za zdravje in wellness programi** – posameznik prevzame odgovornost za svoje zdravje, podjetje - organizacija ga pri tem podpira.
- **Pravila upravljanja s človeškimi viri** in vzpostavitev organizacijske kulture, ki delavce odvrta od občutka, da morajo priti na delo kljub temu, da so bolni.
- **Seznanjanje delavcev** s problemom prezentizma in oblikovanje jasnih smernic, ki delavcem pomagajo razumeti, pod katerimi pogoji naj ostanejo doma in kje je meja zdravstvenega stanja, do katere še lahko pridejo v službo.
- **Navzkrižno izobraževanje zaposlenih** – v primeru bolniške odsotnosti se proces dela ne ustavi, istočasno pa delavcem omogoča, da brez občutka krivde ali skrbi za potek njihovega dela, ostanejo doma in hitreje okrevajo.

Pri vseh naštetih alinejah se upošteva specifičnost majhnega kolektiva občinske uprave.

## 4. BOLNIŠKI STALEŽ - ABSENTIZEM

(1) Bolniški stalež ali začasna odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb ali drugih zdravstvenih razlogov ni odvisen samo od objektivnega zdravstvenega stanja delavcev, ampak nanj vplivajo številni drugi dejavniki iz domačega, delovnega ali širšega življenjskega okolja.

(2) Da bi posledice bolniškega staleža znižali, je treba problem najprej raziskati, potem pa vplivati na tiste udeležence, za katere mislimo, da bi lahko delovali preventivno v smislu zmanjševanja bolniškega staleža. Znano je, da **primerno urejeno delovno okolje**, tako v

fizičnem kot psihosocialnem smislu, predstavlja najboljšo stimulacijo za delavce, da se vračajo na delo.

#### 4.1 UKREPI ZA ZNIŽEVANJE BOLNIŠKEGA STALEŽA

Na nivoju podjetja se k zmanjševanju bolniškega staleža najlažje pristopa skozi procese promocije zdravja.

#### **Promocija zdravja na delovnem mestu**

Kazalniki zdravstvenega stanja so rezultati analize preventivnih zdravstvenih pregledov, bolniški stalež, poškodbe pri delu, poklicne bolezni ali sumi na poklicne bolezni, invalidske upokojitve in umrljivost.

#### **Na podlagi Poročila o zdravju se podjetje odloči:**

- za nadaljnje raziskovanje obremenitev in škodljivosti na delovnih mestih,
- za medicinske raziskave problemov povezanih z delom,
- za spreminjanje delovnih pogojev, nalog ali organizacije dela,
- za izvajanje usmerjenih tečajev o tehnikah promocije zdravja, n.pr. kako obvladamo stres ali podobno.

### 5. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

(1) Neusklajenost poklicnega in družinskega življenja vodi v **povečevanje zdravstvenega tveganja zaposlenih in njihove težave na psihosocialnem področju.**

(2) Večje težave so v družinah z več mlajšimi otroki, dodatne težave povzročajo tudi starejši in obnemogli sorodniki, ki živijo v takšnih družinah.

(3) Pomemben je čas, ki ga zaposleni preživijo na delovnem mestu, ki se podaljšuje in imajo premalo časa za družinsko življenje na račun časa, preživetega na delu.

(4) Pozornost je potrebno usmeriti še posebej na mlade delavce, invalide, starejše in začasno zaposlene. Te rizične skupine imajo še dodatne težave pri usklajevanju dela in zasebnega življenja, zato se pri njih pogosteje pojavljajo težave v zdravju in prilagajanju.

(5) Zaradi neuravnoteženosti med delom in družino lahko nastajajo stroški, ki se neposredno kažejo v bolniškem staležu, fluktuaciji, slabši kakovosti dela, nesrečah, posredno pa v nezadovoljstvu, slabši predanosti delu in slabši pripadnosti organizaciji.

#### **Pristop k reševanju problema**

(1) Občinska uprava načrtno skrbi za potrebe zaposlenih, ki se nanašajo na njihovo privatno in družinsko življenje. Občinska uprava išče čim boljše rešitve, ki bi olajšale življenje zaposlenim. Uvajanje družini prijazne prakse je rešitev, od katere imata korist tako zaposleni kot tudi delodajalec.

(2) Družini prijazna praksa pomaga zaposlenim, da usklajujejo zahteve dela in zasebnega življenja. To vodi do povečanja delavčeve uspešnosti in produktivnosti ter pomembnega povečanja organizacijske učinkovitosti. Zaradi zadovoljstva z možnostmi za usklajevanje

poklicnega in družinskega življenja naj bi se povečevala storilnost pri delu. To pomeni tudi manj stresa in bolniške odsotnosti. Zaposleni se s občinsko upravo bolj identificirajo in so ji bolj predani. Na ta način bi se naj zmanjševala fluktuacija, torej se znižajo stroški v zvezi z iskanjem novih kadrov in stroški izobraževanja ter usposabljanja le-teh.

## **5.1 UKREPI ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA**

Občinska uprava izbere in postopoma izvaja aktivnosti, iz katerih je sestavljen certifikat »Družini prijazno podjetje«. Ti ukrepi se nanašajo na:

### **5.1.1. DELOVNI ČAS**

#### **Delitev dela**

Delitev enega ali več delovnih mest med dvema ali več zaposlenimi v primeru daljšega nadomeščanja.

#### **Koriščenje letnega dopusta**

Omogočiti vsem posameznikom z družinskimi obveznostmi lažje usklajevanje letnega dopusta. Pri načrtovanju se upošteva dopust partnerja in šolske počitnice (delavci s šoloobveznimi otroci imajo prednost pri planiranju dopusta).

### **5.1.2. ORGANIZACIJA DELA**

#### **Nadomeščanje**

Zagotoviti možnost nadomeščanja za čas koriščenja ur, ki jih potrebujejo zaposleni zaradi družinskih obveznosti ali drugih nenadnih odsotnosti in v času dopusta.

### **5.1.3. POLITIKA INFORMIRANJA IN KOMUNICIRANJE**

#### **Delovna srečanja na zborih zaposlenih**

Na periodičnih sestankih se uvede kot stalna točka dnevnega reda promocija zdravja. Pogovori in pretok informacij med zaposlenimi in vodstvom o izvajanju ukrepov.

#### **Tekoče spremljanje in identificiranje potreb zaposlenih glede na družinske obveznosti**

Ugotoviti, kakšne so dejanske potrebe zaposlenih, ki imajo družinske obveznosti in zbrati mnenje o najboljših rešitvah, ter dobrih praksah.

### **5.1.4. RAZVOJ KADROV**

#### **Načrt ponovnega vključevanja**

Olajšati zaposlenim vključevanje v delovni proces po daljši prekinitvi.

## 6. PLANIRANE LETNE AKTIVNOSTI :

- (vpišejo se planirane in sprejemljive aktivnosti za posamezno leto, ki so sestavni del pravilnika.)
- Planinarjenje in pohodništvo,
- Strokovne ekskurzije,
- Udeležba na vsaj dveh občinskih prireditvah,
- Zagotavljanje možnosti izvajanja vadbe dvakrat mesečno.

## 7. AKTIVNOSTI, KI JIH JE OBČINSKA UPRAVA IZVAJALA V TEKOČEM LETU:

- Prilagoditev delovnih mest delavcem, prilagajanje odmorov glede na potrebe delavcev, uvajanje pasivnih ali aktivnih odmorov na delovnem mestu – razgibanje, korekcijske vaje.
- Individualno se je ukvarjalo s tistimi delavci, ki imajo težave. (Poizkuša se pogovoriti o njihovih težavah in o možnih načinih pomoči obolelim).

Poizkuša se delavce navdušiti za spremembe v njihovem življenjskem stilu, ki bistveno vpliva na pojav določenih obolenj in razvoj težav, le te pa zmanjšujejo zmožnost delavcev za opravljanje njihovega dela. Te teme so zdrava prehrana, aktivno preživljanje prostega časa, zmanjševanje kajenja in pitja alkohola, itd.

Za delavce je bilo v sklopu usposabljanja za varno in zdravo delo praktično prikazano pravilno dvigovanje bremen, pravilna postavitev in drža pri delu z računalniškim zaslonom, ergonomske izboljšave na delovnih mestih, sedenje in podobno.

Načrt Promocije zdravja na delovnih mestih sprejme župan Občine Dobropolje in prične veljati petnajsti dan po objavi na oglasni deski Občine.

**Župan Občine Dobropolje**

Dostavljeno:

Janez Pavlin, univ. dipl. inž. str.

- oglasna deska,
- arhiv.

Videm, 21. April 2015,

Št.: 007-0003/2015-04