

Program krepitve zdravja kot eden izmed možnih ukrepov za varovanje in promocijo zdravja na delovnem mestu v organizacijah

Problematika stresa v Sloveniji postaja alarmantna. Narašča število bolniških odsotnosti zaradi stresa in njegovih škodljivih posledic. Stres na delovnem mestu prizadene 28 % zaposlenih v državah Evropske unije, v Sloveniji pa kar približno 45 %! Ocenjuje se, da so ekonomski stroški stresa na delovnem mestu v državah Evropske unije od 3 do 4 % BDP. Situacija v Sloveniji je primerljiva, saj so po raziskavah stroški leta 2010 znašali približno 1,2 milijarde evrov (Quality in work and employment, 2007).



čanje zdravja ter zadovoljstva zaposlenih.

Program celostno obravnava problematiko stresa in zdravja zaposlenih, kar pomeni, da obsega področja duševnega zdravja in dobrega počutja, poškodb pri delu in bolezni, preventive in vzdrževanja ustreznega stanja ter druge programe zdravja. Prvenstveno je namenjen zaposlenim, nadrejenim, sindikalnim zaupnikom in vodstvu podjetja ter njihovim družinskim članom. Program z raziskavami, kjer uporablja vprašalnike, ankete ali intervjuje z zaposlenimi, odkriva tiste povzročitelje stresa na delovnem mestu, ki povzročajo največ bolniške odsotnosti, konfliktov, slabega zdravja, prezentizma oziroma nizke produktivnosti. Nato jih poskuša obvladati z ostalimi ukrepi, kot so izobraževanje, svetovanje, ozaveščanje in promocija zdravja, postavljanje učinkovitega delovnega okolja in drugimi. Splošna filozofija programa je zasnovana na več predpostavkah, ki so predstavljene v strategiji:

- Zdravje, duševno zdravje, težave z alkoholom in drugimi drogami so stanja, ki vplivajo na delovno storilnost, zdravje zaposlenih in kakovost življenja.

Program krepitve zdravja

Tudi zaradi zgoraj omenjenih podatkov se v Izobraževalno raziskovalnem inštitutu Ljubljana zavedamo, kako pomembni so zdravi in zadovoljni zaposleni za uspešnost podjetja oziroma organizacije. Prav zato izvajamo program, v okviru katerega lahko s celostnim strokovnim pristopom in učinkovitim sodelovanjem vseh vpletenih v podjetju oziroma organizaciji dosežemo zmanjšanje stroškov bolniških odsotnosti in pove-

Avtor:

Matej Lunežnik, uni. dipl. psih.
Izobraževalno raziskovalni inštitut
Ljubljana
Kolodvorska ulica 7
1000 Ljubljana



- Politika zgodnjega spoprijemanja s tovrstnimi težavami učinkuje na povišanje delovne storilnosti, zmanjšali pa se bodo tudi zdravstveni in operativni stroški.
- Duševno in fizično zdravi zaposleni so premoženje podjetja.
- Zaposlenim, ki imajo težave, lahko podjetja učinkovito pomagajo.

Navedba politike izraža željo vodstvenega kadra in sindikalnih zastopnikov po zdravi delovni sili, tako zaradi dobrobiti zaposlenih kot tudi pozitivnega vpliva na produktivnost.

Cilji programa so naslednji:

- Učinkovito in strokovno nuditi storitve za izboljšanje duševnega zdravja in težav zaposlenih.
- Identificirati zaposlene, ki imajo težave z delovno storilnostjo, in se odzvati tistim, ki iščejo podporo, usmeriti zaposlene k najboljši podpori, ki je na razpolago, in nuditi stalno podporo in spremljanje v obdobju reševanja težave.
- Služiti kot strokovna služba za menedžerje in sindikalne zaupnike pri posredovanju pri zaposlenih, katerih osebne težave vplivajo na njihovo delovno storilnost.
- Koristiti obojim, tako organizaciji kot zaposlenim in njihovim družinam.

Te cilje lahko dosežemo z uvajanjem koordiniranega niza politik, postopkov in storitev, zasnovanih z namenom pomoči zaposlenim, ki iščejo pomoč, kakor tudi zaposlenim, ki imajo težave z delovno storilnostjo.

Ukrepi programa

Ukrepi so zasnovani na poslanstvu, delovanju in kulturi podjetja. Učinkoviti ukrepi programa so dovolj široko zasnovani, da odgovarjajo širokemu razponu težav zaposlenih, na katere jih opozorijo zaposleni sami ali menedžment. Program je usmerjen k posameznikom in družinam, ki iščejo ali potrebujejo podporo za osebne težave in/ali težave zaradi delovne storilnosti.

Za vsako podjetje/organizacijo posebej je izdelan tudi natančen program aktivnosti, ki si sledijo v letu dni izvajanja programa in so sorazmerno razdeljene skozi vse mesece. Nekoliko manj aktivnosti je v poletnih mesecih, ko je veliko ljudi na dopustih in je izkoristek aktivnosti manjši.

S programom lahko v podjetju/organizaciji dosežete večjo motiviranost in pripadnost zaposlenih in tudi izboljšanje zdravja zaposlenih, kar vpliva na zmanjšanje direktnih in indirektnih stroškov zaradi odsotnosti z dela, povečanje zadovoljstva zaposlenih ter posledično na pozitivne poslovne rezultate.

Pozornost programa je usmerjena predvsem na področje:

- stresa na delovnem mestu;
- absentizma kot izostajanja z delovnega mesta;
- prezentizma kot zmanjševanja produktivnosti na delovnem mestu zaradi določenih težav ali bolezni;
- fluktuacije zaposlenih;

- izgorevanja na delovnem mestu;
- usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

Neodvisnost zunanjega izvajalca kot prednost

Kot zunanji izvajalec v podjetju predstavljamo neodvisno strokovno profesionalno službo, ki ni vpeta v dogajanje in zgodovino dogodkov podjetja. Neodvisnost je tako lahko velikokrat prednost, saj zaposleni bolj zaupajo nekomu, ki ne deluje v podjetju in v njegovo dogajanje ni vpleten. Imajo občutek, da je zunanji svetovalec zares nevtralen.

Tak primer smo imeli v enem izmed večjih podjetij, s katerim sodelujemo. Po večletnih težavah zaposlene s svojo nadrejenostjo, ko se odnos ni izboljšal, smo na naš predlog in strinjanje zaposlene opravili mediacijo in obe zaposleni poskušali uskladiti ter ustvariti učinkovit odnos. Primer je dobil pozitiven epilog, saj po nekaj tovrstnih mediacijah pri delu nista več imela težav in sta lahko spet normalno delovali.

Glavni cilj in poslanstvo programa pa ni samo zmanjšati stresa, absentizma, prezentizma, fluktuacije in izgorelosti, temveč predvsem delati v smeri delavčevega zadovoljstva in motivacije, saj to v končni fazi pomeni, da bo tudi bolj produktiven.

Literatura

European Agency for Safety and Health at Work (2010). European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Managing safety and health at work. http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management. Quality in work and employment (2007).