

MEDOBČINSKA SPLOŠNA KNJIŽNICA ŽALEC

**Andrej Perger**

**PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V  
MEDOBČINSKI SPLOŠNI KNJIŽNICI ŽALEC**

Pisna naloga za bibliotekarski izpit

Žalec, 2025

## **Ključna dokumentacijska informacija**

Ime in PRIIMEK: Andrej PERGER

Naslov pisne naloge: Promocija zdravja na delovnem mestu v Medobčinski splošni knjižnici Žalec

Kraj: Žalec

Leto: 2025

Št. strani: 26

Št. slik: 10

Št. preglednic: 0

Št. prilog: 1

Št. strani prilog: 2

Št. referenc: 29

Strokovno usposabljanje za bibliotekarski izpit je potekalo v: Medobčinski splošni knjižnici Žalec.

Mentor v času strokovnega usposabljanja: Karmen Kreže, Medobčinska splošna knjižnica Žalec.

UDK: 331.4:613.6:027.022(497.431)(043)

Ključne besede: zdravje pri delu, promocija zdravja, dobro počutje, splošne knjižnice, varstvo pri delu.

### **Izvleček**

Zdravje je naše največje bogastvo, pravi znan pregovor. Danes ne gledamo na zdravje samo kot na odsotnost bolezni, ampak kot stanje telesne, duševne in socialne blaginje. Zdravi zaposleni so torej zadovoljni zaposleni, motivirani zaposleni, kar vodi v večjo produktivnost in zmanjšanje stroškov dela, prinaša korist tako delodajalcu kot delavcu in družbi na splošno. Za doseganje tega stanja se izvaja promocija zdravja na delovnem mestu, ki je zakonska obveza vsakega delodajalca. V nalogi smo pregledali ukrepe za razvoj promocije zdravja in normativno ureditev s tega področja na svetovni, evropski in nacionalni ravni. V Medobčinski splošni knjižnici Žalec se promocija zdravja izvaja od leta 2015. Naloga povzame ključne interne dokumente in ukrepe, ki so se izvedli v tem času. Za potrebe naloge je bila med zaposlenimi izvedena anketa, v kateri smo preverjali njihovo poznavanje področja promocije zdravja, njihovo zadovoljstvo z ukrepi, ki jih zagotavlja delodajalec, in njihove predloge, na kakšen način bi lahko delodajalec še izboljšal njihovo počutje. Ugotovili smo, da področje promocije zdravja v Medobčinski splošni knjižnici Žalec sledi zakonskim podlagam in priporočilom ter jih marsikje tudi preseže in nadgradi.

## KAZALO VSEBINE

|                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 UVOD .....                                                                                                           | 1  |
| 1.1 NAMEN IN STRUKTURA NALOGE TER UPORABLJENE METODE .....                                                             | 1  |
| 1.2 HIPOTEZE .....                                                                                                     | 2  |
| 1.3 MEDOBČINSKA SPLOŠNA KNJIŽNICA ŽALEC .....                                                                          | 2  |
| 2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU .....                                                                            | 3  |
| 3 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V MEDOBČINSKI SPLOŠNI<br>KNJIŽNICI ŽALEC .....                                   | 7  |
| 3.1 UKREPI PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU, KI SE TRENUTNO<br>IZVAJAJO V MEDOBČINSKI SPLOŠNI KNJIŽNICI ŽALEC ..... | 12 |
| 4 RAZISKAVA .....                                                                                                      | 14 |
| 4.1 RAZISKOVALNA METODA .....                                                                                          | 14 |
| 4.2 ANKETNI VZOREC .....                                                                                               | 15 |
| 4.3 REZULTATI ANKETE .....                                                                                             | 15 |
| 5 RAZPRAVA Z ZAKLJUČKI .....                                                                                           | 22 |
| 6 NAVEDENI VIRI IN LITERATURA .....                                                                                    | 24 |

## KAZALO SLIK

|                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Slika 1: Košarica sadja v Občinski knjižnici Žalec (foto: osebni arhiv) .....                                          | 14 |
| Slika 2: Stolna masaža na delovnem mestu (foto: osebni arhiv) .....                                                    | 14 |
| Slika 3: Poznavanje, kdo so člani delovne skupine za PZD v MSK Žalec .....                                             | 16 |
| Slika 4: Število naštetih ukrepov s področja PZD .....                                                                 | 17 |
| Slika 5: Najljubši ukrepi s področja PZD med zaposlenimi .....                                                         | 18 |
| Slika 6: Ali dobite od delodajalca dovolj informacij o tem, kaj lahko sami storite, da bi živeli<br>bolj zdravo? ..... | 18 |
| Slika 7: Želje zaposlenih glede ukrepov PZD .....                                                                      | 19 |
| Slika 8: Število prepoznanih ukrepov kot ukrepov s področja PZD .....                                                  | 20 |
| Slika 9: Na delovnem mestu se počutim prijetno .....                                                                   | 21 |
| Slika 10: S katerimi ukrepi naj delodajalec pristopi k izboljšanju počutja na delovnem mestu<br>.....                  | 21 |

## KAZALO PRILOG

|                                                                                                       |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Priloga 1: ANKETA: PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V<br>MEDOBČINSKI SPLOŠNI KNJIŽNICI ŽALEC ..... | I |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

## **ZAHVALA**

Za strokovno pomoč in nasvete se v prvi vrsti zahvaljujem mentorici Karmen Kreže. Hvala sodelavki Valeriji Jerman za posredovanje internih zapisnikov s področja PZD. Hvala mag. Lei Felicijan za jezikovni pregled naloge. Zahvaljujem se tudi sodelavcu Bojanu Uranjeku, ki mi je pomagal pri oblikovanju naloge. Hvala Medobčinski splošni knjižnici Žalec z direktorico Jolando Železnik, ki mi je omogočila strokovno usposabljanje, v sklopu katerega je nastala ta pisna naloga.

## 1 UVOD

Zdravje in dobro počutje je ena izmed glavnih prioritet v življenju slehernega izmed nas in pomeni stanje popolne telesne, duševne in socialne blaginje ter odsotnost bolezni ali invalidnosti (World Health Organization, 1946). Glede na to, da preživimo v službi najmanj tretjino svojega odraslega življenja, sta naše zdravje in dobro počutje v veliki meri odvisna tudi od tega, kakšno je naše delovno okolje. Vzporedno s pojavom industrijske proizvodnje so potekali tudi razmisleki, kako delavcem omogočiti optimalne delovne pogoje, ki naj bi izboljšali njihovo učinkovitost in tudi varnost. V preteklosti se je pri ureditvi delovnega okolja dajal poudarek predvsem na zmanjšanje fizičnih dejavnikov, ki bi lahko vplivali na zdravje delavcev. Zgledno delovno okolje je bilo torej tisto, kjer je bila pogostost poškodb pri delu minimalna. Danes pa gledamo na problematiko zdravja zaposlenih širše in nas bolj zanima ves delovni proces ter kako različni dejavniki, ki so povezani z naravo dela (delovno okolje, organizacija dela, medosebni odnosi), vplivajo na telesno in duševno počutje zaposlenih, ki ga ne merimo več samo z dnevi bolniškega staleža, ampak se osredotočamo predvsem na zadovoljstvo zaposlenih. Zadovoljni in zdravi delavci so produktivnejši ter manj odsotni od dela zaradi bolniškega staleža. Zdravje zaposlenih je tako v interesu delavca kot tudi delodajalca in družbe na splošno. Zdravje je postalo vrednota. Glede na novo pojmovanje zdravja delavcev se je v drugi polovici dvajsetega stoletja začelo govoriti tudi o t. i. promociji zdravja na delovnem mestu (v nadaljevanju bomo uporabljali kratico PZD). Raziskovalci so ugotovili, da se lahko med udeleženci programov promocije zdravja zmanjša odsotnost z dela za 12 do 36 %. Izračunali so tudi razmerje med vložki v programe PZD in prihranki zaradi manjše odsotnosti z dela, ki naj bi segalo od 1 proti 2,5 do 1 proti 10,1. Hkrati raziskave kažejo, da je z vsakim evrom, vloženim v zdravje zaposlenih, mogoče prihraniti med 2,50 in 10,00 evra (Čili za delo, b. d.).

### 1.1 NAMEN IN STRUKTURA NALOGE TER UPORABLJENE METODE

Namen naloge, ki je pred vami, je raziskati, kaj sploh je PZD, kako se PZD izvaja v Medobčinski splošni knjižnici Žalec (v nadaljevanju bomo uporabljali kratico MSK), kako ukrepe PZD poznajo in so z njimi zadovoljni zaposleni v MSK Žalec in kakšne so možnosti za izboljšave pri izvajanju PZD v MSK Žalec. V ta namen bomo najprej z metodo deskripcije pregledali razvoj področja PZD na mednarodni ravni in v Sloveniji ter povzeli ključne

dokumente in smernice s tega področja. Nato bomo prikazali zgodovino izvajanja PZD v MSK Žalec. V tem delu naloge bomo pregledali interne dokumente, ukrepe in aktivnosti v sklopu PZD v MSK Žalec. Zadovoljstvo zaposlenih in njihovo poznavanje področja PZD in ukrepov, ki se izvajajo v MSK Žalec, bomo preverjali z anketnim vprašalnikom. Z njegovo analizo bomo lahko podali tudi priporočila za morebitne izboljšave izvajanja PZD v MSK Žalec. Poleg tega, da je naloga, ki je pred vami, eden izmed pogojev za pristop k bibliotekarskemu izpitu, pa nam bodo podatki, pridobljeni v njej, predstavljali tudi vodilo za načrtovanje ukrepov s področja PZD v MSK Žalec. Raziskava, ki smo jo izvedli v sklopu naloge, pa nam bo v pomoč pri prijavi na Javni razpis za sofinanciranje preventivnih projektnih programov ohranjanja poklicnega zdravja in promocije zdravja na delovnem mestu za obdobje od leta 2025 do leta 2027, ki ga je objavil Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

## 1.2 HIPOTEZE

V nalogi bomo preverjali naslednje hipoteze:

**Hipoteza 1:** Ukrepi in aktivnosti s področja PZD, ki se izvajajo v MSK Žalec, sledijo zakonskim podlagam in smernicam s področja PZD, ki jih je pripravilo Ministrstvo za zdravje.

**Hipoteza 2:** Zaposleni v MSK Žalec dobro poznajo področje PZD ter ukrepe in aktivnosti, ki se v sklopu PZD izvajajo v MSK Žalec.

**Hipoteza 3:** Zaposleni želijo, da jim delodajalec omogoči možnost individualnega športnega udejstvovanja, ki ne poteka na delovnem mestu in v delovnem času (npr. sofinanciranje kart za fitnes).

**Hipoteza 4:** Zaposleni so zadovoljni in se zaradi delodajalčevih ukrepov in aktivnosti na delovnem mestu počutijo prijetno.

## 1.3 MEDOBČINSKA SPLOŠNA KNJIŽNICA ŽALEC

MSK Žalec je bila ustanovljena z Odlokom o ustanovitvi Medobčinske splošne knjižnice Žalec z dne 31. 1. 2008 (2008). Njene ustanoviteljice so občine Žalec, Prebold, Polzela, Braslovče, Vransko in Tabor. Poleg občinskih enot je imela leta 2021 knjižnica še pet izposojevališč, in sicer Šempeter, Griže, Petrovče, Ponikva pri Žalcu ter Liboje (Železnik, 2021, str. 25–37). Izposojevališče Liboje je bilo zaprto leta 2023. Preimenovanje v MSK Žalec je sovpadalo z razdelitvijo nekdanje Občine Žalec na več manjših občin. Pred tem se je knjižnica imenovala

Občinska matična knjižnica Žalec. Prelomnica v njenem delovanju je bilo leto 1985, ko se je iz skromnih prostorov v stanovanjskem bloku preselila v zdajšnje prostore v Dom II. slovenskega tabora v Žalcu. Knjižnica je imela v letu 2023 206.993 enot gradiva (BibSiSt – statistični podatki o knjižnicah, b. d.). Trenutno (januar 2025) je v knjižnici 18 zaposlenih, od tega 16 žensk in 2 moška.

## 2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Prvič se je pojem promocija zdravja, kot ga razumemo danes, pojavil leta 1974 v poročilu takratnega kanadskega ministra za zdravje Marca Lalonda z naslovom *A new perspective on the health of Canadians*. V njem je bil predstavljen pojem t. i. zdravstvenega področja (angl. *health field*), ki obsega človeško biologijo, okolje, življenjski slog in zdravstveni sistem. Prvič je bila predstavljena tudi strategija promocije zdravja, usmerjena k informiranju, vplivanju in pomoči tako posameznikom kot organizacijam, z namenom, da bi bili aktivnejši na področju telesnega in duševnega zdravja ljudi (Lalonde, 1974). Leta 1984 je bil v Regionalni pisarni za Evropo Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) ustanovljen nov program, imenovan Promocija zdravja. V sklopu programa je bila ustanovljena delovna skupina, ki je pripravila smernice za razvoj področja. Promocijo zdravja definira kot proces, ki naj bi izboljšal splošno zdravje ljudi. Fokus naj bi bil na celotni populaciji, in ne samo na tistih, ki imajo tveganja za nastanek različnih bolezni. Skupina je predlagala, naj se na ravni celotne družbe sprejmejo zakonodajni, fiskalni in organizacijski ukrepi za zmanjšanje tveganj za zdravje (Anderson idr., 1984). Leta 1986 je Ottawa gostila prvo mednarodno konferenco o promociji zdravja, ki so jo definirali kot proces, ki naj bi ljudem omogočil večji nadzor nad svojim zdravjem in izboljšal njihovo zdravje (World Health Organization, 1986).

V sklopu Evropske unije je bila PZD prvič definirana z Luksemburško deklaracijo leta 1997 (posodobljena leta 2005 in 2007), in sicer kot združene aktivnosti delavcev, delodajalcev in družbe kot celote, z namenom izboljšanja zdravja in počutja zaposlenih. Izboljšanje zdravja delavcev lahko dosežemo z boljšo organizacijo dela in delovnega okolja, spodbujanja aktivnega sodelovanja zaposlenih in s spodbujanjem osebnostnega razvoja (Luxembourg declaration ..., 2007). Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu je leta 2010 navedla naslednje ukrepe za zagotavljanje PZD (Promocija zdravja ..., 2010, str. 1):

1. »Izboljšanje organizacije dela, na primer:
  - uvedba gibljivega delovnega časa;
  - ponudba delovnih mest, ki omogočajo delo na domu (oziroma delo na daljavo);
  - zagotavljanje možnosti za vseživljenjsko učenje, na primer z izmenjevanjem zaposlenih pri podobnih delih in s širitvijo profila delovnih mest.
2. Izboljšanje delovnega okolja, na primer:
  - spodbujanje podpore med sodelavci;
  - spodbujanje sodelovanja zaposlenih v procesu izboljševanja delovnega okolja;
  - ponudba zdrave hrane v menzi.
3. Spodbujanje delavcev, da se udeležujejo zdravih aktivnosti, na primer:
  - ponudba programov telesne vadbe;
  - zagotavljanje koles za vožnjo na krajših razdaljah znotraj velikega delovnega območja.
4. Spodbujanje osebnostnega razvoja, na primer:
  - ponudba tečajev za pridobitev kompetenc, kot je obvladovanje stresa, povezanega z delom;
  - pomoč zaposlenim pri opuščanju kajenja«.

V Sloveniji je bil sodobnejši pristop k varnosti pri delu, ki zajema tudi PZD, prvič omenjen v Resoluciji o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (2003), ki med drugim ugotavlja, da »sodobni koncept varnosti pri delu razširja pojem varnosti pri delu na varnost in ohranitev zdravja in zadovoljstva pri delu oziroma celo aktivnosti za izboljšanje zdravja – zdrava prehrana, rekreacija, aktivni oddih, učenje zdravega načina življenja tako pri delu kot v prostem času«. S področjem PZD se je v Sloveniji prvi začel ukvarjati Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa. Leta 2005 je začel izvajati program Čili za delo, s katerim ozaveščajo, izobražujejo in usposablajo delavce in delodajalce o zdravem delovnem in življenjskem slogu, z namenom, da bi takšen način življenja in dela začeli postopoma tudi sami razvijati (Klinični inštitut ..., b. d.). Zakonsko podlago za PZD v Sloveniji predstavlja Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) iz leta 2011, ki v 3. členu opredeli PZD, kot »sistematične ciljne aktivnosti in ukrep/e/, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.« (ZVZD-1, 2011) V 6. členu navaja, da mora »delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.« (ZVZD-1, 2011) 32. člen določa,



da mora delodajalec za PZD zagotoviti potrebna sredstva ter tudi spremljati njeno izvajanje, 76. člen pa, da je delodajalec dolžan PZD vključiti v izjavo o varnosti z oceno tveganja (ZVZD-1, 2011). Inšpektorat RS za delo je 27. 7. 2012 izdal obvestilo za javnost, ki se je nanašalo na PZD in je bilo namenjeno delodajalcem (Obvestilo za javnost: o promociji zdravja na delovnem mestu – 1. del., 2012, str. 1). V njem opredeli tri faze PZD:

- analiza stanja na področju vseh dejavnikov tveganja v delovnem okolju: analiza bolniškega staleža, analiza nezgod pri delu, anketa o zadovoljstvu zaposlenih;
- faza realizacije: na podlagi analize stanja se opredelijo preprosti in jasni ukrepi;
- faza vzdrževanja: delodajalec nadzornim službam dokaže, da se ukrepi na področju PZD resnično izvajajo.

Leta 2015 je Ministrstvo za zdravje izdalo Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu (2015, str. 4). V njih definira področje PZD kot »skupno prizadevanje delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi pri njihovem delu«. Kot pomembne faze PZD Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu (2015) navajajo:

- podporo vodstva PZD in določitev odgovorne osebe za PZD,
- ugotavljanje stanja na področju zdravja in dobrega počutja zaposlenih ter seznanitev z že potekajočimi aktivnostmi organizacije, namenjenimi boljšemu počutju zaposlenih in s programi promocije zdravja, ki jih že nudi širše družbeno okolje,
- načrt oziroma program dela,
- izvajanje programa,
- spremljanje in vrednotenje ter morebitne prilagoditve programa.

Ključna komponenta smernic, je zagotovo načrt oziroma program dela, ki naj bi obsegal ukrepe za izboljšanje organizacije dela, ukrepe za izboljšanje delovnega okolja in ukrepe za spodbujanje zaposlenih k prevzemanju odgovornosti za lastno zdravje. Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu (2015, str. 7) posamezne ukrepe v nadaljevanju tudi bolj podrobno opredelijo:

- »Ukrepi za izboljšanje organizacije dela:
  - omogočanje gibljivega delovnega časa in prilagodljivih delovnih mest (delo na domu, delo na daljavo); omogočanje delavcem, da sodelujejo pri izboljšavah organizacije dela; zagotavljanje priložnosti za vseživljenjsko

učenje delavcev (izmenjevanje zaposlenih pri podobnih delih, širitev profila delovnih mest).

- Ukrepi za izboljšanje delovnega okolja:
  - ustvarjanje okolja, ki podpira zdrav življenjski slog (npr. možnost izbire zdrave hrane v menzi, večje telesne aktivnosti, kot npr. kolo za transportno mobilnost ...); zagotavljanje/ureditev prostorov za malico; zagotavljanje skupnih družabnih prostorov; omogočanje delavcem, da sodelujejo pri izboljšavah delovnega okolja (npr. ergonomski ukrepi, namestitev fontan s pitno vodo ...); spodbujanje podpore med sodelavci in boljšega psihosocialnega delovnega okolja (lažje usklajevanje dela in zasebnega življenja, kot npr. otroške jaslji).
- Individualni ukrepi (spodbujanje zaposlenih k prevzemanju odgovornosti za lastno zdravje):
  - krepitev in varovanje duševnega zdravja in dobrega počutja (ustrezna komunikacija, obvladovanje stresa); spodbujanje zaposlenih k občasnemu razgibavanju na delovnem mestu (plakati in objave na intranetu, namenjene učenju pravilnega izvajanja vaj); spodbujanje zdravega življenjskega sloga, saj je z življenjskim slogom posameznika povezan razvoj kroničnih bolezni (npr. bolezni srca, ožilja, dihal, prebavil, sladkorna bolezen tipa 2, rak, debelost). Npr: izboljšanje prehranjevalnih navad prek promoviranja zdrave/uravnotežene prehrane, promoviranje telesne dejavnosti (npr. učenje nordijske hoje, skupinska priprava na športne dejavnosti ali tekmovanja ...), opustitev kajenja in čezmerne pitja alkohola«.

Opazimo lahko, da Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu, ki jih je izdalo Ministrstvo za zdravje, sledijo ukrepom Evropske agencije za varnost in zdravje. Razlika je le v tem, da sta v Smernicah Ministrstva za zdravje ukrepa spodbujanje delavcev, da se udeležujejo zdravih aktivnosti, in spodbujanje osebnošnega razvoja, združena v ukrep "spodbujanje zaposlenih k prevzemanju odgovornosti za lastno zdravje". Za potrebe te naloge se bomo držali ukrepov, ki jih v sklopu PZD priporoča Evropska agencija za varnost in zdravje.

Kot primer dobre prakse iz knjižničnega okolja lahko navedemo Mestno knjižnico Ljubljana, ki je svoje aktivnosti na področju PZD razdelila v štiri sklope:

- Izboljšanje organizacije dela in delovnega okolja, pri čemer poleg rednih usposabljanj in zdravniških pregledov skrbijo za spodbujanje dobrih medosebnih odnosov z organizacijo različnih družabnih in kulturnih dogodkov za zaposlene in njihove družinske člane. Prav tako pripada vsakemu delavcu, ki v preteklem letu ni bil bolniško odsoten več kot tri dni, dodatni dan dopusta.
- Spodbujanje zaposlenih k redni telesni aktivnosti. Možnosti obiskovanja organiziranih vadb po enotah (pilates, joga, telovadba), prenosljive karte za plavanje in organiziran skupinski tek na smučeh.
- Spodbujanje osebnostnega razvoja, pri čemer dajejo poudarek predvsem na izobraževanju za delo, tudi v tujini, in obisk knjižnih sejmov.
- Spodbujanje zdravega načina življenja in prehranjevanja, pri čemer je poleg omejevanja prepovedi kajenja, uživanja alkohola in drog zaposlenim na delovnem mestu omogočen dostop do pitne vode in čajne kuhinje (Štrempfelj, 2018).

### **3 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V MEDOBČINSKI SPLOŠNI KNJIŽNICI ŽALEC**

V MSK Žalec se je k PZD resno pristopilo leta 2015. Dvajsetega decembra 2015 je direktorica MSK Žalec sprejela Pravilnik o promociji zdravja na delovnem mestu (2015). V njem so določeni cilji PZD:

- obvladovanje stresa na delovnem mestu,
- skrb za psihofizično kondicijo zaposlenih,
- skrb za zdravstveno preventivo,
- skrb za pozitivno vzdušje na delovnem mestu,
- strokovno usposabljanje za obvladovanje novosti na delovnem mestu.

Navedene cilje naj bi se dosegalo s pomočjo predavanj, brošur, delavnic in gradiv o zdravi prehrani, športni dejavnosti, pozitivni komunikaciji, poslovni komunikaciji, novostih na področju tehnologij in knjižničarstva, s spodbujanjem in obveščanjem zaposlenih o možnostih organiziranih športnih dejavnosti ter z rednimi zdravniškimi pregledi (Pravilnik ..., 2015).

Pravilniku je sledil Načrt PZD. V njem je kot cilj načrta opredeljeno izboljšanje zdravja zaposlenih z zmanjšanjem nezdravega življenjskega sloga (Načrt promocije ..., 2015). Bolj kot cilj, ki je bil zastavljen zelo široko in optimistično, je bila pomembna ustanovitev tričlanske delovne skupine, ki je vključevala direktorja in dva predstavnika delavcev ter je prevzela odgovornost za načrtovanje, izvedbo in evalvacijo programa PZD. Skupina naj bi se sestajala dvakrat na leto in naj bi najprej s pomočjo različnih podatkov (analiza poročil o preventivnih zdravstvenih pregledih, analiza vzrokov poškodb pri delu ter bolniške odsotnosti z dela, ocena obremenitev na delovnem mestu, anketa o zadovoljstvu zaposlenih) ugotovila potrebe in pričakovanja delavcev (Načrt promocije ..., 2015). Aprila 2016 je bila izvedena anketa med zaposlenimi, ki je zajemala vprašanja o najpogostejših zdravstvenih težavah in zadovoljstvu zaposlenih. Pridobljeni so bili tudi podatki o bolniškem staležu zaposlenih v letih 2014 in 2015. V anketi je bilo ugotovljeno, da se zaposleni najpogosteje pritožujejo nad utrujenostjo ter bolečinami v mišicah ramena, vratu in zgornjih udov. Kar polovica delavcev je izjavila, da v primeru bolezni ne koristi bolniškega staleža. Skoraj vsi pa so občutili veliko odgovornost do uporabnikov in knjižnice (PZD – analiza podatkov ankete, 2016). Delovna skupina se je nato prvič sestala 15. 6. 2016 in na podlagi analize ankete opredelila ključna področja ukrepanja in ukrepe:

- skrb za dobro telesno počutje – zaradi premalo tekočine prihaja do pogostejših glavobolov, utrujenosti, kar so zaposleni v anketi navajali kot najpogostejšo težavo;
- skrb za dobro duševno počutje – vsi zaposleni imajo opravka z delom z ljudmi, zato se načrtuje izvedba predavanja na to temo;
- uredijo se primerni prostori za zaposlene, kjer lahko pojedjo malico oziroma se umaknejo med odmorom.

V letu 2016 se je zaradi izgradnje prizidka v Občinski knjižnici Žalec lahko uredila jedilnica za zaposlene, kupljene so bile steklenice za vodo, izvedeno pa je bilo predavanje o strahu pred nastopanjem (Zapisnik 1. sestanka delovne skupine za PZD, 2016). Skupina se je ponovno sestala marca 2017 in ugotovila, da zaposleni izražajo potrebo po boljši komunikaciji v kolektivu in ukrepih za povečanje telesne in duševne moči, zato so se odločili, da se bodo v letu 2017 osredotočili na naslednja področja ukrepanja:

- povečanje odpornosti,
- izboljšanje medsebojne komunikacije,

- stres na delovnem mestu (Zapisnik 2. sestanka delovne skupine za PZD, 2017).

V letu 2017 so bili tako izvedeni naslednji ukrepi:

- uvedena je bila košarica s sadjem, ki jo tedensko dostavljajo v Občinsko knjižnico Žalec;
- izvedeno je bilo predavanje na temo stresa in komunikacije na delovnem mestu;
- v sklopu pohoda na Šmohor so se zaposleni udeležili tečaja nordijske hoje;
- kupljeno je bilo kolo za vožnjo po mestu (Zapisnik 3. sestanka delovne skupine za PZD, 2017).

Aprila 2018 je bila med zaposlenimi v MSK Žalec izvedena anketa o PZD. Izsledki ankete so bili naslednji:

- Kolektiv je pretežno ženski. Polovica zaposlenih je stara od 35 do 45 let in četrтина od 55 do 65 let (povprečna starost nad 45 let).
- Zaposleni so z vzdušjem v knjižnici zelo zadovoljni.
- Izraz PZD poznajo vsi zaposleni.
- Vsi zaposleni menijo, da vodstvo naredi dovolj za izboljšanje njihovega zdravja in da v knjižnici dobijo dovolj informacij o zdravem načinu življenja.
- Izmed dejavnosti, ki so potekale v organizaciji knjižnice, so zaposleni najbolj zadovoljni s tedensko košarico sadja, vseh so jim tudi pohodi; z izborom dejavnosti v sklopu PZD so vsi zadovoljni.
- Analiza življenjskega sloga zaposlenih kaže, da le en zaposlen sploh ni športno aktiven, večina se giba manj kot pol ure na dan; zaposleni menijo, da se prehranjujejo zdravo in da se na delovnem mestu znajo sprostiti. Tudi v delovnem okolju se počutijo dobro. Socialno podporno okolje ocenjujejo kot zelo dobro.
- Zaposleni pogrešajo redno prehrano, redno prezračevanje in zdravo osvetlitev prostorov (Zapisnik 4. sestanka delovne skupine za PZD, 2018).

Poleg nadaljevanja ukrepov iz preteklih let so se zaposleni udeležili predavanja o slabi drži in daljšega pohoda "Od Solin do solin". Direktorica je zaposlenim dala jasna navodila v zvezi z zračenjem knjižničnih prostorov. Knjižnica naj se zjutraj in po potrebi še med delovnim dnevom dobro prezrači, kar pomeni, da se okna odprejo na stežaj in se po petih minutah zaprejo. Prav

tako je podala navodila za uporabo klimatskih naprav v poletnem času. Pravilnost osvetlitve knjižničnih prostorov in mikroklimatskih pogojev je preverila družba Verteks VZD, d. o. o., ki ni ugotovila odstopanj od predpisanih (Zapisnik 5. sestanka delovne skupine za PZD, 2019). Leti 2020 in 2021 je zaznamovala bolezen covid-19. Tako se je v februarju 2020 v sklopu PZD izvedlo zgolj predavanje zdravnice Sanele Peresciutti (takrat s priimkom Banović) o medosebnih odnosih, nato pa je vlada 13. 3. 2020 razglasila epidemijo, ki je bistveno vplivala na delovne procese in odnose v knjižnici. Tudi načrtovane dejavnosti za leto 2020 so bile v večini odpovedane oziroma prilagojene.

V letu 2021 so bile načrtovane dejavnosti v večjem delu izvedene. V marcu je bilo zaposlenim predstavljeno spletno orodje PKMO (promocija aktivnosti za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj in psihosocialnih tveganj pri delu). V knjižnici se je ves čas epidemije sledilo navodilom in izvajalo ukrepe, ki jih je predlagal Nacionalni inštitut za javno zdravje oziroma vlada (pravilna higiena rok, kašlja, razdalja vsaj 1,5 metra, razkuževanje rok in predmetov, s katerimi rokujemo, razkuževanje knjižničnega gradiva oziroma tridnevna karantena, obvezna uporaba mask). Zaposlene se je spodbujalo k cepljenju in zagotavljalo se je testiranje s HAG-testi oziroma testi za samotestiranje. Delodajalec je vsem zaposlenim v marcu 2021 zagotovil merjenje protiteles na covid-19 v Adrialabu v Celju, da se ugotovijo morebitne asimptomatske okužbe oziroma stopnja protiteles. S premišljeno organizacijo dela do okužb znotraj kolektiva ni prišlo, okuženi sodelavci pa so relativno hitro ozdraveli, le en sodelavec je imel težji potek bolezni in je bil dolgotrajno odsoten. Za lažje spopadanje z izzivi, ki jih je prinesel ta posebni čas, je knjižnica organizirala cikel treh predavanj psihiatra Željka Čurića o pozitivni komunikaciji, ravnanju v konfliktnih okoliščinah in (samo)motivaciji (Zapisnik 6. sestanka delovne skupine za PZD, 2021).

V letu 2022 je bil poleg poudarka na zaščitnih ukrepih (nakup obraznih mask, razkužil, rokavic) tudi poudarek na izboljšanju psihofizičnega počutja. Tako je bil izveden pohod po Schwentnerjevi poti, ki je bil namenjen rekreaciji, povezovanju zaposlenih in spoznavanju kulturne dediščine. Še naprej se je izvajala tedenska košarica svežega sadja (Načrt PZD za leto 2022, 2022). Večina zaposlenih (14 od 16) je v letu 2022 sodelovala v programu "Zdravi in vitalni na delovnem mestu", ki je trajal štiri mesece. Po uvodnem predavanju so sledile individualne obravnave po 30 minut, vsaka dva meseca. Prve meritve (biofotonsko skeniranje, telesna kompozicija, krvni tlak, srčni utrip, saturacija), testiranja in analiza podatkov so

predstavljali izhodišče za nadaljnje obravnave. V sklopu programa so se zaposleni izobraževali o pomenu in vplivu ustreznega prehranjevanja, telesne aktivnosti in zdravega življenjskega sloga (Načrt PZD za leto 2022, 2022).

Za leto 2023 je bila načrtovana anketa o zadovoljstvu zaposlenih glede sprejetih aktivnosti (Načrt PZD za leto 2023, 2023), ki pa ni bila izvedena. Bili pa so izvedeni številni ukrepi za izboljšanje organizacije dela in delovnega okolja ter psihofizičnega počutja zaposlenih. Pisarne, v katerih se opravlja pretežno sedeče delo, so bile opremljene z dvižnimi mizami in ergonomskimi stoli. Zaposlenim je bilo tako omogočeno spreminjanje drže in položajev telesa med delom. Aktivnosti za izboljšanje psihofizičnih sposobnosti so vključevale predavanje psihologa Simona Brezovarja z naslovom Spreminjanje nezdravih navad in sodelovanje v 14-dnevnem programu podjetja GiBIT, ki je zaposlenim pripravilo 15-minutne vodene raztezne vaje, ki bile izvedene na delovnem mestu, ter predavanje zdravnice Sanele Peresciutti z naslovom Zaupajmo sebi. Izveden je bil tudi pohod in urjenje v lokostrelstvu na Turistični kmetiji Izgoršek iz Griž, kjer je Center za krepitev zdravja Spodnje Savinjske doline izvedel predavanje o demenci. V anketi, ki je bila izvedena leta 2016, so se zaposleni pritoževali zaradi bolečin v hrbtu, vratu in ramenskem obroču, zato se je v sklopu PZD začela dvakrat na mesec izvajati 15-minutna stolna masaža (PZD – poročilo za leto 2023, 2023).

V letu 2024 je bilo izvedeno predavanje Centra za krepitev zdravja Spodnje Savinjske doline z naslovom "Kaj lahko sami naredimo za svoje zdravje". Še naprej sta se izvajala ukrepa tedenska košarica sadja na delovnem mestu in stolna masaža. Novost, ki je bila uvedena to leto, so bile dvakrat mesečne 15-minutne raztezne vaje, ki sem jih vodil avtor te naloge, certificirani inštruktor fitnesa po programu Fitnes zveze Slovenije, vpisan v razvid športnih delavcev pri Ministrstvu za šport. Zaposleni smo se v letu 2024 udeležili tudi strokovne ekskurzije v Bad Ischl, evropsko prestolnico kulture za leto 2024.

### 3.1 UKREPI PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU, KI SE TRENUTNO IZVAJAJO V MEDOBČINSKI SPLOŠNI KNJIŽNICI ŽALEC

#### 1. Ukrepi za izboljšanje organizacije dela

- Giblјiv delovni čas: zaposleni imamo možnost (ob predhodnem dogovoru znotraj kolektiva) prihajati in odhajati z dela zunaj običajnega delovnega časa, pri čemer moramo poskrbeti, da dosežemo potrebno kvoto ur na mesečni ravni.
- Redni letni razgovori z zaposlenimi in sestanki kolektiva.

#### 2. Ukrepi za izboljšanje delovnega okolja

- Ergonomsko oblikovani stoli, računalniške miške in tipkovnice ter dvižne mize, ki si jih lahko nastavimo po višini tako za sedeče kot stoječe delo.
- Redno zračenje delovnih prostorov.
- Spodbujanje dobrih medosebnih odnosov: druženje na strokovnih ekskurzijah, spodbujanje kulture praznovanja rojstnih dni zaposlenih ter drugih osebnih jubilejev.
- Obdaritev otrok zaposlenih ob božiču.
- Pogostitev in druženje kolektiva ob zaključku leta.
- Stolna masaža hrbta za vse zaposlene (15 minut, vsaka dva tedna).
- V vseh devetih enotah dostop do pitne vode in čajna kuhinja v petih enotah.

#### 3. Ukrepi, ki usmerjajo in spodbujajo zaposlene k izbiri zdravega življenjskega sloga

- Redni zdravniški pregledi.
- Tedenska košarica svežega sadja v enoti Žalec.
- Prepoved kajenja v prostorih knjižnice ter dela pod vplivom alkohola, drog in drugih psihoaktivnih snovi.
- Uporaba knjižničnega kolesa za opravke po mestu v enoti Žalec.
- Strokovna predavanja s področja zdravega življenjskega sloga.

#### 4. Ukrepi, ki omogočajo spodbujanje osebnostnega razvoja

- Redno usposabljanje zaposlenih s področja varstva pri delu ter ravnanja ob požaru.



- Strokovna izobraževanja zaposlenih: knjižnica omogoča zaposlenim pester nabor različnih strokovnih izobraževanj, ki jih plača knjižnica in se štejejo v delovni čas zaposlenih.
- Obisk knjižnih sejmov.
- Omogočena je udeležba na posvetih in srečanjih Društva bibliotekarjev Celje (DBC) in se šteje v delovni čas delavcev.

Če navedene ukrepe primerjamo s priporočili Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, Ministrstva za zdravje in ukrepi, ki se izvajajo v Mestni knjižnici Ljubljana, lahko ugotovimo, da se v MSK Žalec izvajajo skoraj vsi priporočeni ukrepi. Malce šepa področje spodbujanja zaposlenih k prevzemanju odgovornosti za svoje zdravje. S tem mislim predvsem na informiranje zaposlenih prek brošur, usmerjanje zaposlenih k aktivnostim za ohranjanje zdravja zunaj delovnega časa in delovnega okolja. Tak primer bi bil recimo sofinanciranje vadb in za razne športne vadbe, najem telovadnice za rekreacijo ipd.



Slika 1: Košarica sadja v Občinski knjižnici Žalec (foto: osebni arhiv)



Slika 2: Stolna masaža na delovnem mestu (foto: osebni arhiv)

## 4 RAZISKAVA

Zadnja anketa med zaposlenimi v MSK Žalec glede PZD je bila izvedena leta 2018. Za uspešno evalvacijo ukrepov in pripravo smernic za naprej je bil tako že skrajni čas, da zaposlene ponovno anketiramo. Povratne informacije so se sicer pridobivale na sestankih, vendar tam ni zagotovljena anonimnost in so lahko zato odgovori prilagojeni oziroma všečni. Drugi razlog za izvedbo ankete je bil ta, da se je MSK Žalec prijavila na Javni razpis za sofinanciranje preventivnih projektnih programov ohranjanja poklicnega zdravja in promocije zdravja na delovnem mestu za obdobje od leta 2025 do leta 2027, ki ga je objavil Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Na razpis smo prijavili projekt stolne masaže v MSK Žalec.

### 4.1 RAZISKOVALNA METODA

Za raziskovalno metodo smo izbrali metodo ankete, ki spada med kvantitativne metode in je značilna za družboslovne vede. Omogoča nam zbiranje podatkov o človeškem vedenju, na primer o sposobnostih, stališčih, razmišljanju, vrednotah in čustvih. Z njo je mogoče v kratkem času zbrati veliko število podatkov. Slabost anketnega vprašalnika je, da vse odgovore vrednotimo enako, čeprav imajo lahko anketiranci različno stopnjo strokovnosti in razumevanja izbrane teme. Prav tako lahko anketiranci dajejo odgovore v skladu z družbenimi normami, pri čemer nam pomagata anonimnost in indirektna vprašanja (Ambrožič, 2005).

Oblikovali smo vprašalnik, ki je vseboval osem vprašanj. Na začetku ankete so bila podana navodila za reševanje in definicija PZD. Večina vprašanj je bila odprtega tipa, kjer so morali anketiranci sami napisati zahtevane podatke. Eno vprašanje je bilo tipa da/ne, pri čemer je sledilo podvprašanje, v katerem so morali pojasniti svojo izbiro. Dve vprašanji sta bili podani v obliki izbire ponujenih odgovorov, eno pa je bilo podano v obliki številske lestvice strinjanja ali nestrinjanja s trditvijo. Anketo smo po elektronski pošti poslali vsem zaposlenim v MSK Žalec razen direktorici. Anketiranje je trajalo od 17. do 20. 2. 2025. Po koncu anketiranja smo dobili 15 od 16 poslanih vprašalnikov. Vprašalnik je dostopen v Prilogi 1.

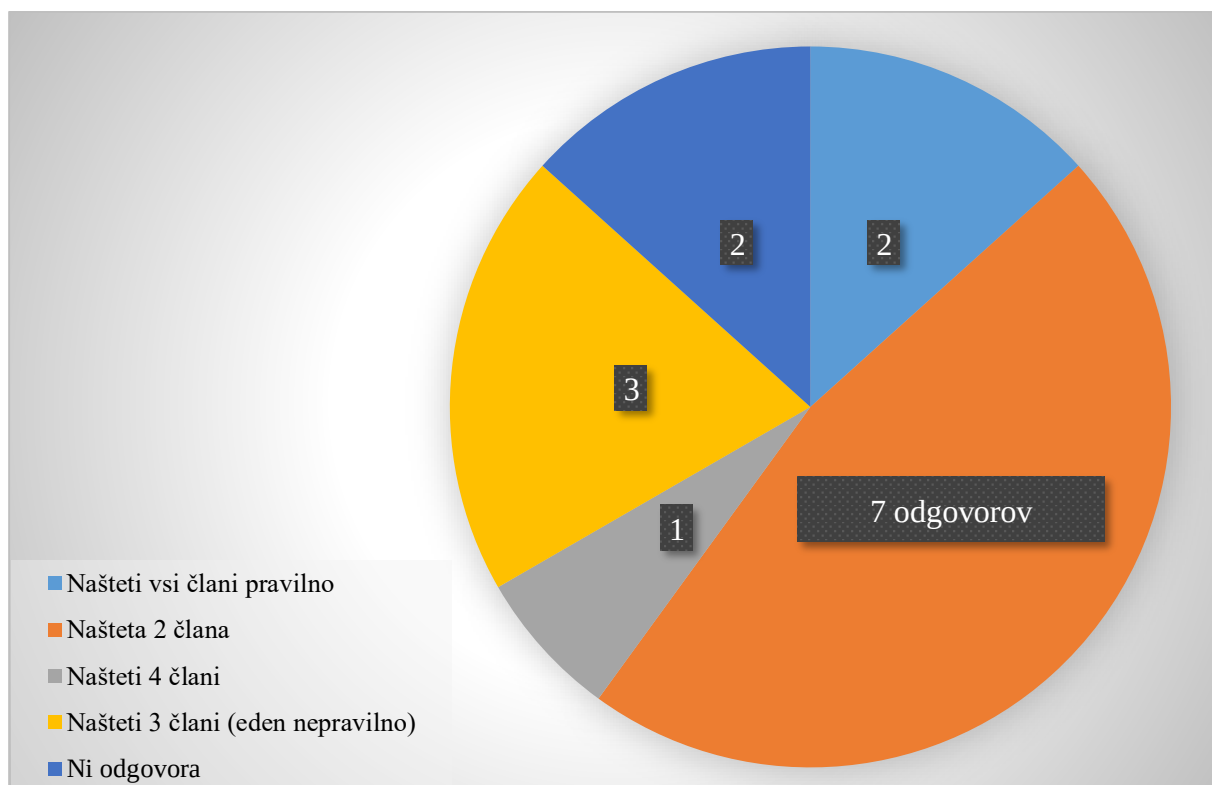
#### 4.2 ANKETNI VZOREC

Z anketnim vprašalnikom smo zajeli večino zaposlenih v MSK Žalec. Odgovarjali nismo le direktorica, avtor te pisne naloge in delavka, ki je bila v času ankete bolniško odsotna. Tako lahko sklepamo, da je vzorec reprezentativen in odraža mnenje zaposlenih v MSK Žalec.

#### 4.3 REZULTATI ANKETE

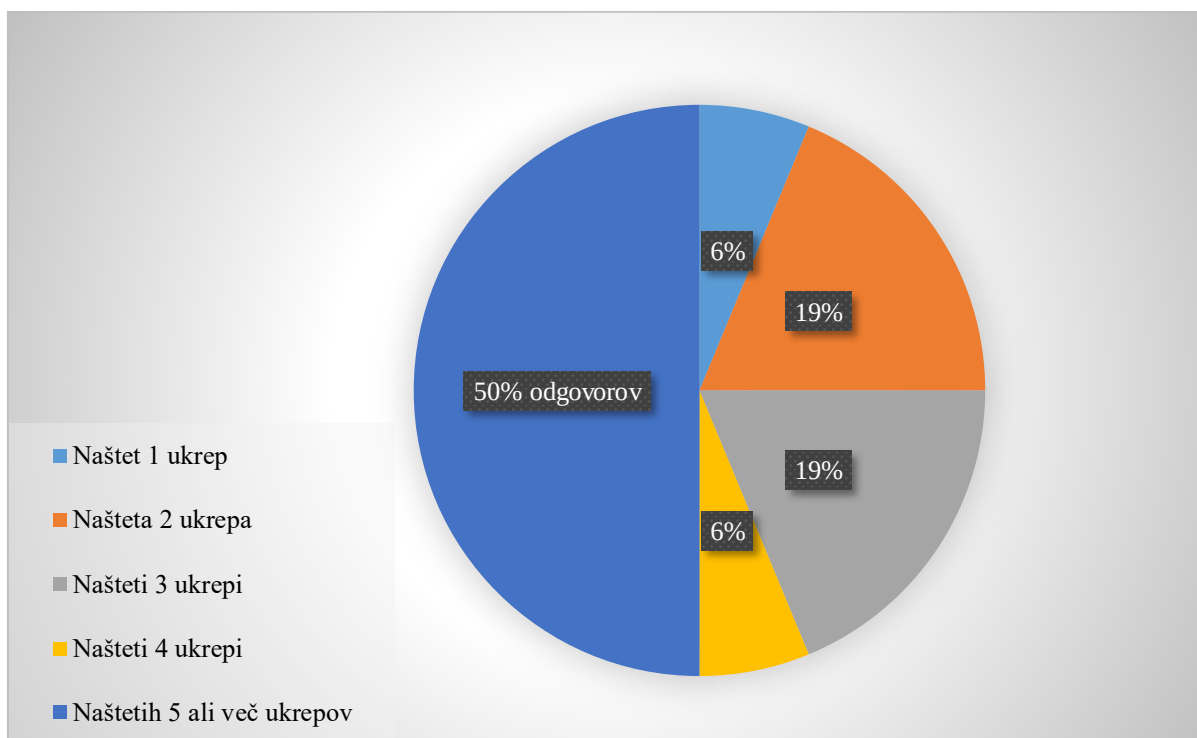
Zaradi zagotavljanja anonimnosti uporabnikov nas niso zanimali njihova starost, spol ali izobrazba. Te spremenljivke lahko zanemarimo pri interpretaciji dobljenih podatkov, saj poznavanje področja PZD ni povezano s starostjo ali spolom. Lahko sicer sklepamo, da anketiranci, ki so v MSK Žalec zaposleni daljši čas, bolje poznajo aktivnosti in ukrepe s področja PZD, ki so se izvajali v MSK Žalec. Kljub temu pa so imeli vsi anketiranci možnost, da se o podatkih s področja PZD poučijo iz internih dokumentov, ki so dostopni vsem zaposlenim oziroma je poznavanje internih dokumentov MSK Žalec celo njihova dolžnost.

Pri prvem vprašanju smo anketirance povprašali, kdo so trenutni člani delovne skupine za PZD v MSK Žalec. Od vseh odgovorov sta bila samo dva popolnoma pravilna, drugi so bili delno pravilni, dva anketiranca pa na to vprašanje nista odgovorila. Eden izmed razlogov, zakaj sta bila samo dva pravilna odgovora, bi bil lahko ta, da zadnja sprememba članov skupine za PZD ni objavljena v internih dokumentih, dostopnih zaposlenim.



Slika 3: Poznavanje, kdo so člani delovne skupine za PZD v MSK Žalec

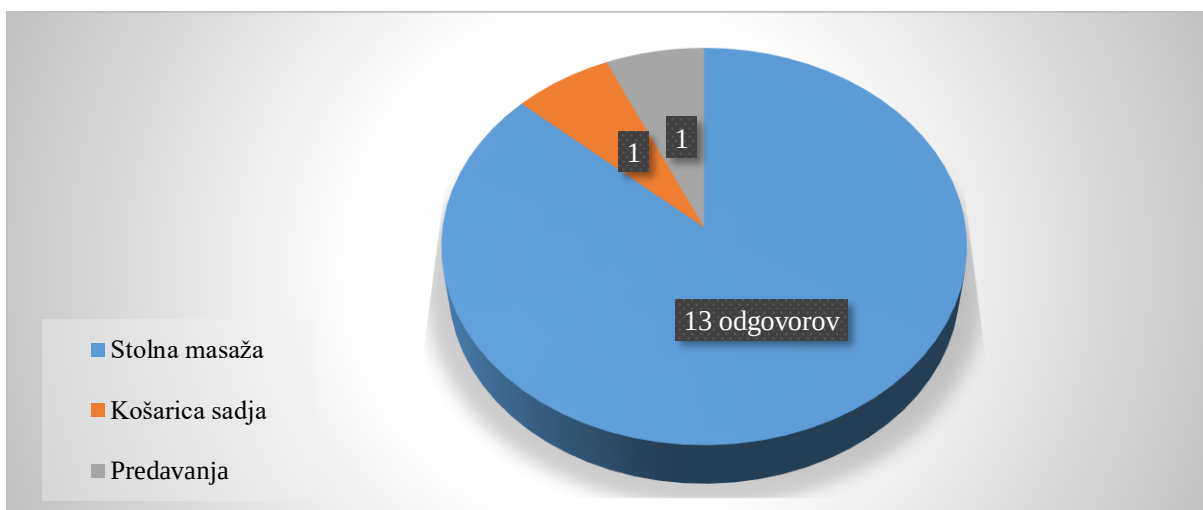
Pri drugem vprašanju smo zaposlene prosili, naj naštejejo aktivnosti oziroma ukrepe, ki so se izvajali v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu oziroma se še izvajajo. Bolj kot to, kaj so našteali, nas je zanimalo število aktivnosti oziroma ukrepov, saj lahko po tem sklepamo, kako široko poznajo oziroma dojemajo področje PZD.



Slika 4: Število naštetih ukrepov s področja PZD

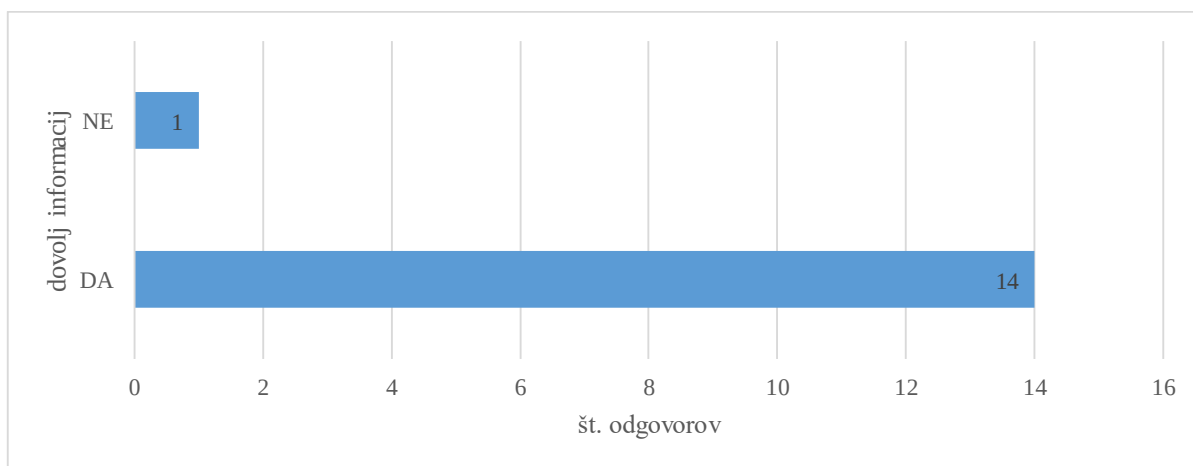
Iz dobljenih rezultatov je razvidno, da zaposleni dobro poznajo aktivnosti, ki se izvajajo oziroma jih dojemajo kot del PZD. Tako je več kot polovica zaposlenih navedla pet ali več aktivnosti. Največkrat so zaposleni navedli stolno masažo in tedensko košarico sadja ter razna predavanja o zdravem življenjskem slogu, samo v enem primeru pa je bilo navedeno izobraževanje v sklopu varstva pri delu.

Pri tretjem vprašanju smo preverjali, katera aktivnost oziroma ukrep, ki se izvaja, se je izvajal oziroma je bil izveden v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu, je zaposlenim najbolj všeč. Od 15 zaposlenih jih je 13 odgovorilo, da jim je najbolj všeč stolna masaža, eden je napisal, da košarica sadja, in eden, da različna predavanja.



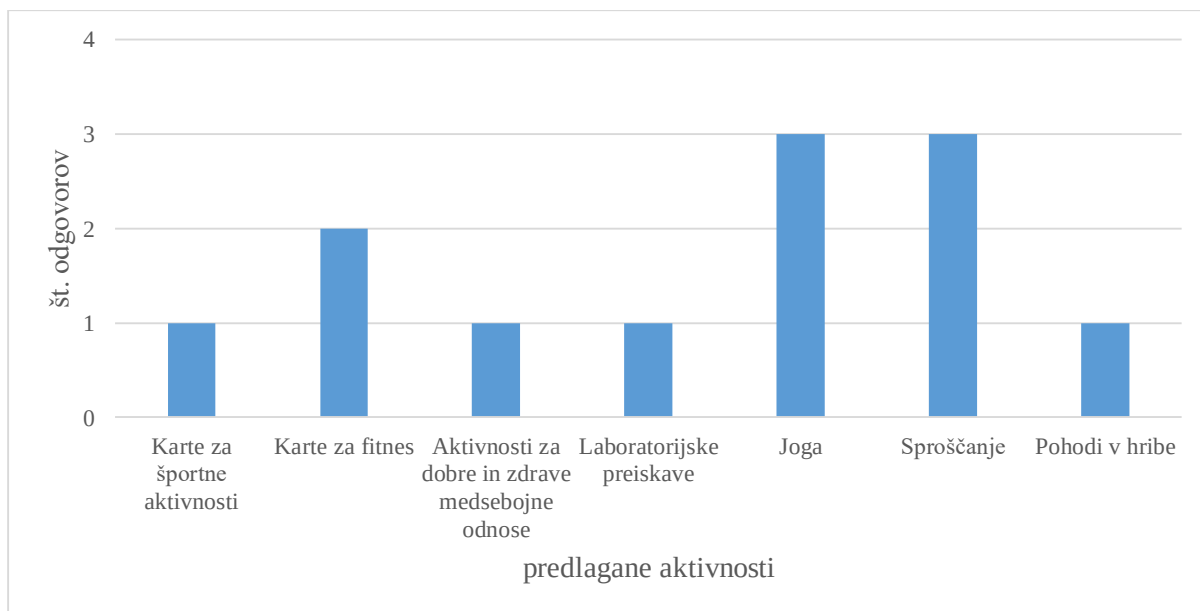
Slika 5: Najljubši ukrepi s področja PZD med zaposlenimi

Pri naslednjem vprašanju nas je zanimalo, ali se zaposlenim zdi, da dobijo od delodajalca dovolj informacij o tem, kaj lahko sami storijo, da bi živeli bolj zdravo. Možna odgovora sta bila DA ali NE. 14 jih je odgovorilo z DA in eden z NE. Če so anketiranci izbrali odgovor DA, so bili povabljeni, da napišejo, na kakšen način jim delodajalec to posreduje. Največkrat je bilo omenjeno, da prek izobraževanj, ustno na sestankih in s svojim zgledom. Če so odgovorili z NE, je sledilo podvprašanje, na kakšen način bi želeli, da jim delodajalec posreduje informacije o tem, kaj lahko sami storijo, da bi živeli bolj zdravo. Tisti, ki je odgovoril z NE, je na podvprašanje odgovoril, da ne potrebuje teh informacij.



Slika 6: Ali dobite od delodajalca dovolj informacij o tem, kaj lahko sami storite, da bi živeli bolj zdravo?

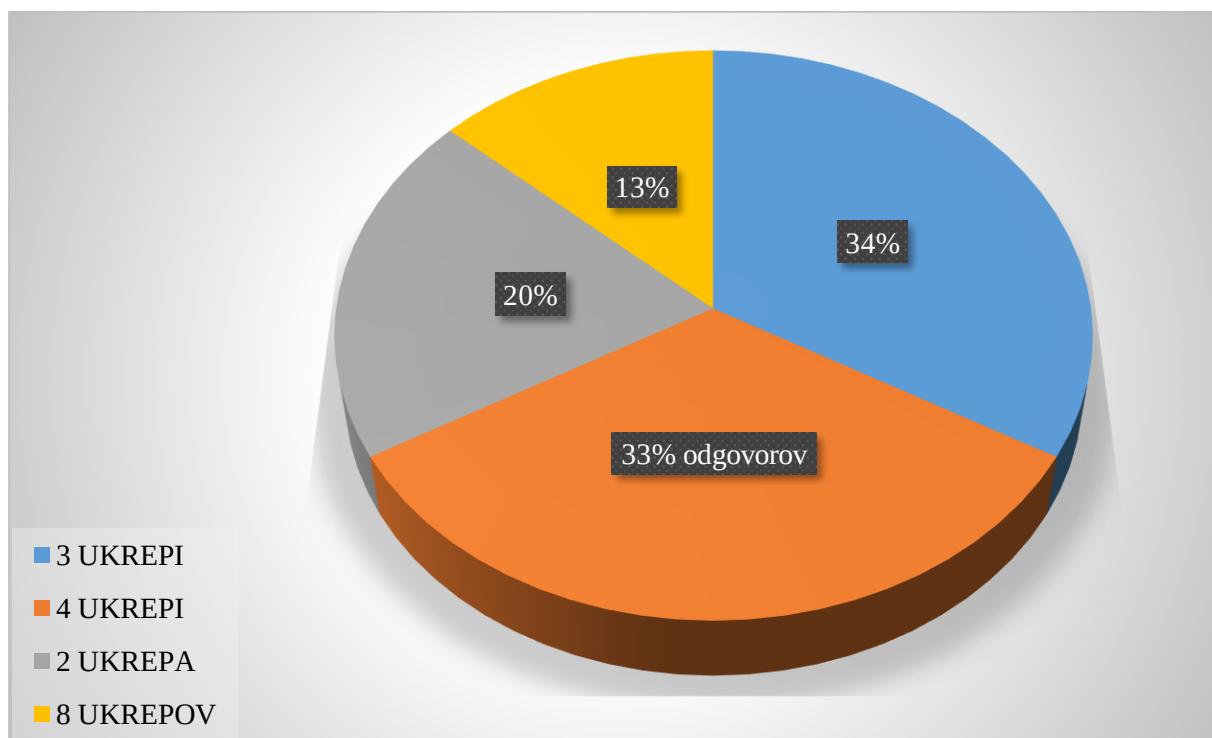
V petem vprašanju smo zaposlene vprašali, katere ukrepe oziroma aktivnosti v sklopu PZD, ki jih ne izvajamo, bi si želeli, da bi jih izvajali oziroma izvedli. Šest anketirancev na to vprašanje ni podalo odgovora. Tisti pa, ki so ga, so navedli naslednje možnosti:



Slika 7: Želje zaposlenih glede ukrepov PZD

V šestem vprašanju smo želeli preveriti poznavanje področja PZD med zaposlenimi oziroma kaj po njihovem spada med ukrepe in aktivnosti PZD. Anketirancem smo ponudili osem ukrepov, ki vsi spadajo v sklop PZD. Zanimalo nas je, koliko izmed teh osmih ponujenih možnosti bodo anketiranci prepoznali kot ukrepe s področja PZD.

- 5 anketirancev je prepoznalo 4 ponujene možnosti kot ukrepe, ki spadajo v PZD.
- 5 anketirancev je prepoznalo 3 ponujene možnosti kot ukrepe, ki spadajo v PZD.
- 3 anketiranci so prepoznali 2 ponujeni možnosti kot ukrepa, ki spadata v PZD.
- 2 anketiranca sta prepoznala vse ponujene možnosti kot ukrepa, ki spadata v PZD.

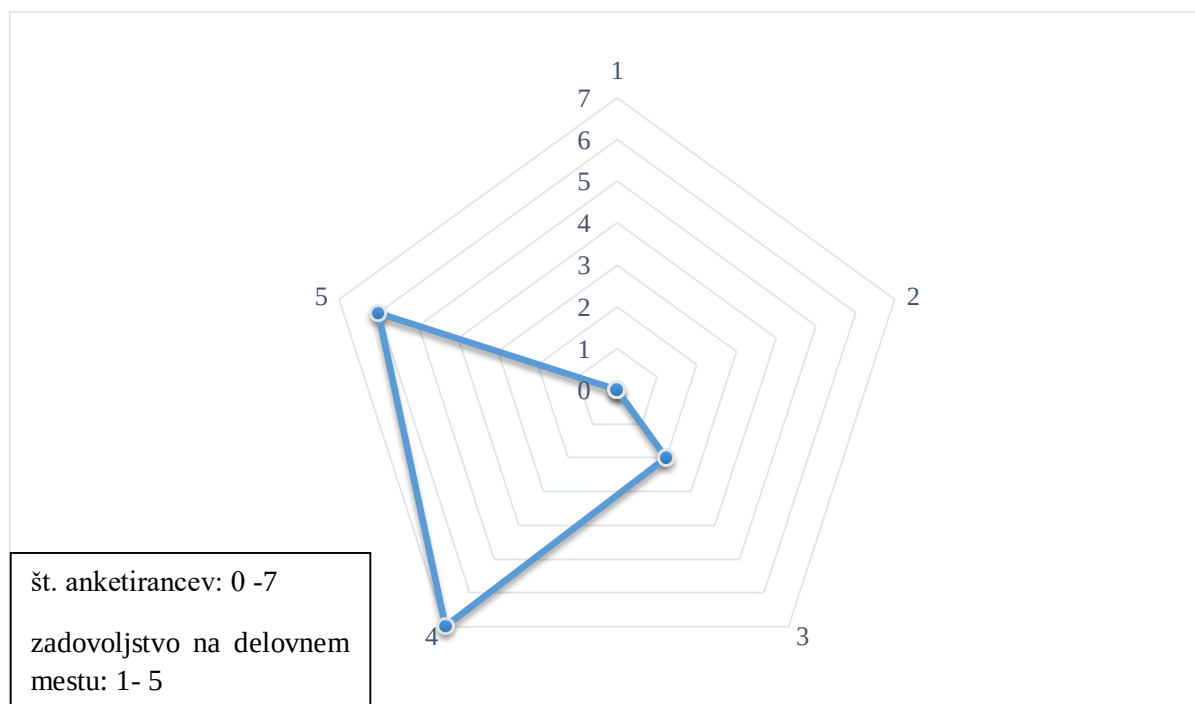


Slika 8: Število prepoznanih ukrepov kot ukrepov s področja PZD

Vsi udeleženci so kot ukrep s področja PZD prepoznali tedensko košarico sadja v Občinski knjižnici Žalec. Nihče (razen dveh, ki sta prepoznala vse) pa kot ukrepa PZD ni prepoznal obdarovanja otrok zaposlenih ob koncu leta in usposabljanja za gašenje začetnih požarov.

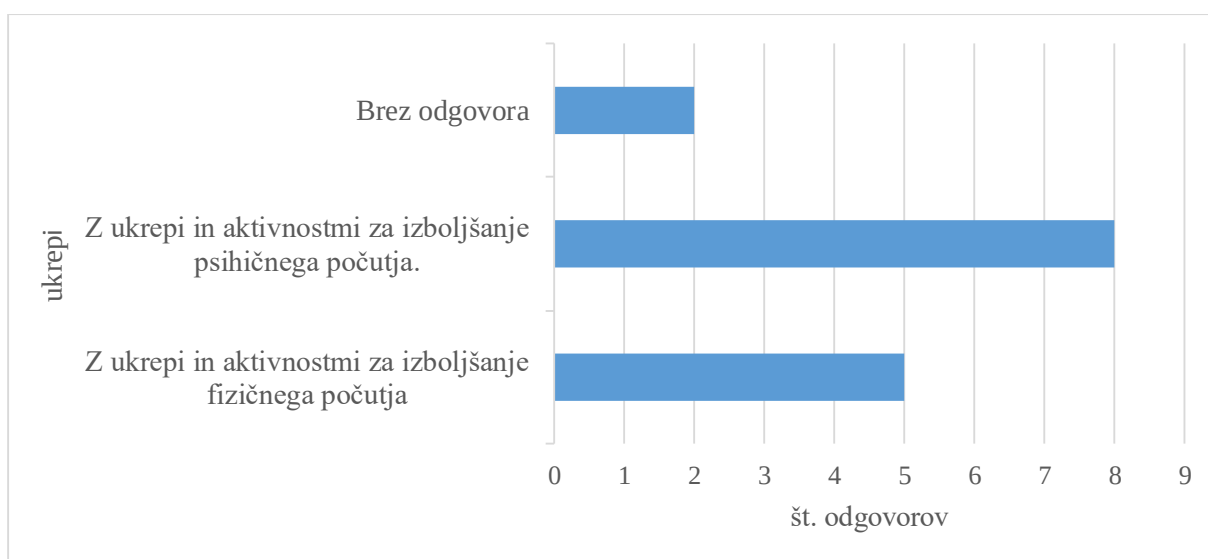
V sedmem vprašanju smo anketirance povprašali, v kolikšni meri se strinjajo s trditvijo, da delodajalec s svojimi ukrepi in aktivnostmi poskrbi, da se na delovnem mestu počutijo prijetno. Izbrati so morali število od 1 do 5, s tem, da 1 pomeni, da trditev sploh ne drži, 5 pa, da popolnoma drži. Odgovori so pokazali, da velika večina zaposlenih meni, da delodajalec skrbi za prijetno počutje na delovnem mestu, saj se je s trditvijo popolnoma strinjalo oziroma izbralo številko 5 šest zaposlenih, sedem zaposlenih je izbralo številko 4 in samo dva številko 3.





Slika 9: Na delovnem mestu se počutim prijetno

Pri zadnjem vprašanju nas je zanimalo, kako bi anketiranci želeli, da delodajalec pristopi k izboljšanju njihovega počutja na delovnem mestu. Ali naj to stori z ukrepi in aktivnostmi za izboljšanje fizičnega počutja ali pa z ukrepi in aktivnostmi za izboljšanje psihičnega počutja. Tu so bila mnenja precej izenačena z rahlim poudarkom k ukrepom in aktivnostim za izboljšanje psihičnega počutja.



Slika 10: S katerimi ukrepi naj delodajalec pristopi k izboljšanju počutja na delovnem mestu

## 5 RAZPRAVA Z ZAKLJUČKI

V nalogi smo raziskali področje PZD na splošno in v MSK Žalec. V ta namen smo pregledali strokovno literaturo s področja in interne dokumente knjižnice. Med zaposlenimi smo izvedli tudi anketo. Vsi zbrani podatki nam bodo pomagali pri evalvaciji hipotez in pripravi priporočil za izboljšanje izvajanja PZD v MSK Žalec.

Prva hipoteza, ki smo jo postavili, se glasi: »Ukrepi in aktivnosti s področja PZD, ki se izvajajo v MSK Žalec, sledijo zakonskim podlagam in smernicam s področja PZD, ki jih je pripravilo Ministrstvo za zdravje«. Hipotezo lahko na podlagi primerjave internih dokumentov, pravilnikov in dejanskega stanja v MSK Žalec z zakonskimi podlagami in smernicami za PZD, ki sta jih podala Ministrstvo za zdravje in Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, potrdimo. MSK Žalec načrtuje in izvaja PZD, zagotavlja potrebna sredstva, PZD pa je vključena tudi v izjavo o varnosti z oceno tveganja. Glede ukrepov in aktivnosti, ki jih priporočajo smernice, se jih MSK Žalec drži oziroma jih še preseže. Tako imajo zaposleni možnost koriščenja premičnega delovnega časa, delodajalec skrbi za zdravo prehrano s tedensko košarico sadja (vendar samo v Občinski knjižnici Žalec), zaposlenim ponuja masažo na delovnem mestu, razna izobraževanja s področja zdravega načina življenja in spodbuja dobre odnose prek druženj na strokovnih izletih in ob raznih jubilejih zaposlenih. Zaposleni so zadovoljni s tem, kako delodajalec skrbi, da se na delovnem mestu počutijo prijetno, kar je razvidno iz ankete. Vsi razen enega so odgovorili, da od delodajalca dobijo dovolj informacij o tem, kaj lahko sami storijo, da bi živeli bolj zdravo. Največkrat so omenili, da dobijo te informacije na izobraževanjih, z ustnimi priporočili in osebnim zgledom. Verjetno je mišljen osebni zgled direktorice. Nihče izmed anketirancev očitno ne pogoša kakšnega bolj formalnega nujenja informacij o zdravem načinu življenja prek plakatov, brošur, elektronske pošte, spletnih povezav ipd. Kot se je pokazalo v anketi, si nekateri zaposleni želijo, da bi jih delodajalec podprl pri individualnem športnem udejstvovanju zunaj delovnega mesta. Koristno bi bilo torej, če bi delodajalec mogoče nekajkrat na leto preveril ponudbo športnih aktivnosti v lokalnem okolju in zaposlenim posredoval informacije o njih. Na podlagi ugotovljenega lahko potrdimo hipotezo številka 4 »Zaposleni se zaradi delodajalčevih ukrepov in aktivnosti na delovnem mestu počutijo prijetno«. Poznavanje področja PZD s strani zaposlenih smo preverjali prek več vprašanj. Zaposlene smo spraševali po članih delovne skupine, po ukrepih in aktivnostih, ki se izvajajo, ponudili pa smo jim tudi nabor ukrepov in aktivnosti (vsa s

področja PZD), sami pa so potem presodili, ali spadajo v področje PZD ali ne. Izkazalo se je, da zaposleni poznajo člane skupine za PZD (torej vedo, na koga naj se obrnejo, če imajo kakšen predlog ali želijo pridobiti kakšno informacijo), ampak redkokdo vse. Izkazalo se je, da so zaposleni največkrat izpustili direktorico, ki je odgovorna oseba v vseh delovnih skupinah znotraj knjižnice. Polovica anketiranih je znala naštetih vsaj pet aktivnosti in ukrepov, ki so se izvajali ali se izvajajo v sklopu PZD. Slabše so se anketiranci odrezali pri prepoznavanju, ali različni ukrepi in aktivnosti (vsi se izvajajo oziroma so se izvajali v MSK Žalec) spadajo v sklop PZD. Tukaj se je pokazalo, da večina zaposlenih na področje PZD gleda kot na dodatne aktivnosti delodajalca, ki so usmerjene v izboljšanje zdravja in počutja zaposlenih. Gre torej za bolj ozko dožemanje PZD, torej videnje PZD kot nekaj nadstandardnih ukrepov, in ne tudi tistih, ki so obvezni po zakonu (npr. prepoved kajenja, redni zdravniški pregledi, varstvo pri delu). Tako so vsi kot ukrep PZD prepoznali košarico sadja, 13 pa jih ni kot ukrep s področja PZD prepoznalo obdarovanje otrok zaposlenih ob koncu leta in usposabljanja za gašenje začetnih požarov. Kljub temu lahko potrdimo hipotezo številka 2 »Zaposleni v MSK Žalec dobro poznajo področje PZD ter ukrepe in aktivnosti, ki se v sklopu PZD izvajajo v MSK Žalec«.

V anketi so trije zaposleni izrazili željo, da jim delodajalec s sofinanciranjem omogoči obiskovanje športnih aktivnosti. Prav tako trije zaposleni so izrazili željo po obiskovanju joge, vendar niso navedli, ali bi jo obiskovali, če bi jo organiziral delodajalec, ali morda želijo samo, da jim delodajalec sofinancira obiskovanje joge v prostem času. V razpravi sem že omenil, da delodajalec ne posreduje informacij (vsaj ne na formalen način) o zunanjih ponudnikih športnih in drugih aktivnostih. V MSK Žalec je področje PZD dobro organizirano, izvajano in spremljano. Zaposleni cenijo predvsem ukrepe, ki se izvajajo skozi vse leto, kot recimo stolna masaža in košarica sadja, ter jih dojemajo kot nadstandardni ukrep delodajalca, usmerjen v njihovo dobro počutje. Tudi zaradi tega so zaposleni bolj lojalni delodajalcu, kar je razvidno tudi iz podatkov o fluktuaciji, motivirani za delo, učinkoviti ter se na delovnem mestu dobro počutijo. Svoje pozitivno razpoloženje prenašajo na uporabnike knjižnice, kar naredi njihovo izkušnjo obiska knjižnice prijetno, prav tako pa povečuje ugled ustanove v lokalnem okolju.

## 6 NAVEDENI VIRI IN LITERATURA

- Ambrožič, M. (2005). Anketna metoda. V A. Šauperl (Ur.), *Raziskovalne metode v bibliotekarstvu, informacijski znanosti in knjigarstvu* (str. 23–52). Filozofska fakulteta, Oddelek za bibliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo.
- Anderson, R., Badura, B., Catford, J., Leppo, K., Letica, S., Pissarro, B., Schmidt, W., Vang, B., Villadi, J. in Vuorj, I. (1984). *Health promotion: a discussion document on the concept and principles*. World Health Organisation, Regional Office for Europe.  
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/107835/E90607.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- BibSiSt – statistični podatki o knjižnicah. (b. d.). Narodna in univerzitetna knjižnica.  
<https://bibsist.nuk.uni-lj.si/statisticnipodatki-o-knjiznicah>
- Čili za delo. (b. d.). *Koristi promocije zdravja pri delu*. <http://www.cilizadelo.si/koristi-promocije-zdravja-pri-delu.html>
- Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa. (b. d.). *Čili za delo/Fit for Work, od 2005, program financiranja: sredstva Phare od 2005–2006, od 2006 lastna sredstva in sredstva Ministrstva za zdravje RS*. <https://www.kimdp.si/projekti-promocije-zdravja-pri-delu/cili-za-delo-fit-work-od-2005-program-financiranja-sredstva-phare-od-2005-2006-od-2006>
- Lalonde, M. (1974). *A new perspective on the health of Canadians*. Government of Canada.  
<https://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/pdf/perspect-eng.pdf>
- Luxembourg declaration on workplace health promotion in the European Union. (2007). European Network For Workplace Health Promotion.  
[https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg\\_declaration.pdf](https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg_declaration.pdf)
- Načrt promocije zdravja na delovnem mestu [Interno gradivo]. (20. 12. 2015). Medobčinska splošna knjižnica Žalec.
- Načrt PZD za leto 2022 [Interno gradivo]. (24. 3. 2022). Medobčinska splošna knjižnica Žalec.
- Načrt PZD za leto 2023 [Interno gradivo]. (24. 2. 2023). Medobčinska splošna knjižnica Žalec.
- Obvestilo za javnost: o promociji zdravja na delovnem mestu – 1. del. (27. 7. 2012). Inšpektorat Republike Slovenije za delo. <http://mediko.si/wp->

content/uploads/2014/11/Obvestilo\_za\_javnost\_zdravje\_na\_delovnem\_mestu-  
\_27.7.2012.pdf

Odlok o ustanovitvi Medobčinske splošne knjižnice Žalec. (2008). *Uradni list RS*, št. 11/2008.

*Pravilnik o promociji zdravja na delovnem mestu* [Interno gradivo]. (20. 12. 2015). Medobčinska splošna knjižnica Žalec.

*Promocija zdravja na delovnem mestu za delavce*. (2010). Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:6c29d3af-5a3e-46fd-9ffd-d357e376f27e.0016.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:6c29d3af-5a3e-46fd-9ffd-d357e376f27e.0016.02/DOC_1&format=PDF)

*PZD – analiza podatkov ankete* [Interno gradivo]. (7. 4. 2016). Medobčinska splošna knjižnica Žalec.

*PZD – poročilo za leto 2023* [Interno gradivo]. (2023). Medobčinska splošna knjižnica Žalec.  
Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (ReNPVZD). (2003). *Uradni list RS*, št. 126/03.

*Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu: verzija 1.0*. (2015). Ministrstvo za zdravje, Direktorat za zdravje.  
[https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZ/DOKUMENTI/Preventiva-in-skrb-za-zdravje/Varovanje-in-krepitev-zdravja/zdravje-na-del-mestu/Smernice\\_promocija\\_zdravja\\_na\\_delovnem\\_mestu-marec\\_2015.pdf](https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZ/DOKUMENTI/Preventiva-in-skrb-za-zdravje/Varovanje-in-krepitev-zdravja/zdravje-na-del-mestu/Smernice_promocija_zdravja_na_delovnem_mestu-marec_2015.pdf)

Štrempfelj, S. (2018). Skrb za zdravje in varnost zaposlenih v Mestni knjižnici Ljubljana. *Knjižnica*, 62(3), 121–146.

World Health Organization. (1946). *Constitution of the World Health Organization*.  
<https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>

World Health Organisation. (1987). *Ottawa Charter for Health Promotion*.  
<https://www.canada.ca/content/dam/phac-aspc/documents/services/health-promotion/population-health/ottawa-charter-health-promotion-international-conference-on-health-promotion/charter.pdf>

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). (2011). *Uradni list RS*, št. 43/2011.

*Zapisnik 1. sestanka delovne skupine za PZD* [Interno gradivo]. (15. 6. 2016). Medobčinska splošna knjižnica Žalec.

*Zapisnik 2. sestanka delovne skupine za PZD* [Interno gradivo]. (13. 3. 2017). Medobčinska splošna knjižnica Žalec.

*Zapisnik 3. sestanka delovne skupine za PZD [Interno gradivo]. (23. 10. 2017). Medobčinska splošna knjižnica Žalec.*

*Zapisnik 4. sestanka delovne skupine za PZD [Interno gradivo]. (24. 5. 2018). Medobčinska splošna knjižnica Žalec.*

*Zapisnik 5. sestanka delovne skupine za PZD [Interno gradivo]. (20. 3. 2019). Medobčinska splošna knjižnica Žalec.*

*Zapisnik 6. sestanka delovne skupine za PZD [Interno gradivo]. (22. 12. 2021). Medobčinska splošna knjižnica Žalec.*

*Železnik, J. (ur.). (2021). Brez nje ne gre ...: Medobčinska splošna knjižnica Žalec od osamosvojitve do danes (1991–2021). Izdano ob 30-letnici Slovenije. Medobčinska splošna knjižnica Žalec.*

## **Priloga 1: ANKETA: PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V MEDOBČINSKI SPLOŠNI KNJIŽNICI ŽALEC**



### **ANKETA: PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V MEDOBČINSKI SPLOŠNI KNJIŽNICI ŽALEC**

Prosim, če si lahko vzamete nekaj minut in rešite anketo, ki je pred vami.

Navodila za reševanje:

- a) Prosim vas, da anketo rešujete po spominu in vprašanj ne preverjajte pri sodelavcih, v dokumentih, na spletu ipd.
- b) Pri vprašanjih, ki od vas zahtevajo, da napišete predloge/člane/aktivnosti ipd., jih napišite toliko, kot se jih spomnite, če se ne spomnite nobenega, lahko pustite prazno.
- c) Pri vprašanjih, ki od vas zahtevajo, da izberete enega ali več odgovorov, svoje odgovore označite tako, da pobarvate, obkrožite ali kako drugače označite črko pred izbranim odgovorom.
- d) Napačnih odgovorov ni.
- e) Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.

1. Naštejte trenutne člane delovne skupine za promocijo zdravja na delovnem mestu v Medobčinski splošni knjižnici Žalec.

2. Naštejte aktivnosti oz. ukrepe, ki so se izvajali v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu oz. se še izvajajo.

3. Katera aktivnost oz. ukrep, ki se izvaja, se je izvajal oz. je bil izveden v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu, vam je oz. vam je bil najbolj všeč?

4. Ali se vam zdi, da dobite od delodajalca dovolj informacij o tem, kaj lahko sami storite, da bi živeli bolj zdravo?

- a) DA
- b) NE

- 4.1. Če ste pri prejšnjem vprašanju odgovorili z DA, vas prosim, da napišete, kako oz. na kakšen način vam delodajalec posreduje informacije o tem, kaj lahko sami storite, da bi živeli bolj zdravo.

- 4.2. Če ste pri prejšnjem vprašanju odgovorili z NE, vas prosim da napišete, kako oz. na kakšen način bi želeli, da vam delodajalec posreduje informacije o tem, kaj lahko sami storite, da bi živeli bolj zdravo.

5. Katere aktivnosti oz. ukrepe v sklopu promocije zdravja na delovnem mestu bi si želeli, da bi jih izvajali oz. izvedli (pa jih ne izvajamo)?

6. Kaj od naštetega lahko po vašem mnenju uvrstimo med ukrepe in aktivnosti za promocijo zdravja na delovnem mestu? (Izberete lahko več odgovorov.)

- a) Strokovna ekskurzija v Bad Ischl.
- b) Tedenska košarica sadja v Občinski knjižnici Žalec.
- c) Po meri nastavljive mize.
- d) Usposabljanje za gašenje začetnih požarov.
- e) Redni obvezni zdravniški pregled.
- f) Obdarovanje otrok zaposlenih ob koncu leta.
- g) Organiziran obisk knjižnega sejma.
- h) Premični delovni čas.

7. S številko od 1 (sploh ne drži) do 5 (popolnoma drži) zapišite v kolikšni meri se strinjate s spodnjo trditvijo.

Delodajalec s svojimi ukrepi in aktivnostmi poskrbi, da se na delovnem mestu počutim prijetno.

8. Kako bi želeli, da delodajalec pristopi k izboljšanju vašega počutja na delovnem mestu? (obkrožite samo en odgovor)

- a) Z ukrepi in aktivnostmi za izboljšanje fizičnega počutja.
- b) Z ukrepi in aktivnostmi za izboljšanje psihičnega počutja.

Prišli ste do konca ankete.

Za vaše sodelovanje se vam iskreno zahvaljujem.

Andrej Perger