



Skrb za zdravje in varnost zaposlenih v Mestni knjižnici Ljubljana: priprava predloga načrta promocije zdravja

*Care for the health and safety of the employees at the Ljubljana
City Library: preparation of a health promotion plan proposal*

Suzana Štremfelj

Oddano: 13. 4. 2018 – Sprejeto: 4. 7. 2018

1.04 Strokovni članek

1.04 *Professional article*

UDK 331.47:027.022(497.4Ljubljana)

Izveleček

Skrb za zdravje in varnost pri delu sta ključna elementa pri zagotavljanju bolj zdravega, produktivnega in daljšega poklicnega življenja. Delo in delovno okolje neposredno vplivata na zdravje, saj ljudje veliko časa preživimo na delovnem mestu, zato je obvladovanje psihosocialnih tveganj in stresa v delovnem okolju ter zagotovitev zdravja in varnosti pri delu pomemben dejavnik, katerega mora delodajalec tudi zakonsko upoštevati. Namen prispevka je ugotoviti, ali Mestna knjižnica Ljubljana oziroma njeno vodstvo skrbi za zdravje in varnost svojih zaposlenih, katere aktivnosti že izvaja in kaj še lahko stori za izboljšanje stanja na tem področju. Pregled stanja je bil izveden na osnovi teoretičnih izhodišč in preučitve dejanskih aktivnosti, ki se že izvajajo v okviru skrbi za zdravje zaposlenih. Prispevek je sestavljen iz treh delov. V prvem delu je izvedena analiza aktivnosti, ki se že izvajajo v Mestni knjižnici. V drugem delu prispevka je pripravljen predlog načrta promocije zdravja, katerega namen je informiranje, ozaveščanje, motiviranje zaposlenih in vodstva k zavestnemu, dejavnemu izvajanju in sodelovanju pri aktivnostih promocije zdravja. V tretjem delu pa so podani primeri dobrih praks oziroma predlogi aktivnosti za izboljšanje promocije zdravja. Iz prispevka je razvidno, da se v Mestni knjižnici Ljubljana poleg zakonsko določenih aktivnosti že izvaja tudi vrsta drugih aktivnosti za izboljšanje promocije zdravja zaposlenih. Veliko je že storjenega, še vedno pa ostaja veliko prostora za nove predloge, katerih uvedba bi pripomogla k izboljšanju, izpopolnjevanju in večanju zdravja ter varnosti zaposlenih v Mestni knjižnici Ljubljana.

Ključne besede: *skrb za zdravje, zdravje pri delu, promocija zdravja, dejavnosti promocije zdravja, splošne knjižnice*

Abstract

Care for health and safety at work is a key element for ensuring a healthier, more productive and longer working life. As workers, we spend a fair amount of time at workplace, which means that our work and working environment have a direct impact on our health. Coping with psychosocial risks and stress, and health and safety at work are therefore important factors, which the employer is also legally bound to ensure. The main purpose of the contribution is to determine whether the Ljubljana City Library and its management are taking action to ensure health and safety of the employees, which activities are already being implemented and what more could be done to improve the situation in this area. The overview is based on theoretical background and the examination of activities, which are already being implemented in the context of the employee health care. The contribution consists of three parts. The first part entails the analysis of activities that were already being implemented at the Ljubljana City Library. The second part consists of a proposal for a health promotion plan, the aim of which is to inform and raise awareness, as well as to motivate employees and management to consciously and actively implement and participate in health promotion activities. The third part comprises examples of good practices and proposals for activities to improve health promotion. It is evident that in the Ljubljana City Library many other activities, besides those that are legally required, are implemented to improve the promotion of their employees' health. Much has already been done but there is still plenty of space for the proposed activities, which would help improve the health and increase the safety of the employees at the Ljubljana City Library.

Keywords: *health care, health at work, health promotion, health promotion activities, public libraries*

1 Uvod

Delovne organizacije so odvisne od svojih zaposlenih, pa tudi zaposleni so odvisni od svojih delovnih organizacij. Današnji hiter tempo življenja, z vedno novimi spremembami, novimi tehnologijami in prilagajanjem konkurenci in trgu, je stresen in zahteva od zaposlenih in delodajalcev veliko strokovnega, psihičnega in fizičnega prilagajanja in udejstvovanja. Potreba po skrbi za zdravje zaposlenih se povečuje, saj številne raziskave kažejo, da so zdravi in zadovoljni zaposleni eden glavnih temeljev uspešnosti organizacije (Štandeker, 2017, str. 16). Delodajalci, ki vlagajo v zdravje zaposlenih, posredno vplivajo na uspešnost podjetja, višino stroškov zaradi bolniških odsotnosti in poškodb pri delu, povečuje se motiviranost, pripadnost in zadovoljstvo zaposlenih (Stergar in Urdih Lazar, 2012, str. 17).

V prispevku je na osnovi teoretičnih izhodišč opredeljeno zdravje, njegovo dožemanje in pojmovanje. Podani so teoretična opredelitev in pričakovani pozitivni učinki promocije zdravja na delovnem mestu. V nadaljevanju je predstavljen pregled stanja v Mestni knjižnici Ljubljana, ki zajema predstavitev knjižnice,

predstavitev strukture zaposlenih po starosti in spolu, opis delovnih mest in okoliščin dela v knjižnici, opredelitev potencialnih dejavnikov za razvoj zdravju škodljivih tveganj in popis aktivnosti promocije zdravja, ki se že izvajajo v knjižnici. Na osnovi teoretičnih izhodišč in preučitve stanja je pripravljen predlog načrta promocije zdravja. Cilj tega predloga je sistematično ozaveščanje zaposlenih o ciljanih aktivnostih, ki se že izvajajo v knjižnici z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. Načrt promocije zdravja bi dejavno zavezoval obe udeleženi strani, tako vodstvo, ki bi se zavezalo, da poskrbi za zagotovitev zdravih delovnih in organizacijskih razmer, kot zaposlene, ki bi se zavezali k dejavnemu sodelovanju pri izvedbi načrta. Podani pa so tudi predlogi aktivnosti oziroma primeri dobrega ravnanja za izboljšanje trenutnih aktivnosti promocije zdravja, ki se v Mestni knjižnici Ljubljana že izvajajo.

2 Promocija zdravja

2.1 Zdravje

Dojemanje in pojmovanje zdravja se je spreminjalo skozi zgodovino. Sprva so zdravje opredeljevali kot odsotnost bolezni, v zadnjih desetletjih pa se je ta definicija dopolnila in postala širša vrednota in norma. Med sodobnimi opredelitvami zdravja je najbolj znana opredelitev Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) iz leta 1948, ki navaja: »Zdravje je stanje popolnega telesnega (fizičnega), duševnega (mentalnega) in socialnega blagostanja/ugodja in ne zgolj stanje odsotnosti bolezni ali betežnosti/nemoči.« (Constitution of WHO, 2018)

Stergar in Urdih Lazar (2012, str. 30) pojasnjujeta zdravje kot »proces nenehnega vzpostavljanja ravnotežja na treh razsežnostih: duševni, telesni in socialni. Je relativno, saj odraža stopnjo, do katere se je človek v okviru dedne zasnove, fizičnega in kulturnega okolja sposoben prilagajati spreminjajočim se okoliščinam in je sposoben izvajati pomembna opravila.«

Kot pravi Kaminova (2006, str. 16): »Zdravje ni le stanje, prizadevanje zanj je proces, ki se nikoli ne izčrpa. Zdravja ni nikoli dovolj, nikoli si ga ne moremo nabrati toliko, da bi nas zanj lahko nehali skrbeti. Naložba vanj je naložba sedanosti za varno prihodnost.«

Zdravje je najpomembnejša vrednota v življenju vsakega posameznika in je bistvenega pomena za kvalitetno življenje (Evropska ..., 2018). Javno zdravstvo, zdravniki, mediji in druga industrija, od živilske, športne, kozmetične do farmacevtske, nas ves čas opozarjajo na pomen, ki ga imajo zdrav način življenja,

zmerno in zdravo prehranjevanje ter vsakodnevno gibanje. Za naše zdravje pa so zelo pomembni tudi delo, delovno mesto oziroma delovno okolje. V službi preživimo vsaj tretjino svojega življenja, zato predstavlja primeren kraj za spodbujanje zdravega načina življenja. Zdravi in zadovoljni zaposleni, ki delajo v varnem in pozitivnem delovnem okolju, so produktivnejši, ustvarjalnejši in redkeje zbolijo, prav tako pa ostajajo zvesti organizaciji oziroma delodajalcu (Zdravje na delovnem mestu, 2018).

2.2 Zakonske določbe

V Sloveniji je leta 2011 stopil v veljavo novi *Zakon o varnosti in zdravju pri delu* (ZVZD-1), ki v prvem odstavku prvega člena navaja, da se »s tem zakonom določajo pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu«.

Namen zakona je zagotoviti varno in zdravo delovno okolje. Zakon delodajalcem nalaga načrtovanje in izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu. V 3. členu razberemo, da gre pri promociji zdravja za aktivnosti in ukrepe, ki jih delodajalci izvajajo z namenom ohranjanja zdravja delavcev. V 24. členu zakon zavezuje delodajalca tudi k sprejetju ukrepov, ki preprečujejo, odpravljajo in obvladujejo primere nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih. V 6. in 32. členu omenjeni zakon delodajalcem narekuje, da morajo načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo nameniti ustrezna finančna sredstva. Zakon dovoljuje, da delodajalci sami z internimi pravilniki določijo ukrepe v skladu s potrebami in razpoložljivimi finančnimi sredstvi.

2.3 Definicija promocije zdravja

Promocija zdravja je strategija, usmerjena v aktivnosti, ki vodijo v ohranjanje in izboljšanje zdravja, kar je osnovni pogoj za normalno življenje in delo. »Vizija promocije zdravja pri delu so zdravi ljudje v zdravih organizacijah.« (Stergar in Urdih Lazar, 2012, str. 31)

Stergar in Urdih Lazar (2012, str. 31) opredeljujeta promocijo zdravja kot nabor aktivnosti, s katerimi skušajo organizacije večati vire za izboljševanje zdravja in dobrega počutja delovne sile in preprečevati slabo zdravje zaposlenih (vključno z boleznimi, povezanimi z delom, nezgodami, poškodbami, poklicnimi boleznimi in stresom). Proces promocije zdravja vključuje delodajalce, zaposlene in družbo.

Petruša in Remec (2010, str. 13) opredeljujeta promocijo zdravja na delovnem mestu kot skupen trud delodajalcev, delavcev, zdravstvenih služb in družbe za izboljšanje zdravja, psihofizičnega dobrega počutja ter kakovosti življenja v delovnih okoljih.

Na spletni strani Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu OSHA je zapisano, da »Promocijo zdravja na delovnem mestu sestavljajo sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki so namenjeni vsem delavcem in se izvajajo za vse delavce pod enakimi pogoji, z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. Gre za kombinacijo sprememb fizičnega in socialnega okolja ter z zdravjem povezanega življenjskega sloga.« (Evropska ..., 2018)

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu je leta 2010 oblikovala izhodišča za oblikovanje promocije zdravja pri delu (Evropska ..., 2018):

- Izboljšanje organizacije dela in delovnega okolja, na primer uvedba gibljivega delovnega časa, delo na domu, aktivno sodelovanje zaposlenih v procesu izboljševanja delovnega okolja.
- Spodbujanje zaposlenih, da se udeležujejo zdravih dejavnosti, na primer promocija telesne dejavnosti, razgibavanje in programi telesne vadbe na delovnem mestu.
- Omogočanje izbire zdravega načina življenja, na primer zdrava in pravilna prehrana.
- Spodbujanje osebnostnega razvoja, na primer ponudba predavanj na temo prepoznavanja in obvladovanja stresa, delavnice za izboljšanje komunikacijskih veščin, pomoč zaposlenim pri opuščanju kajenja.

2.4 Pozitivni učinki izvajanja promocije zdravja

Delovanje v varnem, zdravem in za posameznika prijaznem delovnem okolju predstavlja osnovno civilizacijsko normo poslovnega sveta. Vse več podjetij se zaveda, da boljše delovno okolje (bolj varno, bolj zdravo, bolj prijazno) predstavlja eno izmed ključnih poti do uspeha podjetja, zaposlenim pa pot do zadovoljstva in zadovoljitve potreb (Stare, 2012, str. 7).

Številni primeri dobrega ravnanja kažejo, da je mogoče z uvedbo promocije zdravja na delovnem mestu vplivati na bolj varno, bolj zdravo, bolj prijazno delovno okolje in motiviranje zaposlenih k bolj zdravemu življenjskemu slogu.

Pričakovane koristi učinkov promocije zdravje je mogoče opredeliti na ravni podjetja, zaposlenega in družbe, pri tem pa je treba upoštevati, da se celoviti rezultati pokažejo v obdobju, dolgem 3–5 let.

Pričakovane koristi dejavnega in skrbnega izvajanja promocije zdravja za delodajalca so (Podjed, 2016b, str. 30):

- zmanjšanje stroškov, vezanih na bolezni in bolniško odsotnost (povprečno 12–36 % v 3–5 letih),
- zmanjšanje bolniških odsotnosti,
- zmanjšanje stroškov prezentizma, ki se definira kot prisotnost na delu kljub bolezni (zdravstveni prezentizem), kar se odraža v slabši storilnosti in učinkovitosti. Stroški prezentizma so bistveno višji od stroškov bolniških odsotnosti: ocenjujejo se kot 4- do 5-krat višji strošek od stroškov bolniške odsotnosti (Weinberg, Southerland in Cooper, 2010).
- zmanjšanje delovne invalidnosti,
- zmanjšanje menjav in premeščanja zaposlenih,
- večja kakovost proizvodov in storitev,
- povečanje motiviranosti, produktivnosti in števila inovacij, do 20 %,
- visoka donosnost oziroma ekonomičnost naložb (2,5–4,8 EUR na vloženi EUR v 3–5 letih),
- povečanje ugleda in javne podobe podjetja ter zadovoljstvo zaposlenih in strank,
- boljši odnosi med zaposlenimi.

Največje pozitivne učinke uvedbe promocije zdravja pri delu lahko pričakujejo zaposleni. Urejeno in spodbudno delovno okolje omogoča zaposlenemu, da vzdržuje in krepi svoje zdravje, omogoča doseganje boljših rezultatov, lažje napreduje in se pri delu razvija.

Programi promocije zdravja zaposlene spodbujajo, da prevzamejo odgovornost za lastno zdravje in da zdravje izboljšajo s pomočjo različnih dejavnosti v okviru teh programov. S programi se zaposlene spodbuja k večji telesni aktivnosti, zdravemu življenjskemu slogu (ta poleg drugega vključuje tudi prehranjevalne navade) in zmanjševanju stresa ((P)Ostanimo zdravi, 2014, str. 4).

Zaposleni cenijo uvajanje sprememb v delovno okolje, ki koristijo zdravju, in skrb podjetja za njihovo zdravje. Ozaveščanje, informiranje in motiviranje zaposlenih k vzpostavitvi bolj zdravega načina lastnega delovanja tako v delovnem okolju kot zunaj njega vpliva na večanje duševnega in telesnega zadovoljstva zaposlenih, doseganje boljših delovnih rezultatov, lažje napredovanje in izboljšanje odnosa do dela ter odnosov med zaposlenimi in nadrejenimi.

Pričakovani učinki promocije zdravja vplivajo na zmanjšanje potreb po storitvah zdravstvenega sistema in zmanjšanje izdatkov za javno zdravstveno službo. Zdravstvena blagajna je manj obremenjena, ker se zmanjša število bolniških

odsotnosti, znižajo se stroški zdravljenja in rehabilitacije (Stergar in Urdih Lazar, 2012, str. 12).

3 Skrb za zdravje zaposlenih v Mestni knjižnici Ljubljana

3.1 Predstavitev Mestne knjižnice Ljubljana

»Mestna knjižnica Ljubljana je knjižnica glavnega mesta, ki skrbi za izvajanje knjižnične dejavnosti za prebivalce Mestne občine Ljubljana in njene obiskovalce. Knjižnica tako predstavlja kulturno, informacijsko, izobraževalno, socialno in komunikacijsko stičišče posameznikov, skupin, lokalne skupnosti, kulturnih ustanov in organizacij. Svojim obiskovalcem omogoča demokratičen dostop do vseh vsebin svojih zbirk (poučnih, umetniških, razvedrilnih in drugih), tako da jim posreduje gradivo in informacije, shranjene na tradicionalnih in digitalnih nosilcih. S spodbudnim delovnim okoljem in permanentnim izobraževanjem zaposlenih zagotavlja, da ti s svojim znanjem omogočajo uresničevanje zastavljenih nalog.« (Povsod v mestu, 2016)

V Mestni knjižnici Ljubljana je zaposlenih 219 delavcev, od tega 61 moških in 158 žensk (stanje na dan 1. 5. 2018).

Preglednica 1: Število zaposlenih v Mestni knjižnici Ljubljana po spolu in starosti

Starost	Moški	Ženske	Skupaj
21–30 let	1	6	7
31–40 let	16,5	32,5	49
41–50 let	10	56	66
51–60 let	23,5	52,5	76
nad 61 let	10	11	21
Skupaj	61	158	219

Mestna knjižnica Ljubljana ima izdelano izjavo o varnosti z oceno tveganja, katere namen je jasna določitev ciljev za zdravje in varnost delavcev in zavezanost delodajalca za izboljšanje učinkov varnosti in zdravja. Opravljena je analiza delovnih mest, evidentiranje nevarnosti in škodljivosti na delovnih mestih. Zaposleni so izpostavljeni naslednjim obremenitvam in škodljivostim (Izjava ..., 2012):

- Ekološke obremenitve in škodljivosti: razsvetljava – dnevna in umetna; v kletnih skladiščih pojav plesni, ki lahko povzroči alergije; zaprašenosť/izpostavljenost prahu.

- Fizične obremenitve: hoja po ravnem in hoja po stopnicah; občasno delo na višini/lestvi; dvig in nošenje bremen – knjige, zaboji knjig; iskanje in pospravljanje knjig – globoko sklanjanje (čepenje) ali dvigovanje nad glavo; statična in dinamična mišična obremenjenost – obremenjeni ramenski sklepi, zapestje, hrbtenica; senzorna obremenjenost – sluh in vid.
- Psihične obremenitve: izmensko delo; monotono, enolično delo; močan časovni pritisk in vsiljen ritem dela: delo s strankami – možnost psihičnega, verbalnega in fizičnega napada uporabnikov na zaposlene; možnost tatvin in vandalizma uporabnikov; občutek strahu predvsem v enotah, kjer dela en sam zaposleni.

3.2 Aktivnosti, ki jih v okviru skrbi za zdravje zaposlenih že izvaja Mestna knjižnica Ljubljana

Na delovnem mestu obstaja niz dejavnikov, ki neposredno vplivajo na zdravje zaposlenih, hkrati pa tudi na dejavnike zunaj delovnega mesta. Storitve v knjižnici, ne glede na to ali je to nudenje informacij ali klasična izposoja gradiva, poteka med uporabnikom knjižnice in knjižničarjem informatorjem ali izposojevalcem.

Značilnosti dela v knjižnici (Ocena tveganja, 2012): delo je samostojno ali skupinsko, zajema nadzor in izvajanje knjižničarske dejavnosti, sestanke, delo z zunanjimi partnerji in institucijami. Delo poteka za računalnikom, nujno je znanje tujega jezika, je odgovorno in občasno stresno. Poleg dela z gradivom (vsebinsko poznavanje in tehnična obdelava) velik del dela poteka v interakciji z ljudmi, reševanju konfliktnih situacij, dela se s težavnimi uporabniki. Delo poteka večinoma sede, z občasno hojo, je tudi stoječe delo (informatorji; vzdrževalci), delo z rokami, pojavljajo se fizične obremenitve (prenašanje bremen, potiskanje bremen), sklanjanje, čepenje. Narava in okoliščine dela v knjižnici:

- Evidenca izposoje: delo poteka večinoma sede ob računalniku, cca. 6 h, gibi so ponavljajoči in obremenjujoči za zgornji del hrbtenice, ramenski obroč in zapestje.
- Delo na informacijah: delo poteka deloma sede ob računalniku cca. 4–6 h, deloma stoje, hode, čepe (iskanje, pospravljanje, sklanjanje pri iskanju gradiva, prenašanje gradiva itd.).
- Skupne službe: delo poteka deloma sede ob računalniku, cca. 6 h, deloma stoje, hode, delo je zelo odgovorno.
- Tehnična služba: delo poteka deloma sede ob računalniku, deloma stoje, hode, s pripogibanjem, fizičnimi obremenitvami, uporabo transportnih sredstev.

V knjižnici se že izvaja vrsta aktivnosti v okviru promocije zdravja, s katerimi vodstvo želi izboljšati zdravje in dobro počutje zaposlenih, saj se zaveda, da so zdravi in zadovoljni zaposleni pogoj za večjo učinkovitost in uspešnost knjižnice.

3.2.1 Aktivnosti, ki pripomorejo k izboljšanju organizacije dela in delovnega okolja

V knjižnici se že izvajajo naslednje zakonsko določene in tudi prostovoljne/ne-obvezujoče aktivnosti, ki pripomorejo k izboljšanju organizacije dela, delovnega okolja in vplivajo na organizacijsko kulturo in klimo:

- Gibljiv delovni čas: v Pravilniku o delovnem času v Mestni knjižnici Ljubljana (2018) je v 6. členu opredeljen gibljiv delovni čas. Zapisano je, da je »premakljivi delovni čas oblika delovnega časa, pri kateri lahko zaposleni dela v dovoljenem delovnem času pred obveznim delovnim časom in po njem. Premakljivi delovni čas zaposlenim omogoča, da sami izbirajo čas prihoda na delo in odhoda z dela znotraj okvira, ki ga omejujeta obvezni in dovoljeni delovni čas. Zaposleni morajo v okviru premakljivega delovnega časa skrbeti, da dosegaajo kvoto ur na mesečni ravni.«
- Usposabljanje za varstvo pred požarom: redno usposabljanje zaposlenih za varno delo in varstvo pred požarom, ki se obnavlja vsaka tri leta.
- Zagotavljanje obdobjih preventivnih zdravniških pregledov.
- Dodatni dan dopusta zaposlenemu, ki v preteklem letu ni bil več kot tri dni bolniško odsoten.
- Skrb in spodbujanje dobrih medsebojnih odnosov z organiziranjem različnih družabnih in kulturnih dogodkov: vsako leto je decembra organiziran obisk gledališča in maja strokovna ekskurzija v druge slovenske knjižnice. Ob koncu leta pa so zaposleni vabljeni na novoletno druženje v okviru velike mestne družine, ki ga organizira Mestna občina Ljubljana
- Ob božiču obdaritev otrok zaposlenih, vse do dopolnjenega desetega leta.
- Vsako leto marca je organizirano srečanje direktorice in pomočnice direktorice z zaposlenimi v območnih enotah. Na srečanju predstavita Poročilo o delu v preteklem letu in Program dela za tekoče leto. Zaposleni imajo možnost izraziti svoje pohvale, pripombe, težave.
- V območnih enotah so organizirani tedenski sestanki. Vodja območne enote poroča s seje kolegija Mestne knjižnice. Na sestankih se govori tudi o novostih pri delu, tekočem delu in aktivnostih v preteklem in naslednjem tednu.
- V začetku leta potekajo redni letni razgovori, ki jih opravi vodja območne enote s svojimi zaposlenimi.
- V letu 2017 je bila pod okriljem zunanjega izvajalca Biro Praxis, d. o. o., izvedena meritev organizacijske klime, ki je bila usmerjena na povezavo zadovoljstva z rezultati pri delu.

3.2.2 Aktivnosti, ki spodbujajo zaposlene k redni telesni aktivnosti

Za spodbujanje, vzdrževanje in krepitev telesne dejavnosti so v knjižnici organizirane naslednje športne dejavnosti:

- Organizirana vadba v prostorih knjižnice. Od oktobra do aprila poteka organizirana vadba po enotah. Vadba poteka ob 20.00 ali 20.30. Ob ponedeljkih telovadba v enoti Bežigrad in pilates v enoti Fužine; ob sredah pilates v enoti Vič in ob četrtek joga v enoti Šiška. Ob torkih zjutraj ob 7.00 pa je organizirana jutranja joga v enoti Knjižnice Otona Župančiča. K vadbi so vabljeni vsi zaposleni iz vseh enot.
- Plavanje v Tivoliju od februarja do konca junija, nakup prenosljive plavalne karte za zaposlene.
- Tek na smučeh: organizirani sta dve skupini. Koriščenje kart za tek na smučeh z najeto ali lastno opremo in organiziran popoldanski ali sobotni tečaj teka na smučeh, z najeto ali lastno opremo.
- Na intranetu sta v okviru varstva pri delu objavljena dva sklopa vaj: Vaje za aktiven odmor in Vaje za oči (Varstvo pri delu, 2018).

3.2.3 Aktivnosti, ki omogočajo izbiro zdravega načina življenja in prehranjevanja

Zdrava prehrana in aktiven življenjski slog vplivata na boljše počutje. Aktivnosti, ki se v knjižnici že izvajajo z namenom izboljšanja zdravega načina in prehranjevanja zaposlenih:

- *Zakon o varnosti in zdravju pri delu* iz leta 2011 (ZVZD-1) v 51. členu prepoveduje delo pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc. V Mestni knjižnici Ljubljana je sprejet Pravilnik o izvajanju notranje kontrole za ugotavljanje prisotnosti alkohola in nedovoljenih psihoaktivnih substanc pri zaposlenih v MKL-ju. Pravilnik je objavljen na interni spletni strani knjižnice. V njem je zapisano, »da se od zaposlenih pričakuje, da pred nastopom dela in na delovnem mestu ne uživajo alkohola, drog ali drugih prepovedanih psihoaktivnih substanc« (Pravilnik o izvajanju ..., 2010).
- V skladu z zakonom o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov, ki v 39. členu prepoveduje kajenje v vseh zaprtih javnih in delovnih prostorih, je v prostorih knjižnice in njeni bližnji okolici prepovedano kaditi (Zakon o ..., 2017).
- Vsako leto je na interni strani knjižnice objavljeno, kdaj poteka brezplačno preventivno cepljenje proti gripi.
- Za pripravo obroka je v večjih knjižnicah na voljo čajna kuhinja.
- V vsaki knjižnici je omogočen dostop do pitne vode. Po knjižnicah so postavljeni viri pitne vode, tako v prostorih za uporabnike kot v internih prostorih.

3.2.4 Aktivnosti, ki omogočajo spodbujanje osebnostnega razvoja

Za uspešno opravljanje dela sta poleg sposobnosti in motiviranosti nujna tudi stalno izobraževanje in usposabljanje za delo. Aktivnosti za spodbujanje osebnostnega razvoja in izobraževanja za delo, ki so organizirana v knjižnici, so:

- Organiziranje in možnost udeležbe na izobraževanjih. V preteklem letu so se izobraževali vsi zaposleni, v skupnem številu 6288 ur. Organizirana so bila izobraževanja in izpopolnjevanja naslednjih znanj: IKT-znanja; knjižničarska znanja, izobraževanja s kadrovsko-finančnega področja, pa tudi znanja za izpopolnjevanje mehkih veščin, kot so aktivno poslušanje, komunikacijske spretnosti in obvladovanje stresnih situacij. Izobraževanja so organizirana znotraj Mestne knjižnice Ljubljana, kjer deluje Učni center, ki vsako leto pripravi zanimiv in raznovrsten izbor izobraževanj.
- Prijava in udeležba na zunanjih strokovnih izobraževanjih, ki jih organizirata NUK in IZUM.
- Možnost udeležbe na izobraževanjih, ki so jih izvajali drugi zunanji izvajalci, in sicer Andragoški center Slovenije, Legama, openIT, Pripovedovalski variete, Združenje splošnih knjižnic.
- Možnost udeležbe na različnih simpozijih, posvetovanjih in strokovnih srečanjih v Sloveniji in tujini.
- Omogočen obisk sejma otroških knjig v Bologni; sejma Frankfurt po Frankfurtu in Slovenskega knjižnega sejma.
- Sprejet (november 2017) je bil koncept izobraževanja zaposlenih v Mestni knjižnici Ljubljana na področju IKT-ja. Vzpostavljena je spletna učilnica, ki je namenjena pridobivanju novih IKT-znanj ter osveževanju že usvojenih spretnosti. Katalog znanj je sestavljen iz specifičnih znanj v MKL-ju in splošnih znanj o programski in strojni opreми.

4 Predlog načrta promocije zdravja v Mestni knjižnici Ljubljana

Zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja je predpogoj za uspešno delovanje organizacije. Čeprav je promocija zdravja zakonska obveznost delodajalca, v praksi vse preveč pogosto naletimo na neresen pristop do tega resnega problema. Delodajalci se premalo zavedajo, kako pomembno je zdravje zaposlenih, in to ne le med delovnim časom, ampak tudi zunaj njega (Podjed, Bajt in Jeriček Klanšček, 2016, str. 7).

Vodstvo Mestne knjižnice Ljubljana se zaveda pomena zdravja zaposlenih in izvaja vrsto aktivnosti s področja skrbi in varstva za zdravje zaposlenih. V izjavi o varnosti z oceno tveganja je vključeno tudi področje Promocije zdravja na

delovnem mestu. Promocijo zdravja je knjižnica dolžna v skladu z *Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)* načrtovati in izvajati, zagotoviti sredstva ter način spremljanja njenega izvajanja.

Bolj sistematično, načrtno in dosledno izvajanje ciljanih aktivnostih in ukrepov bi knjižnica lahko dosegla s sprejetjem predloga načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Namen in cilj priprave predloga načrta je preko ozaveščanja delodajalca in zaposlenih doseči boljše zdravje in ozavestiti pomen zdravega življenjskega sloga, zmanjšati tveganje za poškodbe in bolniško odsotnost ter povečati zdravje, zadovoljstvo in osebnostni razvoj zaposlenih. Sprejeti predlog načrta aktivnosti promocije zdravja bi lahko vplival na bolj zavestno in zavzeto delovanje vodstva, vzbudil bi zanimanje in zaupanje zaposlenih in bi tako zaposlene kot vodstvo moralno zavezoval k večji skrbi za varnost in zdravje.

Dobra praksa izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu, ki jo bi v primeru sprejetega predloga načrta promocije zdravja implementirala tudi knjižnica, zajema šest korakov (Podjed idr., 2016, str. 10):

- uvodne aktivnosti,
- priprava na izvajanje,
- analiza stanja zdravja in počutja zaposlenih,
- izdelava načrta promocije zdravja,
- izvajanje ukrepov,
- spremljanje, evalvacija, izboljšave ter pripravo na nov krog aktivnosti promocije zdravja.

V nadaljevanju je na osnovi preučitve dejanskega stanja v Mestni knjižnici in teoretičnih izhodišč pripravljen predlog načrta promocije zdravja za Mestno knjižnico Ljubljana.

4.1 Uvodne aktivnosti in priprava predloga načrta

4.1.1 Določitev odgovornosti za zdravje

Pomemben vidik izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu je zavezanost vseh udeležencev k izvajanju. Je skupek prizadevanj vodstva, zaposlenih in njihovih predstavnikov za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu, nadzor nad izvajanjem in merjenjem učinkovitosti.

»Čeprav je promocija zdravja na delovnem mestu ena najbolj donosnih investicij v poslovanju podjetja, žal številni vodilni v podjetjih in organizacijah promocijo zdravja še vedno razumejo kratkoročno, kot strošek, ter ne upoštevajo

dolgoročnih in širših koristi za podjetje.« (Podjed, 2016b, str. 46) Za uspešno izvajanje promocije zdravja je pomembna zavezanost vodstva. Ključno je, da razume pomen in koristi promocije zdravja na delovnem mestu in podpira delo skupine za zdravje. Aktivnosti delovne skupine za zdravje za pridobitev podpore vodstva so srečanje in predstavitev pripravljenega načrta vodstvu in vključitev vodstvenih zaposlenih v delovno skupino za zdravje. Vodstvo tudi določi odgovorno osebo za promocijo zdravja na delovnem mestu ter zagotovi vire in sredstva. Koordinator naj bo nekdo, ki dobro pozna organizacijo dela v knjižnici, njeno strukturo, zaposlene in komunikacijo z vodstvom in zaposlenimi.

Pri načrtovanju in izvajanju promocije zdravja sodelujejo vsi zaposleni oziroma njihovi sindikalni predstavniki, ki najbolje poznajo delo in težave, povezane z zdravjem, ki se pri delu pojavljajo (Stergar in Urdih Lazar, 2012, str. 17).

Ključno je, da »zaposleni, predstavniki zaposlenih ter vodstvo na otok dobrega počutja veslajo v istem čolnu in v isto smer« (Podjed idr., 2016, str. 11). Vodstvo zagotovi finančna sredstva ter zavzeto izvajanje in spremljanje aktivnosti promocije zdravja ter informira zaposlene in jih motivira k sodelovanju in izvajanju aktivnosti, ki vodijo v izboljšanje zdravja in življenjskega sloga.

4.1.2 Področje veljavnosti

Sprejeti predlog načrta bi veljal za celotno knjižnico, ki vključuje osrednjo knjižnico z upravo, skupnimi službami in knjižnično mrežo z območnimi enotami in njihovimi krajevnimi knjižnicami.

4.1.3 Oblikovanje delovne skupine za zdravje

Vodstvo izda sklep o oblikovanju delovne skupine za zdravje, ki je odgovorna za načrtovanje in izvedbo promocije zdravja na delovnem mestu. Priporočljivo je, da so v njej posamezniki z ustreznim znanjem s področja promocije zdravja, varnosti pri delu oziroma upravljanja s človeškimi viri. Nujno je, da člani delovne skupine razumejo razliko med promocijo zdravja na delovnem mestu ter varnostjo in zdravjem pri delu. Določijo se naloge in odgovornosti posameznih članov ter časovna aktivnost delovanja in sestajanja skupine. Sodelovanje v skupini je prostovoljno, vsaj na začetku oziroma po potrebi se skupini pridruži zunanji strokovnjak.

Predlaga se, da delovna skupina šteje 12 članov, v njej pa naj bi bili:

- direktorica ali namestnica direktorice,

- vodja kadrovske službe,
- pooblaščen izvajalec medicine dela,
- odgovorni strokovni delavec za zdravje in varnost pri delu,
- predstavnik sindikata,
- predstavnik sveta delavcev,
- predstavniki zaposlenih, iz vsake območne enote,

V tem koraku se o uvedbi programa promocije zdravja obvesti vse zaposlene, in sicer preko interne spletne strani knjižnice in rednih delovnih sestankov.

4.2 Analiza zdravja in počutja zaposlenih

Kakovostna analiza stanja predstavlja temelj za opredelitev ključnih problemov. Z analizo se ugotavlja problematika na področju zdravja in dobrega počutja zaposlenih. Namen analize je pridobitev podatkov o zdravstvenem stanju zaposlenih, obremenitvah, tveganjih ter izpostavljenosti stresorjem na delovnih mestih. Dobra analiza pomaga odkriti tista področja, na katerih lahko z ukrepi dosežemo največ (Podjed idr., 2016, str. 12).

4.2.1 Viri podatkov za analizo zdravja in dobrega počutja

Praviloma bi bilo treba spremljati podatke o tem, kako zdravi so zaposleni. Vendar knjižnica teh podatkov nima, zato načrtuje spremljanje podatkov o boleznih, poškodbah, psihosocialnih obremenitvah in stresu. To so tako imenovani pokazatelji negativnega zdravja, na osnovi katerih se ugotavlja, kaj bi bilo treba storiti, da se zdravje zaposlenih izboljša, in sicer:

- Spremljanje bolniške odsotnosti na podlagi bolniških listov: delovna skupina za zdravje ugotavlja pogostost, trajanje in vzroke bolniške odsotnosti (zaradi bolezni, poškodbe, nege družinskega člana) v zadnjih petih letih.
- Anketa o zdravju: delovna skupina za zdravje pripravi anketni vprašalnik za zaposlene z namenom pridobitve podatkov o vrsti zdravstvenih težav; ključnih razlogih za bolniško odsotnost; vprašalnike za ocenitev psihosocialnih obremenitev; zadovoljstva zaposlenih z delom in delovnim mestom; življenjskega sloga zaposlenih in kontrolnimi listi s področja varnosti in zdravja pri delu.
- Poročilo o preventivnih zdravstvenih pregledih zaposlenih, ki jih za knjižnico izda pooblaščen izvajalec medicine dela. Iz poročila je razvidno, katere so najpogostejše zdravstvene težave, ki so bile odkrite pri obdobjih zdravstvenih pregledih in predlogi za izboljšavo zdravja zaposlenih.
- Podatki o poškodbah pri delu: delovna skupina zbere podatke o številu poškodb, vrsti in analizi nastanka poškodb ter o delovnem mestu in drugih

okolščinah nastanka poškodbe. Skrbno se analizira vsaka nezgoda posebej, določijo se vzrok in ukrepi za preprečitev.

Delovna skupina za zdravje določi potek in izbor aktivnosti za pridobitev kakovostne analize o zdravju in počutju zaposlenih. Ko so analize opravljene, pripravi povzetek ključnih ugotovitev. Na podlagi ugotovitev izbere prednostno področje in pripravi načrt ukrepov za izvedbo. Delovna skupina prav tako določi pooblaščenca oziroma odgovorno osebo, ki bo imela dostop do osebnih podatkov zaposlenih. Naloga odgovorne osebe je zagotoviti ustrezne varnostne ukrepe in postopke za zavarovanje podatkov in zaščititi temeljne pravice zaposlenih glede uporabe in varstva osebnih podatkov.

4.2.2 E-OPSA – orodje za celovito podporo promociji zdravja

Vodstvo knjižnice in delovna skupina za zdravje si pri pripravi ocene psihosocialnih tveganj lahko pomagata tudi z uporabo prosto dostopnih spletnih orodij, ki so bila že razvita. »V Sloveniji obstaja izvrstno in slovenskemu prostoru prilagojeno orodje e-OPSA, ki predstavlja najnovejšo različico orodij za ocenjevanje psihosocialnih obremenitev in celovito podporo promociji zdravja na delovnem mestu. Razvil ga je Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU in je prosto dostopen na spletni strani (e-OPSA, 2018). Orodje je prilagojeno slovenskim razmeram in preizkušeno v praksi, delodajalcem pa ponuja tudi nabor ukrepov za obvladovanje ugotovljenega tveganja. Na voljo so tudi brezplačne delavnice za delo z orodjem e-OPSA.« (Šprah, 2017, str. 52)

Orodje e-OPSA meri obremenitve zaposlenih na sedemnajstih različnih področjih. Namen je opredeliti vrsto, moč in škodljive posledice psihosocialnih tveganj, ki so jim izpostavljeni zaposleni v delovnem okolju in zasebnem življenju. Orodje e-OPSA na podlagi natančne analize oblikuje tudi nabor ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj. Namenjeno je tako delodajalcem oziroma tistim, ki v podjetju skrbijo za področje spremljanja varnosti in zdravja pri delu, kot zainteresiranim posameznikom, ki jih zanima lastna ocena obremenitev na delovnem mestu (Šprah, 2017, str. 54).

4.3 Izdelava predloga načrta promocije zdravja

Zaradi svojevrstnosti organizacij in zavodov je priporočljivo, da načrt promocije zdravja pripravi vsaka organizacija sama. Zato je vsak dober načrt promocije zdravja unikaten, optimalno prilagojen organizaciji in zaposlenim (Podjed in Željencov Seničar, 2016, str. 20).

Načrt temelji na zaključkih iz analize zdravja ter prioritet ukrepanja. Posebna skrb je namenjena zaposlenim, njihovemu ozaveščanju, motiviranju za sodelovanje in udeležbo. Načrt je kratek, realen, merljiv, dosegljiv in jasno določa vrsto ukrepov in aktivnosti za izvedbo posameznega ukrepa (Podjed idr., 2016, str. 13).

4.3.1 Predlog načrta promocije zdravja

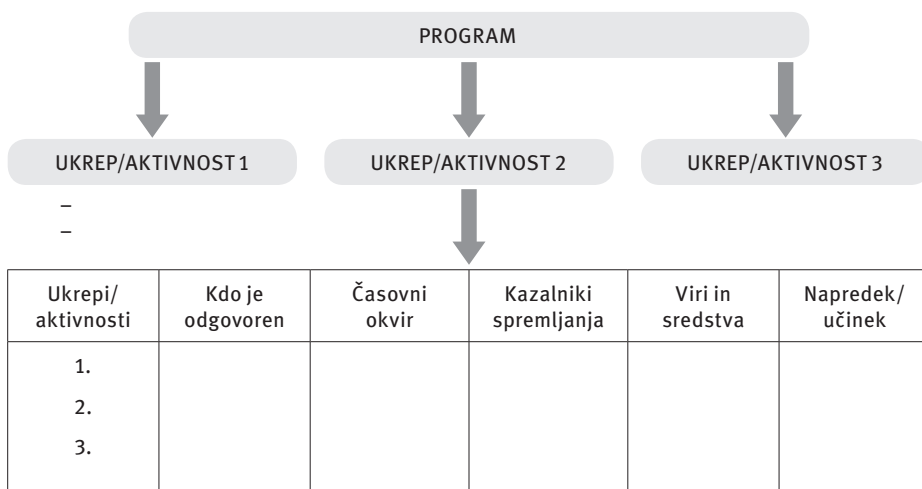
Delovna skupina za zdravje na osnovi ugotovitev iz opravljenih analiz stanja zdravja zaposlenih pripravi načrt promocije zdravja. V tej fazi se določi konkretne cilje in postopke za doseganje teh ciljev, določi se časovni okvir, oceni morebitne stroške, pripravi nabor izvajalcev in odgovornih oseb za izvajanje načrta ter načrt vrednotenja doseženega. Načrt naj temelji na skupni zavezi vodstva in vseh zaposlenih v knjižnici.

Udeležba pri aktivnostih promocije zdravja je za zaposlene prostovoljna in brezplačna. Zaposleni, ki se aktivnosti promocije zdravja ne udeležijo, ne smejo biti v manj ugodnem položaju ali kakorkoli drugače sankcionirani.

Pripravljen predlog načrta promocije zdravja Mestne knjižnice Ljubljana:

- Vodstvo sprejme načrt za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu. Načrt je pisni dokument, ki vsebuje ciljne aktivnosti in ukrepe, s katerimi se vodstvo zavezuje k skrbi za zdravje in varnosti zaposlenih. Določi se področje veljavnosti in tudi, kdo je odgovoren za izvajanje programa. Odgovorna je delovna skupina za zdravje, ki si strokovne naloge porazdeli in določi terminski načrt sestajanja skupine.
- Uvod in namen: kratka predstavitev promocije zdravja; opredelitev ciljnih aktivnosti in ukrepov za spodbujanje zdravja in dobrega počutja zaposlenih. Pregled in ocena uveljavljenih aktivnosti: zaposlene se seznanijo z aktivnostmi, ki jih knjižnica že zagotavlja za zdravje in glavnimi ukrepi iz načrta promocije zdravja.
- Opredelitev ključnih težav na področju zdravja in dobrega počutja zaposlenih: iz pregleda rezultatov analiz se sestavi krajši povzetek ključnih ugotovitev, ki omogočajo osredotočenje na ključne težave.
- Akcijski načrt: na osnovi analize zdravja se pripravi načrt izvedbenih ukrepov za izboljšanje zdravja zaposlenih. Izbira oziroma določitev ukrepa je povezana s konkretnimi cilji promocije zdravja in podrobneje opredeli ciljne aktivnosti, ki so usmerjene v politiko organizacije, delovno okolje in spremembe vedenja posameznika. Določi se ukrep; nato delovna skupina natančno opiše ukrep; kakšne so njegove koristi; terminski načrt izvedbe ukrepa; kakšen je način ugotavljanja realizacije ukrepa; kakšni so viri in orodja za merjenje ukrepa ter kakšni pričakovani stroški.

Ukrepev naj ne bo preveč in uporabi naj se ukrepe, ki so dokazano učinkoviti. V pomoč pri pripravi načrta naj služi obrazec, ki je objavljen na spletni strani Ministrstva za zdravje.



Slika 1: Obrazec za pomoč pri pripravi in izvajanju načrta/aktivnosti ukrepov promocije zdravja (Smernice ..., 2015)

Preglednica 2: Primer ukrepov/aktivnosti promocije zdravja

UKREP/ AKTIVNOST 1: Spodbujanje pitja vode	Kaj: Spodbujanje zaposlenih k zadostnemu pitju vode Kdo je odgovoren: član delovne skupine Časovni okvir: januar–december Kazalniki spremljanja: anketa med zaposlenimi Viri in sredstva: postavitve virov pitne vode Napredek/učinek: zmanjšanje zdravstvenih obolenj
UKREP/ AKTIVNOST 2: Aktivni odmor med delovnim časom	Kaj: Priprava vaj in poziv k aktivnemu odmoru med delovnim časom Kdo je odgovoren: član delovne skupine Časovni okvir: januar–december Kazalniki spremljanja: anketa med zaposlenimi Viri in sredstva: / Napredek/učinek: razbremenitev mišic; sproščanje stresa
UKREP/ AKTIVNOST 3: Intranetni zavihek o promociji zdravja	Kaj: Vzpostavitev intranetnega zavihka o promociji zdravja Kdo je odgovoren: član delovne skupine Časovni okvir: januar–december Kazalniki spremljanja: obiskanost strani, število klikov Viri in sredstva: / Napredek/učinek: informiranje zaposlenih o promociji zdravja

- Finančni načrt: vodstvo se zaveže, da bo v skladu z razpoložljivimi finančnimi sredstvi zaposlenim omogočalo izvajanje načrtanih ukrepov. Veliko ukrepov se lahko izvede brez dodatnih finančnih stroškov ali z zelo nizkimi stroški. Delovna skupina pripravi okvirni načrt izračuna stroškov, ki so nujni za izvedbo posameznega ukrepa iz promocije zdravja.
- Način spremljanja in vrednotenja programa je sestavni del načrtovanja programa. Spremljajo in ugotavljajo se potek izvajanja aktivnosti programa, doseganje in vrednotenje zastavljenih ciljev. Spremljajo se število zaposlenih, vključenih v posamezne aktivnosti, zadovoljstvo zaposlenih, zmanjšanje bolniških odsotnosti, znižanje števila poškodb. Po potrebi se program dopolni.

4.4 Izvajanje aktivnosti promocije zdravja

»Še tako dober načrt promocije zdravja ne more dati učinkov, če ne zaživi v praksi. Ključ za uveljavljanje načrta promocije zdravja so podpora vodstva ter predstavnikov delavcev, uspešno in konstantno delo skupine za zdravje ter seveda sodelovanje zaposlenih. Redno izvajanje aktivnosti in spremljanje rezultatov omogoča tako doseganje pričakovanih rezultatov promocije zdravja kot tudi razumevanje potrebnih izboljšav in prilagoditev« (Podjed in Željeznov Seničar, 2016, str. 23).

Po sprejetju načrta promocije zdravja za uspešno izvedbo programa skrbi delovna skupina za zdravje, ki spremlja, koordinira in promovira program, tako med vodstvom kot med zaposlenimi. Zaposlene je treba motivirati k aktivnemu sodelovanju v konkretnih aktivnostih promocije zdravja. Treba jih je ozavestiti, da je skrb za zdravje odgovornost vsakega posameznika, saj nihče ne more pomagati osebi, ki si ne pomaga sama. Načrtovane možnosti motiviranja zaposlenih v knjižnici:

- Ozaveščanje o koristnosti ukrepov promocije zdravja, ki zaposlenim omogoča nadzor nad lastnim zdravjem in boljšo skrb zase.
- Ozaveščanje o koristnosti ukrepov promocije zdravja, ki segajo tudi zunaj delovnega mesta. Redna telesna aktivnost ohranja in spodbuja zdravje, kar pomeni, da bodo zaposleni ob koncu delovnega tedna imeli manj bolečin v zapestju, vratu in hrbtenici.
- Informiranje zaposlenih o škodljivosti nekaterih razvad, ki slabo vplivajo na zdravje; to so kajenje, pitje alkohola, nezdravo prehranjevanje.
- Aktivno vključevanje zaposlenih v načrtovanje, uvedbo in izvedbo promocije zdravja.
- Aktivnosti promocije zdravja so na voljo vsem zaposlenim, v delovnem času in v prostorih ali blizu knjižnice.
- Najbolj aktivni in motivirani zaposleni so najboljša reklama ter ambasadorji aktivnosti promocije zdravja.

4.5 Spremljanje in evalvacija programa

Delovna skupina za zdravje ves čas spremlja in sproti ocenjuje uspešnost in učinkovitost načrta promocije zdravja. Vrednotenje doseženega se spremlja s pomočjo rednega spremljanja in ocenjevanja kazalnikov vrednotenja ukrepov in končne ocene učinkovitosti programa (Stergar in Urdih Lazar, 2012, str. 24).

Izvedba spremljanja in ocenjevanja programa v knjižnici:

- Izvede se procesna evalvacija, in sicer uspešnost kazalnikov vrednotenja pri vsakem ukrepu. Ugotovi se število sodelujočih v posameznih aktivnostih in ovrednoti kazalnike zdravstvenega stanja, npr. število zaposlenih, ki so opustili kajenje.
- Opravi se programska evalvacija, in sicer ponovna analiza kazalnikov, na osnovi katerih je bila narejena analiza zdravja zaposlenih in na osnovi katerih je bil pripravljen načrt promocije zdravja. Ponovno se analizirajo poročila izvajalcev medicine dela, podatki o poškodbah pri delu, odstotek bolniških odsotnosti.
- Opravi se tudi analiza stroškovne učinkovitosti, višina vloženih finančnih sredstev v izvedbo programa in o prihrankih, ki izhajajo iz zmanjšane ab-sentizma, prezentizma in zmanjšane števila poškodb pri delu.
- Ob koncu koledarskega leta se ugotovijo tudi končna učinkovitost programa, doseganje zastavljenih ciljev in priprava morebitnih sprememb, dopolnitev in nadaljevanje programa promocije zdravja za naslednje leto.

4.6 Orodje NpZdM

Vodstvo knjižnice in delovna skupina za zdravje si pri pripravi načrta lahko pomagata tudi z novim brezplačnim orodjem »NpZdM« za izdelavo načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Orodje NpZdM je nastalo v sklopu projekta ProZDRAV2 (ProZDRAV2, 2018), ki ga je sofinanciral Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Namen projekta je z ozaveščanjem, promocijo in sodobnimi interaktivnimi spletnimi orodji povečati varnost in zdravje zaposlenih.

Orodje NpZdM v skladu z zahtevami zakonodaje, na podlagi vstavljenih podatkov, oblikuje program promocije zdravja na delovnem mestu. Orodje je prosto dostopno na spletni strani, izdelan načrt pa se lahko izvozi v formatu pdf, shrani ali natisne (ProZDRAV2, 2018).

5 Primeri dobre prakse promocije zdravja oziroma predlogi aktivnosti za izboljšanje promocije zdravja v Mestni knjižnici Ljubljana

Na osnovi preučitve aktivnosti promocije zdravja, ki se v Mestni knjižnici že izvajajo, opisa delovnih mest in okoliščin dela v knjižnici, opredelitve potencialnih dejavnikov za razvoj zdravju škodljivih tveganj smo pripravili predlog aktivnosti, ki lahko pripomorejo k izboljšanju organizacije dela in delovnega okolja.

Uvede se priprava mesečnega napovednika načrtovanih dejavnosti promocije zdravja, ki se ga v začetku meseca posreduje zaposlenim po elektronski pošti.

5.1 Aktivnosti, ki pripomorejo k izboljšanju organizacije dela in delovnega okolja

- Priprava Pravilnika o ukrepih za varovanje delavcev pred nasiljem, trpinčenjem, spolnim in drugim nadlegovanjem ter pred drugimi oblikami psihosocialnih tveganj na delovnih mestih.
- Izobraževanje o ergonomskih pristopih k delu in pravilni uporabi pripomočkov za delo.
- Navodila za pravilno dvigovanje bremen in druga gradiva, ki govorijo o načinih preprečitve takih obolenj.
- Strokovni aktivni programi za oblikovanje timov oziroma »team building programi«.
- Razmislek o delu na domu – uvedba bralne ure. Priprava nabora del, ki jih zaposleni lahko opravijo na domu, in njegovo časovno ovrednotenje.
- Obdoben nakup ortopedske delovne obutve.
- Ustanovitev pevskega zbora Mestne knjižnice Ljubljana.
- Misel za zdravje, ki se enkrat na teden posreduje zaposlenim na njihov elektronski naslov.
- Varno doma: ozaveščanje zaposlenih o pomenu uporabe zaščitnih sredstev tudi pri delu doma.

5.2 Aktivnosti, ki spodbujajo zaposlene k redni telesni aktivnosti

- Nakup koles za aktiven prehod med enotami (dogovor z MOL-om o postavitvi Bicikelj postaj v neposredni bližini večjih knjižnic).
- Spodbujanje gibanja vsak dan z uvajanjem aktivnih odmorov med delovnim časom.

- Spodbujanje kolesarjenja v službo in nazaj ter ureditev kolesarnic in parkirišč za kolesa.
- Poleg dvigal prilepiti hudomušno/vzpodbudno opozorilo o zdravi uporabi stopnic.
- Postavitev tiskalnika v skupni prostor, oddaljen od delovnega mesta; treba je vstati in se sprehoditi do tiskalnika.
- Postavitev košev za smeti na hodnik, ne pri delovnih mizah; treba je vstati in se sprehoditi do koša za smeti.
- Organizirana vadba za ohranjanje zdrave hrbtenice pod vodstvom fizioterapevte.
- Tečaj nordijske hoje.
- Organiziranje prostovoljne kolesarske/pohodniške sekcije Mestne knjižnice Ljubljana.
- Organizirano igranje bovlinga.

5.3 Aktivnosti, ki omogočajo izbiro zdravega načina življenja in prehranjevanja

- Ozaveščanje zaposlenih o pomenu in zadostni količini spanja.
- Ozaveščanje zaposlenih o pomenu počitka po delu in pri delu.
- Sodelovanje v projektu Tradicionalni slovenski zajtrk.
- Zdravje v škatlici: ozaveščanje zaposlenih o pomenu in načinih priprave zdrave malice, ki si jo pripravijo doma in prinesejo v knjižnico.
- Spodbujanje pitja vode; ozaveščanje o pomenu hidracije.
- Testiranje za ugotovitev dejanske biološke starosti zaposlenega, določitev ukrepov pri posamezniku za izboljšanje stanja in spremljanje napredka pri posamezniku.
- Izobraževanje na temo, kako zaščitimo svoje zdravje in kako ga ohranimo. Pooblaščenka izvajalka medicine dela predstavi napake, ki jih pri svojem delu počnemo, in tehnike izboljšav.
- Predavanje o razlogih za nastanek in načinih obvladovanja mišično skeletnih obolenj.
- Izobraževanja na temo krepitev imunskega sistema in predavanja o zdravi prehrani.
- Možnost dodatnega merjenja pritiska in kontrole sladkorja v krvi v sodelovanju z lokalnim zdravstvenim domom.
- Organiziranje šole hujšanja v sodelovanju z lokalnim zdravstvenim domom.
- Delavnica o samopregledovanju dojk v sodelovanju z lokalnim zdravstvenim domom.
- Ozaveščanje moških o najpogostejši obliki raka pri moških, to je raku na prostati.
- Pogostejši okulistični pregledi.

- Ozaveščanje zaposlenih o posebnih dnevih v letu; dan zdravja (7. april), svetovni dan hrane (16. oktober), tradicionalni slovenski zajtrk (november).

5.4 Aktivnosti, ki omogočajo spodbujanje osebnostnega razvoja

- Izobraževanja na temo komunikacije – usposabljanje za konstruktiven dialog in bonton.
- Izobraževanja na temo komunikacije – učinkovito obvladovanje konfliktov.
- Organiziranje delavnic na temo prepoznavanja stresa, stresorjev, preprečevanja in primerov dobre prakse obvladovanja stresa.
- Organiziranje predavanj o prepoznavanju začetnih znakov in pristopih k obvladovanju depresije.
- Organiziranje psihosocialne pomoči in objava telefonske številke za psihosocialno pomoč.
- Organiziranje predavanja o čustveni inteligenci, čuječnosti in drugih alternativnih pristopih soočanja z vsakdanjim stresom.

6 Sklepne ugotovitve

Na podlagi teoretičnih izhodišč in analize stanja skrbi za zdravje v Mestni knjižnici Ljubljana so nastale naslednje sklepne ugotovitve:

- V Mestni knjižnici Ljubljana se v skladu z zakonodajo že izvajajo aktivnosti promocije zdravja.
- Vodstvo Mestne knjižnice Ljubljana se zaveda, da le zdravi zaposleni s svojimi vrednotami, pričakovanji, držo in vitalnostjo zagotavljajo uspešnost in konkurenčno prednost knjižnice.
- V knjižnici je organiziranih veliko aktivnosti, ki zagotavljajo varno in zdravo delo, vzpostavljen je dialog med vodstvom in zaposlenimi, organizirane so vadbe, različna izobraževanja.
- Kljub že uveljavljeni skrbi za zdravje zaposlenih ostaja še veliko ukrepov in aktivnosti, s katerimi se lahko pomembno izboljša sedanje stanje.
- Predlaga se uvedba pripravljenega načrta promocije zdravja na delovnem mestu. Predlagan pripravljen načrt promocije zdravja poleg obveznih, zakonsko določenih aktivnosti sistematično opredeljuje tudi aktivnosti in ukrepe, ki jih je vodstvo dolžno izvajati zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih in je obvezujoč (vsaj moralno) tako za vodstvo kot zaposlene. Predlog načrta se pripravi na osnovi analize potreb in zaznanih težav v zvezi z zdravjem zaposlenih ter vpliva na spodbujanje zdravega življenjskega

- sloga zaposlenih, zmanjšanje stresa na delovnem mestu, vpliva na izboljšanje medsebojnih odnosov in komunikacije na delovnem mestu.
- Veliko aktivnosti in ukrepov je mogoče vpeljati brez dodatnih finančnih stroškov ali z majhnim finančnim vložkom.
 - Še veliko je treba postoriti glede obveščanja in ozaveščanja zaposlenih o tem, kaj sploh je promocija zdravja, katere aktivnosti se že izvajajo v okviru skrbi za zdravje zaposlenih, o pomenu zdravega in aktivnega življenjskega sloga. Še posebej je treba razmisliti o motiviranju tistih zaposlenih, ki so »pasivni in nevidni«, torej tistih, ki »hodijo v službo« in se nikoli ne udeležijo ali aktivno sodelujejo v nujenih dejavnostih.
 - Promocija zdravja na delovnem mestu je za vodstvo več kot samo zakonska obveza. Treba se je tudi zavedati, da so zaposleni za svoje zdravje v prvi vrsti odgovorni sami, sami morajo aktivno prispevati k skrbi za lastno zdravje in dobro počutje. Vodstvo pa naj jim pri tem pomaga z določenimi ukrepi, ki pripomorejo k oblikovanju boljšega delovnega okolja, izboljšanju delovnih procesov in razmer na področju varstva in zdravja pri delu.

7 Zaključek

Pregled večjega števila znanstvenih študij pokaže, da je vlaganje v promocijo zdravja eno najdonosnejših vlaganj. »Po podatkih evropske agencije za varnost in zdravje pri delu naj bi vsak evro, namenjen promociji zdravja na delovnem mestu, prinašal, zaradi manjših stroškov izostajanja z dela, višje produktivnosti in drugih učinkov, donos v višini od 2,5 do 4,8 evra.« (Štandeker, 2017, str. 17) Promocija zdravja je zelo donosna, če se izvaja pravilno, strokovno in zavzeto.

Čeprav je izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu uzakonjeno, je v praksi zaznati veliko težav pri izvajanju. Podjetja se promocije zdravja lotevajo nestrokovno, zaznati je površno izvajanje ukrepov in nesistematičnost pristopa, primanjkuje strokovno usposobljenega kadra in zagotavljanje finančnih sredstev (Podjed, 2016a, str. 20). Prav zato se pogosto uvede le toliko ukrepov, da se zadosti zakonskim določilom. Na drugi strani pa zaposleni oblikovanje boljšega delovnega mesta razumejo kot nalogo in dolžnost delodajalcev, sami pa dostikrat niso pripravljeni storiti ničesar za izboljšanje (Stare, 2012, str. 7). Dejstvo je, da je skrb za zdravje in dobro počutje predvsem osnovna in temeljna naloga vsakega posameznika. Vodstvo in organizacija lahko zagotavljata aktivnosti za spodbujanje zdravja, toda če zaposleni aktivnosti ne bodo upoštevali in koristili, bodo nekoristne.

Dejanski namen promocije zdravja je preventiven. Usmerjen je v ozaveščanje, informiranje, izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, da vzpostavijo bolj zdrav način lastnega zavedanja in delovanja v korist zdravja, tako v neposrednem delovnem okolju, kot posledično tudi zunaj delovnega okolja. V nasprotju z drugimi medicinskimi orodji je promocija zdravja usmerjena v zdravje, in ne v bolezen. Zdravje je namreč osnovni pogoj za normalno življenje in delo, promocija zdravja pa zdravje spodbuja in usposablja zaposlene, da znajo zanj sami poskrbeti in ga tudi sami izboljšati.

Čeprav je bil na področju promocije zdravja v zadnjem času zaznati velik napredek, bi se na omenjenem področju dalo storiti še veliko. Skupne aktivnosti promocije zdravja, zavedanje in sodelovanje vseh udeležencev, tako države, vodstva kot zaposlenih, vodi v izboljšanje zdravja in zadovoljstva zaposlenih, kar pomeni večjo učinkovitost in konkurenčnost organizacije. Vse te aktivnosti pa je velikokrat mogoče doseči s preprostimi organizacijskimi spremembami, ki ne zahtevajo niti veliko vloženega časa niti veliko vloženih finančnih sredstev.

Navedeni viri

Constitution of WHO: principles [spletna stran]. (2018). Geneva: World Health Organization. Pridobljeno 27. 5. 2018 s spletne strani: <http://www.who.int/about/mission/en/>

e-OPSA: e – orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absenzizma [spletna stran]. (2018). Ljubljana: Druženomedicinski inštitut ZRC SAZU. Pridobljeno 27. 5. 2018 s spletne strani: <http://www.opsa.si/>

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2018). Promocija zdravja na delovnem mestu za delavce. *E-facts*, (94), 1–2. Pridobljeno 21. 5. 2018 s spletne strani: <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/factsheets/94>

Izjava o varnosti z oceno tveganja. (2012). Ljubljana: Mestna knjižnica Ljubljana. Pridobljeno 24. 5. 2018 s spletne strani: http://intranet.mklj.si/images/documents/varstvo_pri_delu/izjava.pdf

Kamin, T. (2006). *Zdravje na barikadah: dileme promocije zdravja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ocena tveganja. (2012). Ljubljana: Mestna knjižnica Ljubljana. Pridobljeno 24. 5. 2018 s spletne strani: http://intranet.mklj.si/images/documents/varstvo_pri_delu/11.pdf

Petruša, L. in Remec, M. (2010). *V zdravju je moč: veselo na delo!: promocija zdravja in telesne dejavnosti na delovnem mestu*. Koper: Zavod za zdravstveno varstvo Koper.

Podjed, K. (2016a). Donosnost promocije zdravja. *Ekonomski razprave*, 20(4), 19–22.

Podjed, K. (2016b). *Vodnik v stroške in donosnost promocije zdravja*. Kranj: Inštitut za produktivnost. Pridobljeno 18. 5. 2018 s spletne strani: https://dmi.zrc-sazu.si/sites/default/files/vodnik_v_stroske_in_donosnost_promocije_zdravja.pdf

Podjed, K., Bajt, M. in Jeriček Klanšček, H. (2016). *Promocija zdravja v žepu: priročnik za sindikalne zaupnike, člane svetov delavcev in vse, ki jih to zanima*. Koper: Obalna sindikalna organizacija – KS 90. Pridobljeno 5. 3. 2018 s spletne strani: http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/promocija_zdravja_v_zepu_prirocnik_za_sindikalne_zaupnike.pdf

Podjed, K. in Željeznov Seničar, M. (2016). *Priročnik dobre prakse promocije zdravja v vzgoji in izobraževanju ter socialnemu varstvu*. Ljubljana: Konfederacija sindikatov javnega sektorja. Pridobljeno 6. 3. 2018 s spletne strani: http://www.konfederacija-sjs.si/p_szz/media/prirocnikpromocijazdravjaeobjava.pdf

(P)*Ostanimo zdravi: z dobro načrtovano promocijo zdravja na delovnem mestu do zdravih in zadovoljnih zaposlenih*. (2014). Ljubljana: Izobraževalno raziskovalni inštitut. Pridobljeno 26. 5. 2018 s spletne strani: <http://www.iri-lj.si/images/dokumenti/kronebo-delodajalci-2014.pdf>

Povsod v mestu: strateški načrt Mestne knjižnice Ljubljana za obdobje 2017–2021. (2016). Ljubljana: Mestna knjižnica Ljubljana. Pridobljeno 7. 6. 2018 s spletne strani: https://www.mklj.si/images/dokumenti/splosno/o_nas/informacije_javnega_znacaja/Strateski_nacrt_MKL_2017-2021.pdf

Pravilnik o delovnem času v Mestni knjižnici Ljubljana. (2018). Ljubljana: Mestna knjižnica Ljubljana. Pridobljeno 12. 3. 2018 s spletne strani: http://intranet.mklj.si/images/documents/dokumentacija/interni_pravilniki/pravilnik%20o%20delovnem%20casu%20mkl.pdf

Pravilnik o izvajanju notranje kontrole za ugotavljanje prisotnosti alkohola in nedovoljenih psihoaktivnih substanc pri zaposlenih v Mestni knjižnici Ljubljana. (2010). Ljubljana: Mestna knjižnica Ljubljana. Pridobljeno 24. 5. 2018 s spletne strani: http://intranet.mklj.si/images/documents/dokumentacija/interni_pravilniki/Pravilnik%20o%20ugotavljanju%20alkoholiziranosti.pdf

ProZDRAV2. (2018). Ljubljana: Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ. Pridobljeno 15. 3. 2018 s spletne strani: <http://npzdm.prozdrav2.si/>

Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu (verzija 1.0). (2015). Ljubljana: Ministrstvo za zdravje. Direktorat za javno zdravje. Pridobljeno 26. 5. 2018 s spletne strani: http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno_zdravje_2015/zdr_na_del_mestu/Smernice_promocija_zdravja_na_delovnem_mestu-marec_2015_25012017.pdf

Stare, J. (2012). *Boljše delovno okolje za boljše sodelovanje: priročnik*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

Stegar, E. in Urdih Lazar, T. (2012). *Zdravi delavci v zdravih organizacijah: priročnik za promocijo zdravja pri delu v mikropodjetjih*. Ljubljana: Univerzitetni klinični center. Klinični inštitut za medicino dela in športa.

Šprah, L. (2017). Slovenska orodja za presojo psihosocialnih tveganj in obvladovanje stresa. *HR&M*, 3(10), 52–56.

Štandeker, K. (2017). Kako dobro v Sloveniji skrbimo za zdravje zaposlenih?. *HR&M*, 3(10), 16–18.

Varstvo pri delu [interni dokument]. (2018). Ljubljana: Mestna knjižnica Ljubljana. Pridobljeno 12. 3. 2018 s spletne strani: <http://intranet.mklj.si/index.php/varstvo-pri-delu>

Weinberg, A., Southerland, J. V. in Cooper, C. L. (2010). *Organizational stress management: a strategic approach*. London: Palgrave Macmillan.

Zakon o omejevanju uporabe tobačnih in povezanih izdelkov (ZOUTI). (2017). *Uradni list RS*, št. 9.

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

Zdravje na delovnem mestu [spletna stran]. (2018). Ljubljana: Ministrstvo za zdravje. Pridobljeno 10. 3. 2018 s spletne strani: http://www.mz.gov.si/si/delovna_podrocja_in_prioritete/javno_zdravje/zdravje_na_delovnem_mestu/

Suzana Štremfelj

Mestna knjižnica Ljubljana, Kersnikova ulica 2, 1000 Ljubljana
e-pošta: suzana.stremfelj@mklj.si