

## **DOBRO POČUTJE POSAMEZNIKA V DIGITALNI DRUŽBI JE KLJUČNO ZA NJEGOVO KAKOVOST IN ODLIČNOST**

**Zinka Kosec, višješolska predavateljica**

*Akademija Akcija, zavod za aktivni razvoj*

*Savska cesta 26, 1230 Domžale*

*zinka.kosec@t-2.si*

### **Povzetek**

Dobro počutje posameznika v digitalni družbi je osnova za kakovosten izdelek oziroma storitev organizacij. V organizacijah se pogosto dogaja, da so vsebine, ki naj bi pripomogle k zdravju in dobrem počutju posameznika izbrane naključno, ko se zdi, da je čas ali ko so na voljo neporabljeni finančna sredstva. Pogosto pa tudi samo kot črka na papirju v oceni tveganja ali mogoče še v programu promocije zdravja na delovnem mestu. Da vzpostavimo pogoje v organizaciji, v katerih se bo posameznik dobro počutil pa zahteva strokoven in sistematičen pristop – poznan kot korporativni velnes program.

Zavzetost in motiviranost vključenih v program je pogoj za učinkovitost tega. Zato želimo predstaviti sistematičen pristop k zmanjševanju tveganja, da bo slabo počutje posameznika (do sedaj nedorečena siva cona) na delovnem mestu lahko negativno vplivalo na kakovost izdelanega proizvoda. Da lahko to pričakujemo je nujno, da se vodstvo oziroma lastniki zavedajo, da s tem pridobivajo na kvaliteti, zadovoljstvu in stabilnosti v organizaciji.

Pomembna pa je jasna namera vodstva za vpeljavo programa, ter aktivno sodelovanje zaposlenih, ki sodelujejo v vseh fazah vpeljave in izvedbe programa korporativnega velnesa. Bistvo korporativnih velnes programov je, da posameznikom predstavimo, kaj pomeni njihovo dobro počutje za njih, za izdelek, za organizacijo in konec koncev za družbo, kot celoto. Tako se počutijo odgovorni in lahko pričakujemo, da skrb za lastno zdravje in dobro počutje postane njihov stalni spremljevalec. Vsebina članka je napisana na osnovi izkušenj iz prakse, raziskovanja domače in tuje literature in sklepanja po metodi dedukcije.

**Ključne besede:** dobro počutje, korporativni velnes, stres, promocija zdravja na delovnem mestu

Udeleženci bodo seznanjeni s pomenom dobrega počutja zaposlenih za odličnost in kakovost njihovih izdelkov oziroma storitev. Predstavljen bo pristop korporativnega velnes programa, ki sistematično pristopa k zagotavljanju dobrega počutja posameznika na delovnem mestu. Posebej bodo tudi opozorjeni na posamezne parametre, ki so lahko vzrok za zmanjšano vztrajnost ali angažiranost v programu.

### **1 UVOD**

Ljudje na delu preživimo velik del svojega odraslega življenja, zato delovno mesto oziroma delovno okolje nedvomno pomembno vpliva na zdravje zaposlenih (Petruša, L., Remec, M., 2010). Skoraj vsak od teh posameznikov se vsaj v enem delu srečuje tudi z digitalnimi orodji. Njegovi nadrejeni pa od njega zahtevajo vsaj določen standard kvalitete opravljenega dela, vse pogosteje tudi odličnost.

## 1.1 Opredelitev pojmov

Svetovna zdravstvena organizacija je zdravje opredelila kot stanje popolnega telesnega, duševnega in socialnega blagostanja, ne le odsotnost bolezni ali napake (Kališnik, 2002). Iz navedenega sledi, da sta zdravje in dobro počutje med seboj povezana (Mrak, 2014).

V svetu dobro počutje razumejo kot wellbeing, delovanje na tem področju pa so poimenovali wellness, slovensko jo zapisujemo velnes. Dunn je besedo velnes sestavil iz dveh besed: »well-being« in »fitness«. Tako sta v besedi velnes zajeti dve gibanji, ki sta se razvili po drugi svetovni vojni v ZDA v sklopu novega globalnega mišljenja na področju zdravja (Gojčič, 2014).

Za posameznika na delovnem mestu, še posebej za posameznike, ki delajo z različnimi digitalnimi orodji pa želimo omogočiti, da se to dobro počutje prenese tudi na delovno mesto. Zato verjamem, da je wellness občutek in ne prostor. Skrb (lastna ali organizacije) za dobro počutje posameznika na delavnem mestu imenujemo korporativni velnes.

### POČUTJE NA DELOVNEM MESTU

Aktivna populacija v Sloveniji glede varovanja in krepitev zdravja spada med ogrožene skupine prebivalcev (Mrak, 2014). Zoni S. in Lucchini G. (2012) sta ugotovila, da Slovenija po raziskavah Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, spada med najbolj ogrožene države med članicami Evropske unije z vidika izpostavljenost zaposlenih stresu. Na področju izobraževanja in zdravstvenega varstva je na primer o čezmernem stresu na delovnem mestu poročalo kar 60 % delavcev. Zato Bizjak E. (2014) pravi, da mora biti skrb za psihofizično zdravje zaposlenih stalna. Pomembni sta izobrazba zaposlenih in spodbuda oziroma ukrepi okolja za ohranjanje/vzpostavljanje optimalnega zdravja zaposlenih.

Ker so se obremenitve na zaposlene, še zlasti v času minule recesije stopnjevale je bil nujen ukrep, da se zaščiti zdravje delavcev. Tako je bilo poseženo na področje varnosti in zdravja pri delu. V Zakon o varstvu zdravja pri delu (2011) so bile določene pravice in obveznosti tako delodajalca kot delavca v zvezi z varnim in zdravim delom. Kot določata 6. in 32. člen zakona mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zagotoviti sredstva in možnost spremljati izvajanje tega. Ob tem 76. člen zakona v 27. točki določa, da mora delodajalec načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu tudi v izjavi o varnosti z oceno tveganja (ZVZD-1, 2011).

Namen promocije zdravja na delovnem mestu naj bi bil usmerjen v skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe. Z izboljšanjem le tega lahko posledično pričakujemo, da bodo doseženi zahtevani standardi kakovosti in bo v vsakem trenutku stremljeno k odličnosti tako v svojem delu, kot tudi v odnosu do širšega okolja.

### KAJ LAHKO NAREDIMO

S stališča posameznika je program korporativnega velnesa, ki je lahko oblikovan tudi pod okriljem promocija zdravja na delovnem mestu proces, ki omogoča, da ljudje bolje spoznajo, ozavestijo in tako tudi obvladujejo dejavnike, ki vplivajo na njihovo dobro počutje in zdravje, posledično pa na kakovost lastnih izdelkov oziroma storitev.

Posamezniki v digitalni družbi v delovnem okolju, ki podpira zdravje, vedo, da jih njihova delovna organizacija spodbuja in podpira pri ohranjanju in izboljševanju zdravja. Okolje, v katerem so možnosti, ki varujejo in omogočajo zdravje (npr. ponudba zdrave prehrane za malice in kosila; pokrita parkirišča za kolesa), lažje in dostopnejše od drugih možnosti, imenujemo podporno okolje (Mrak, 2014).

Ministerstvo za zdravje RS (2014) je določilo sistematične cilje in aktivnosti na področju:

- izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja,
- spodbujanja zaposlenih, da se aktivno udeležujejo aktivnosti za varovanje in krepitev zdravja,
- omogočanja izbire zdravega načina življenja in
- spodbujanja osebnostnega razvoja.

Ker pa ne moremo splošnih priporočil reprezentirati na vse organizacije je pomembno, da je podlaga za izdelavo programa korporativnega velnesa analiza zdravja in počutja zaposlenih. Tako ugotovimo glavna področja, ki bodo sestavljala vsebino programa. S tega vidika je pomembno spremljanje tudi podatkov o bolniškem staležu, poškodbah, napakah pri delu, invalidnosti, ugotovitvah preventivnih pregledov in drugo. V procesu načrtovanja programa poskušamo določeno dogajanje prikazati z različnih zornih kotov, da lahko sestavimo načrt vplivanja nanj.

Načrt korporativnega velnes programa vključuje:

- posnetek stanja,
- cilje,
- vsebino,
- vodjo,
- odgovorno osebo,
- udeležence,
- izvajalce,
- načine izvedbe,
- pričakovane koristi in
- pričakovano končno oceno izvedenega.

Seveda se vse ovrednosti tudi s parametri časa posamezne dejavnosti in trajanja celotnega programa ter nenazadnje višino finančnega vložka.

## **ČE RESNIČNO ŽELITE BITI KAKOVOSTI IN ODLIČNI**

Odločitev delodajalca, da svoje sodelavce vključi v korporativne velneške programe s katerimi bodo lahko vzdrževali zdrav življenjski slog, je hkrati lahko tudi njegova konkurenčna prednost, ki se kaže na trgu in hkrati zvišuje občutek pripadnosti organizaciji, saj posamezniki začutijo, da so tu pomembni in vredni. Ozaveščenemu posamezniku sodobne družbe, ki v veliki meri temelji na digitalnih orodjih je vse bolj pomembno, da lahko ob zahtevnem delu poskrbijo tudi za svoje zdravje. S tem si organizacija tudi dviguje ugled na trgu dela in se tudi boljši kadri v večji meri odločajo za podjetja, ki jih lahko ponudijo tudi ustrezen program korporativnega velnesa.

Hkrati je to način, s katerim delodajalec lahko doseže zmanjšano stopnjo absentizma ter drugih načinov odsotnosti z dela. Pomemben argument v prid tej odločitvi je tudi prilagoditev razmeram, ko je aktivna delovna doba vse daljša. Temu dejstvu se bodo morali delodajalci prilagoditi in se potruditi, da bo

psihofizično zdravje ljudi čim dlje v dobri kondiciji. Od tega bodo imeli največ posamezniki in podjetja, ter posledično celotna družba (Karan, 2016).

Seveda je v prvi vrsti pri vpeljevanju velneškega programa v podjetje bistveno, da mora biti vodstvo motivirano in zavzeto, da bi tak program v podjetje vpeljali, saj mu s tem dajo kredibilnost. Korporativni velnes program mora postati del celotnega poslovnega procesa in imeti enak pomen kot vsa ostala področja delovanja organizacije. Pod drugi strani pa seveda ne gre niti brez upoštevanja želja zaposlenih, katerih velneških storitev si želijo. V praksi se ugotavlja, da raznolikost ponudbe (na primer možnost izbora zdravega obroka, sprostilne vaje, skupinska vadba,...), povečuje možnost, da bodo zaposleni sledili programu skozi celoten proces, kar je bistveno. Vodje korporativnega velnes programa pa morajo nujno biti ves čas budni in opazovati delovanje vključenih in se jim prilagajati s ponudbo v primeru, da opazijo spremembne.

Učinkovitost v prvi vrsti lahko merimo z kazalci absentizma, fluktuacije, produktivnosti, napak pri delu in tako dalje na dolgi rok pa seveda s tem, koliko zdravih navad so ljudje osvojili zase, za življenjske ne zgolj za program. Učinkovitost je tudi to, da sami udeleženci skozi čas predlagajo še druga področja, ki bi bila lahko vključena v program, ali pa zgolj nagovorijo sodelavca, da naj namesto čokoladice za prigrizek izbere jabolko. Kakovostno domače jabolko!

## Literatura in viri

Bizjak E., Delovno okolje in psihofizično zdravje zaposlenih, *zbornik 5.konferenca coachinga za zdravje in dobro počutje zaposlenih*, 2014, Glotta Nova, Center za novo znanje, d. o. o., Ljubljana, str.32-44

Fras Z. et al., Nacionalni program spodbujanja telesne dejavnosti za krepitev zdravja od 2007 do 2012. Ministrstvo za zdravje, Republika Slovenija, 21. 6. 2016 from [http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno\\_zdravje\\_09/Nacionalni\\_program\\_telesna\\_dejavnost\\_slo.pdf](http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno_zdravje_09/Nacionalni_program_telesna_dejavnost_slo.pdf)

Gojčič S. (2014). Velens in velneška dejavnost, Glotta nova, Ljubljana.

Gojčič S. (2005). Wellness: Zdrav način življenja, nova vrsta turizma, GV, Ljubljana.

Kališnik et al (2002). Slovenski medicinski slovar, Medicinska fakulteta, Ljubljana.

Karan M.: Uvedba velneškega programa v podjetju, 14. 10. 2016 from: [www.velnes.si](http://www.velnes.si)

Karan, M., Velnes kot način življenja zaposlenih, *zbornik 5.konferenca coachinga za zdravje in dobro počutje zaposlenih*, 2014, Glotta Nova, Center za novo znanje, d. o. o., Ljubljana, str.45-50

Mrak J., Zdravje in dobro počutje zaposlenih, *zbornik 5.konferenca coachinga za zdravje in dobro počutje zaposlenih*, 2014, Glotta Nova, Center za novo znanje, d. o. o., Ljubljana, str. 10-13

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

Stergar, E., Udrih Lazar, T. (2012) Zdravi delavci v zdravih organizacijah. Priročnik za promocijo zdravja pri delu v srednje velikih in velikih podjetjih in organizacijah, Univerzitetni klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, Ljubljana.

Zoni S., Lucchini G. European approaches to work-related stress: a critical review on risk evaluation, Safety and health at work, (2012), vol. 3, issue 1, str. 43-49