



Marta Bon,
Zinka Kosec

Uporaba elementov korporativnega velnesa v športu

Izvleček

Skrb (lastna ali organizacije) za dobro počutje posameznika v njegovem delavnem okolju imenujemo korporativni velnes. Namen prispevka je osvetliti pomen dobrega počutja ljudi, ki delujejo ali so zaposleni v športu. V prispevku so predstavljene osnovne smernice k sistematičnemu pristopu k zmanjševanju tveganja, da bi slabo počutje športnika negativno vplivalo na kakovostni tekmovalni nastop in slabo počutje delavcev v športu negativno na učinkovitost športne organizacije.

Korporativni velnes je sicer v poslovnem svetu in večini javnih organizacij vedno bolj razširjena in po učinkih zelo cenjena dejavnost, med slovenskimi strokovnimi delavci v športu pa se skoraj ne uporablja. Po drugi strani pa je dejstvo, da se elementi športa in gibalnih dejavnosti uporabljajo kot sredstvo za dobro počutje v praktično vseh drugih poklicih in dejavnostih. Z vidika aplikacije različnih elementov korporativnega velnes programa na področju športa je smiselna delitev na strokovne delavce v športu in pa na športnike – tekmovalce. Športnike preko programa korporativnega velnesa usmerjamo v sprejemanje odgovornosti za lastno uspešnost in učinkovitost s končnim ciljem, da skrb za lastno zdravje in dobro počutje postane njihova osebna usmeritev v športni karieri in po njej. Za strokovne delavce, ki skrbijo za podporne storitve v športu, pa veljajo podobna priporočila kot za ostale poklice ob upoštevanju specifičnosti delovnega mesta. V osnovi gre za dolgoročni, sistematični, merljiv pristop ter za sistematično uravnoteženje telesnega, socialnega, duševnega, duhovnega in čustvenega zdravja.

Ključne besede: dobro počutje, korporativni velnes, športnik.



The use of corporate wellness elements in sport

Abstract

Care for the well-being of a person in their working environment (by themselves or their organisation) is called corporate wellness. The aim of the contribution is to shed light on the importance of the well-being of people engaged or employed in sports. The article presents the basic guidelines for setting up a systematic approach to reducing the risk of an athlete's poor well-being negatively affecting the quality of their competitive performance as well as the poor well-being of sports employees negatively affecting the efficiency of a sports organisation.

Corporate wellness is increasingly gaining ground in the business world and most public organisations and, judging from its effects, it is a highly valued activity, whereas Slovenian sports professionals rarely use it. On the other hand, it is a fact that the elements of sport and motor activities are used as a means to achieve well-being in practically all other professions and activities. In terms of the application of different elements of a corporate wellness programme in the field of sports, it is reasonable to distinguish between sports professionals and athletes/competitors. Through corporate wellness programmes athletes are guided into accepting responsibility for their own performance and efficiency, with the final aim to ensure that care for one's own health and well-being becomes their personal philosophy in their sports career and afterwards. For sports professionals who provide support services in sports, similar recommendations apply as for other professions, taking the specifics of individual jobs into account. Basically, this is a long-term, systematic and measurable approach as well as a systematic balancing of physical, social, mental, spiritual and emotional health.

Key words: well-being, corporate wellness, athlete

■ Uvod

Ljudje na delu preživimo velik del svojega odraslega življenja, zato delovno mesto oziroma delovno okolje nedvomno pomembno vpliva na zdravje zaposlenih (Petruša in Remec, 2010). Skoraj vsak se vsaj v enem delu srečuje tudi z najrazličnejšimi zahtevami sodobnega časa, kar je pogosto dodaten stres za zaposlenega, ki je v nenehnem strahu ali bo uspel slediti zahtevam. Njegovi nadrejeni pa od njega zahtevajo vsaj določene standard kvalitete opravljenega dela, vse pogosteje tudi odličnost (Kosec, 2016).

Svetovna zdravstvena organizacija je zdravje opredelila kot stanje popolnega telesnega, duševnega in socialnega blagostanja, ne le odsotnost boleznih ali napake (Kališnik in drugi, 2004). Splošno je namreč znano, da sta zdravje in dobro počutje med seboj povezana.

V svetu dobro počutje razumejo kot »well-being«, 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).

Gojčičeva (2005) navaja velnes kot sistem sestavljen iz petih elementov:

- o telesnega,
- o socialnega,
- o duševnega,
- o duhovnega in
- o čustvenega zdravja.

Glede na to, da je telesni element zagotavljanja dobrega počutja v športnem okolju osnovni element, bi bilo smiselno prilagoditi program za posameznike v športu tako, da se v večji meri pokriva ostale štiri elemente.

Aktivna populacija v Sloveniji glede varovanja in krepitve zdravja spada med ogrožene skupine prebivalcev (Mrak, 2014). Slovenija spada po raziskavah Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (2010) med najbolj ogrožene države med članicami Evropske unije z vidika izpostavljenosti zaposlenih stresu. Zato več strokovnjakov in študij (npr. Bizjak, 2014; Bon, Dolenc in Kajtna, 2014) navaja, da mora biti skrb za psihofizično zdravje zaposlenih stalna in sistematična, še posebej v stresno

izpostavljenih poklicih, kar je tudi zakonsko opredeljeno v Zakonu o varstvu zdravja pri delu (2011), kjer 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 (ZVZD-1, 2011).

■ Dobro počutje v poklicih v športu

Posamezniku na delovnem mestu v športu želimo omogočiti dobro počutje tudi v času izvajanja delavnega procesa. Gre za to, da velnes postane občutek in ne zgolj prostor. Skrb (lastna ali organizacije) za dobro počutje posameznika na delovnem mestu imenujemo korporativni velnes (Kosec, 2016). Šport in telesna vadba imata preverjeno pomembno mesto v različnih celostnih obravnavah posameznikov v današnjih zahtevnih družbenih dogajanjih, tudi na primer v modelu »moč polne angažiranosti« (Šterbucl in Bon, 2016).

V športu je poleg vloge vrhunškega tekmovalca eno najbolj izpostavljenih delavnih mest najvišji organ ali oseba poslovodnja; najbolj pogosto v športu nastopa kot (športni) direktor kluba. Iz pridobljenih empiričnih spoznanj je Retar (2015) prišel do zaključka, da so za slovenske športne managerje najpomembnejše specifične kompetence predvsem razvijanje pozitivnega delovnega okolja, predstavljanje strokovne in moralne avtoritete ter ustrezno organiziranje in delegiranje nalog. Prav tako so jim zelo pomembne splošne kompetence, kot so sposobnost sodelovanja z ljudmi, uporaba pridobljenega znanja v praksi in sposobnost ustvarjanja novih idej. Na podlagi splošnih kompetenc uspešnost slovenskih športnih managerjev najbolj pojasnjujejo faktorji ustvarjalnosti, raziskovalnega znanja, znanja managementa, znanja športne stroke in sposobnosti dela z ljudmi. Splošne kompetence dopolnjujejo specifične s faktorji poslovnih – organizacijskih znanj in sposobnosti, finančno – tržnih znanj, sposobnosti uravnavanja odnosov z okoljem, ravnanja z ljudmi in ravnanja s športniki (Retar, 2015).

Za ostale strokovne delavce v športu, kot so trenerji, kondicijski trenerji, fizioterapevti in maserji ter strokovno organizacijsko osebje (sekretarji klubov in zvez, računovodje,

PR službe itd.) pomembnejših raziskav v domačem prostoru ni zaslediti. Omenimo lahko le študijo na članih strokovne ekipe med pomembno tekmo (Bon in sodelavci, 2011). Izsledki merjenja napetosti preko meritev srčnega utripa med pomembnimi tekmami (Liga prvakinj) kažejo najvišje vrednosti pri prvem (glavnem) trenerju.

O percepciji dobrega počutja športnikov in trenerjev je bila v Avstraliji narejena obsežna študija (Gastin, Meyer in Robinson, 2013) na igralcih avstralskega nogometa, ki so podajali subjektivno oceno telesnega in psihičnega počutja. Ocenjevali so utrujenost, splošno mišično moč, bolečine, mišično togost, občutek moči, kakovosti spanja, stopnjo stresa in dobro počutje. Analizirali so spremembe občutij v posameznih delih tekmovalne sezone in glede na zunanje okoliščine. Ugotovljeno je bilo, da so ocene počutja igralcev koristno orodje za trenerje in strokovne delavce v športu, saj na ta način lažje razumemo različne odzive igralcev na zahteve treninga, njihovo uspešnost in za splošno razumevanje delovanja profesionalnih športnikov.

Program korporativnega velnesa, ki je lahko oblikovan tudi pod okriljem promocija zdravja na delovnem mestu, je (dolgotrajen) proces. Omogoča, da ljudje bolje spoznajo, ozavestijo in tako tudi obvladujejo dejavnike, ki vplivajo na njihovo dobro počutje in zdravje, posledično tudi na kakovost lastnih izdelkov oziroma storitev. Avtorji prispevka želimo opozoriti na posamezne parametre, ki so lahko vzrok za zmanjšano vztrajnost, osredotočenost ali angažiranost tudi na področju športa – tekmovalcev in pa delavcev v športu.

Program korporativnega velnesa za športnika bi lahko v osnovi usmerjali na tehnike, ki sproščajo utrujenost telesa in opolnomočijo športnika, da suvereno nastopa v skupnih prizadevanjih vodstvenega tima (in soigralcev) za čim večjo končno – rezultatsko – uspešnost. Z izboljšanjem dobrega počutja lahko posledično pričakujemo, da bodo doseženi zahtevani standardi kakovosti in bo športnikom v vsakem trenutku omogočeno delovati tako, da bodo lahko izkoristili vse svoje potencialne na individualni ravni ter da bodo hkrati lahko čim več storili za skupino oz. za klub. Ker smo v Sloveniji v obdobju velike finančne neurejenosti v športu oz. športnih klubih (društvih), so športniki še dodatno v stresnih situacijah in se tako težje osredotočajo na vrhunski nastop.

Delovanje v vrhunskem športu je eden najbolj stresnih poklicev, zato je pomembno poudarjati pomen obvladovanja stresa in s tem povezanim varovanjem zdravjem. Uvodoma je smiselno uporabiti smernice Ministrstva za zdravje RS (2014), ki je določalo 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.

Ostaja pa dejstvo, da je vsaka od teh vlog specifična. Splošnih priporočil ne moremo reprezentirati na vse poklice in na vse organizacije, zato naj bo podlaga za izdelavo programa korporativnega velnesa analiza zdravja in počutja dotičnih tekmovalcev ali športnih delavcev. Za vrednotenje uspešnosti je tudi smiselno spremljanje podatkov o bolniškem staležu, fluktuaciji, poškodbah, napakah pri delu, invalidnosti, ugotovitvah preventivnih pregledov in drugo.

Načrt korporativnega velnes programa (tudi) za delavce v športu naj vključuje:

- posnetek stanja ali začetna analiza,
- cilje (etapne in končne),
- vsebino po posameznih ravneh,
- vodjo in odgovorno osebo,
- udeležence,
- izvajalce,
- načine in prostor izvedbe,
- časovnico (po dejavnostih in skupno trajanje),
- finančno ovrednotenje,
- pričakovane koristi za udeležence in organizacijo ter
- pričakovano končno oceno izvedenega.

Kot že omenjeno, gre za okvirni načrt, ki mora biti prilagojen športnikom in športnim delavcem, upošteva specifičnosti posameznih poklicev v športu, pa tudi individualnim značilnostim, predvsem v primeru vrhunskih športnikov. V osnovi se seveda pričakuje, da predvsem športniki (pa tudi strokovni delavci v športu) pobližje poznajo elemente telesnega zdravja. Pričakuje se tudi večja vlaganja v vzpostavljanje ravnovesja na socialnem, duševnem, duhovnem in čustvenem področju.

■ Zaključek

Delovanje v športu je specifično, predvsem zaradi velike vloge čustev in zaradi javne izpostavljenosti, še posebej na ravni vrhunskega športa. Šport je torej poseben zaradi čustvene komponente in zaradi posebne družbene vloge, hkrati pa v športu delujejo posamezniki, ki bi morali uporabljati smernice vseh ostalih poklicev in delovnih mest. Odločitev vodilnih v športu, da svojim sodelavcem in športnikom ponudijo oziroma omogočijo potrebne elemente korporativnega velnes programa, je tudi konkurenčna prednost organizacije. Tako bodo njihovi kadri lahko vzdrževali zdrav življenjski slog in dolgoročno skrbeli za zdravje in dobro počutje. To se kaže navadno na ravni večje uspešnosti, hkrati pa zvišuje občutek pripadnosti športni organizaciji, saj posamezniki začutijo, da so v športni organizaciji (klubu) pomembni in vredni. Vsakemu ozaveščenemu športniku je pomembno, da lahko ob zahtevnem trenažnem procesu poskrbi tudi za svoje zdravje.

Korporativni velnes program naj bi postal del celotnega poslovnega ali trenažnega procesa in imel enak pomen kot vsa ostala področja delovanja športne organizacije. Po drugi strani pa seveda ne gre brez upoštevanja želja športnikov, v realnosti pa predvsem usmeritev glavnega trenerja ali pa športnega direktorja, če ga klubi imajo. V slovenski klubski praksi je pač tako, da klubi s kadri ne delajo dolgoročno. Zaradi dokaj neurejenih razmer in plačne nediscipline športniki odhajajo v druge klube. Kot pravi teorija po Maslowu je potrebno imeti najprej zadovoljene nižje ravni potreb, ko želimo stremeti k višjim ciljem. Realno življenje zahteva, kot pravijo mnogi športniki, da je potrebno najprej imeti plačno disciplino in v osnovi urejene življenjske razmere, potem lahko razmišljajo o dobrem počutju, ki bi jih pripeljalo v večjo sistematičnost in v večjo uspešnost. Če bi lahko manj razmišljali, kako preživeti, bi v večji meri skrbeli za lastno dobro počutje tudi prek različnih programov. Na osnovi vedenja o povezanosti telesa in duha lahko trdimo, da bo človek dobrega počutja uspešneje premagoval tudi tovrstne stresne situacije in bil v vsakem primeru uspešnejši in učinkovitejši kot v okoljih, kjer se čaka, »da se stvari uredijo same po sebi«. Zavedamo se, da je v športu odprtih veliko zadev, med drugim tudi na področju zakonodaje. Področje korporativnega velnesa v športu je neraziskano in omogoča veliko nadaljnjih možnosti in razsežnosti vplivanja na zadovoljstvo in

uspešnost v športu. Tukaj bi se šport lahko »učil« od poslovnega sveta, ki elemente korporativnega velnesa pospešeno uvaja v svoje delovanje, in zdi se, da se ljudje v mnogih poklicih zavedajo prednosti, ki jih lahko ustvarjajo kot urejeni in vitalni posamezniki. Zavedanje pomena dobrega počutja se postopoma širi tudi med strokovnimi delavci v športu. Mnogi delujejo na elementih korporativnega velnesa predvsem na delu, ki spodbuja telesnost. S konkretnimi programi korporativnega velnesa pa želimo doseči, da bi zainteresirani zaposleni v športu in v ostalih poklicih delovali na teh principih in načrtno iskali model, ki bi jih pripeljal do najvišje ravni splošnega vsestranskega zdravja zadovoljstva.

■ Literatura

1. Bizjak E. (2014): *Delovno okolje in psihofizično zdravje zaposlenih*, zbornik 5.konferenca coachinga za zdravje in dobro počutje zaposlenih, Glotta Nova, Center za novo znanje, d. o. o., 30.5.2014. Ljubljana, str. 32–44.
2. Bon, M., Bračič, M., Šibila M in Pori P.(2015): Handball team staff heart rate monitoring during women's champions league match. V: Science and analytical expertise in handball : (scientific and practical approaches). Vienna: European handball federation, 2011.
3. Bon M., Dolenc, M. in Kajtna T.(2014): Various lifestyle factors of flight crew members. Acta Universitatis Carolinae. Kineanthropologica, 2014, vol. 50, no. 1, str. 71–82.
4. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, *Managing safety and health at work* (2010), Evropska anketa v podjetjih o novih in nastajajočih tveganjih (ESENTER). <http://www.e-shaw.net/>, zajeto 1. 10. 2016
5. Gastin, PB, Meyer, D in Robinson, D (2013): Perceptions of Wellness to Monitor Adaptive Responses to Training and Competition in Elite Australian Football. *Journal of Strength & Conditioning Research*: 27 (9) 2518–2526.
6. Gojčič S., (2015): *Velnes in velneška dejavnost*, Glotta nova, Ljubljana, 2014.
7. Gojčič S. (2005), *Wellness: Zdrav način življenja, nova vrsta turizma*, GV, 2005, Ljubljana, 2005.
8. Kališnik, Grilc I, Kus B. in Tomc J. (2004): Slovenski medicinski slovar, Medicinska fakulteta, Ljubljana.
9. Karan M. (2016): *Uvedba velneškega programa v podjetju*, www.velnes.si zajeto: 1. 10. 2016.
10. Kosec Z. (2016): Dobro počutje posameznika v digitalni družbi je ključno za njegovo kakovost in odličnost, Slovensko združenje za kakovost in odličnost, Portorož, 2016.
11. Ministrstvo za zdravje,: *Nacionalni program spodbujanja telesne dejavnosti za krepitev*

- zdravja od 2007 do 2012*. Republika Slovenija, 2007. Dostopno 21. 6. 2016 from: http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno_zdravje_09/Nacionalni_program_telesna_dejavnost_slo.pdf
12. Mrak J. (2014) *Zdravje in dobro počutje zaposlenih*, zbornik 5.konferenca coachinga za zdravje in dobro počutje zaposlenih, Glotta Nova, Center za novo znanje, d. o. o., Ljubljana, str. 10–13.
13. Retar, I. (2015). *Kompetence športnega menedžerja*. Koper: Univerzitetna založba Annales.
14. Šterbucl, J. in Bon, M. (2016):. Telesna vadba kot pomemben del celostne obravnave posameznika - model "moč polne angažiranosti". *Šport*, 2016, letn. 64, št. 1/2, str. 39–44.

dr. Marta Bon. doc.
Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport
marta.bon@fsp.uni-lj.si