

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO

Diplomsko delo

**AKTIVNI ODMORI NA DELOVNEM MESTU-
PRIMER UPRAVNE ENOTE MARIBOR**

Nina Homar

Ljubljana, december 2014

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO

**AKTIVNI ODMORI NA DELOVNEM MESTU-PRIMER UPRAVNE
ENOTE MARIBOR**

Kandidatka: Nina Homar
Vpisna številka: 04035390
Študijski program: univerzitetni študijski program Uprava prva stopnja

Mentor: red. prof. dr. Miha Brejc

Ljubljana, december 2014

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Nina Homar, študentka univerzitetnega študijskega programa Upravljanje javnega sektorja 1. Stopnja, z vpisno številko 04035390, sem avtorica diplomskega dela z naslovom: Aktivni odmori na delovnem mestu - primer Upravne enote Maribor.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oziroma citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oziroma ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Ur. list RS, št. 21/95), kršitev se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Diplomsko delo je lektorirala: Veronika Gjurin, profesorica slovenskega jezika.

Ljubljana, 5.12. 2014

Podpis avtorice:

POVZETEK

Ljudje na delovnem mestu preživimo povprečno eno tretjino dneva. Čeprav se delo v pisarni ne uvršča med težja fizična dela, je kljub temu lahko naporno in utrujajoče. V zadnjem času vse pogosteje naraščajo zdravstvene težave, povezane s pisarniškim delom, ker zaposleni večinoma sedijo v prisiljeni drži za računalniškim zaslonom. Zaradi preprečevanja poškodb na delovnem mestu je bil na novo sprejet Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki promocijo zdravja postavlja kot obvezo delodajalcem. Promocija zdravja obsega številne ukrepe in metode za odpravljanje ali izboljšanje zdravstvenih težav, med drugim tudi aktivne odmore.

Diplomska naloga z opisno metodo predstavlja pojem aktivnega odmora in pozitivne učinke izvajanja raztežno-krepilnih vaj na delovnem mestu. S pomočjo anketnega vprašalnika je bila opravljena raziskava o vplivu aktivnega odmora na zaposlene Upravne enote Maribor. Rezultati raziskave so spodbudni, saj se sodelujoči v raziskavi dokaj dobro zavedajo pozitivnih učinkov pomena športne aktivnosti – tudi na delovnem mestu.

Ključne besede: aktivni odmori, zdravje, športna aktivnost, promocija zdravja, pisarna.

SUMMARY

TAKING ACTIVE BREAKS AT WORK

On average, people spend one-third of a day at work. Although work in the office is not one of the most difficult physical works, it can be hard and tiresome. Recently, health related problems associated with office work are growing increasingly, due to sitting in an unnatural posture in front of the computer. In order to prevent injuries at work, the new Occupational Health and Safety Act has been accepted, which puts health promotion as an obligation to employer. Health promotion includes a number of measures and methods for the elimination or improvement of health problems, among them also active breaks. This diploma presents the concept of active break and the positive effects of the implementation of the stretching-strengthening exercises at work. Results of a survey about an impact of active brakes on employees of Administrative unit of Maribor, are presented.

Key words: active breaks, health, sport activity, health promotion, office.

KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA	iii
POVZETEK.....	v
SUMMARY	vi
KAZALO PONAZORITEV	ix
KAZALO GRAFIKONOV	ix
KAZALO SLIK.....	ix
1 UVOD.....	1
2 ŠPORTNA AKTIVNOST IN AKTIVNI ODMOR NA DELOVNEM MESTU.....	3
2.1 KORISTNOST ŠPORTNE AKTIVNOSTI	3
2.2 OPREDELITEV AKTIVNEGA ODMORA.....	5
2.2.1 IZSLEDKI PRETEKLIH RAZISKAV VPLIVA AKTIVNEGA ODMORA.....	6
2.3 PРАВNA UREDITEV	7
2.3.1 ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU (ZVZD - 1).....	7
2.3.2 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR-1).....	8
2.3.3 PRAVILNIK O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU S SLIKOVNIM ZASLONOM.....	8
2.3.4 RESOLUCIJA O NACIONALNEM PROGRAMU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU ...	9
2.3.5 LUKSEMBURŠKA IZJAVA O PROMOCIJI ZDRAVJA PRI DELU V EVROPSKI UNIJI	10
3 DELOVNO OKOLJE – PISARNA.....	11
3.1 ERGONOMIJA DELOVNEGA MESTA.....	11
3.2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU	13
3.2.1 PROGRAM ČILI ZA DELO	14
3.2.2 ODNOS VODILNIH DO PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU.....	15
3.3 PSIHOSOCIALNA TVEGANJA	17
3.3.1 STRES	17
3.3.2 IZGOREVANJE	18
3.3.3 ABSENTIZEM.....	18
3.3.4 PREZENTIZEM	19
3.3.5 FLUKTUACIJA.....	19
3.4 KOSTNO-MIŠIČNA OBOLENJA.....	20
3.4.1 BOLEČINE V HRBTU IN VRATU	20
3.4.2 POŠKODBE ZARADI PONAВLЈAJOČIH SE GIBOV ALI RSI.....	21
3.4.3 GLAVOBOL.....	22
3.4.4 SINDROM ZAPESTNEGA KANALA	22
3.4.5 OTRDELE MIŠICE IN SLAB KRVNI PRETOK	22
3.4.6 SLAB KRVNI PRETOK	23
3.4.7 OBREMENTVE VIDA.....	23
3.5 PREPREČEVANJE IN LAJŠANJE ZDRAVSTVENIH TEŽAV NA DELOVNEM MESTU	24
4 AKTIVNI ODMORI NA DELOVNEM MESTU V PRAKSI-UPРАВNA ENOTA MARIBOR	28
4.1 UPРАВNA ENOTA MARIBOR.....	28
4.1.1 POLITIKA ZDRAVJA PRI DELU V UPRAVNI ENOTI MARIBOR.....	28
4.1.2 ZASNOVA RAZISKAVE	30

4.1.3	IZVEDBA RAZISKAVE.....	30
4.1.4	UGOTOVITVE IN ANALIZA PODATKOV.....	31
5	ZAKLJUČEK.....	42
	LITERATURA IN VIRI.....	44
	PRILOGE	48

KAZALO PONAZORITEV

KAZALO GRAFIKONOV

Grafikon 1: Struktura anketiranih uslužbencev po spolu.....	31
Grafikon 2: Struktura anketiranih uslužbencev po starosti.....	32
Grafikon 3: Rezultati vprašanja o splošni oceni zdravja	33
Grafikon 4: Rezultati vprašanja o športni aktivnosti v prostem času	34
Grafikon 5: Vrsta športne aktivnosti	35
Grafikon 6: Delo za računalnikom v urah dnevno	36
Grafikon 7: Zdravstvene težave in njihova pogostost.....	37
Grafikon 8: Stres na delovnem mestu	37
Grafikon 9: Koristnost aktivnih odmorov.....	38
Grafikon 10: Razlog za telovadbo na delovnem mestu	39
Grafikon 11: Telovadba med delom-neorganizirano.....	40
Grafikon 12: Vpliv aktivnih odmorov	41

KAZALO SLIK

Slika 1: Primer pravilno urejenega delovnega mesta.....	12
Slika 2: Nepravilna drža na delovnem mestu.....	13

1 UVOD

Lahko bi rekli, da telo potrebuje gibanje tako kot potrebuje hrano in vodo. Gibanje učinkuje na srce, kosti, mišice in prinaša duševne koristi. Ljudje se čedalje bolj zavedamo, kako pomemben je zdrav duh v zdravem telesu, a vendar je težko začeti s športno aktivnostjo. Vreme ni primerno, nimam časa, nimam primerne opreme, itd. To je le nekaj iz izgovorov, s katerimi se skušamo izogniti športni aktivnosti. Strokovnjaki priporočajo 30 minut zmerne rekreacije dnevno. Dan ima 24 ur, torej za ostale aktivnosti še vedno ostane 23 ur in pol. Hiter tempo življenja nas sili, da damo prednost dnevnim obveznostim in tako ob koncu dneva res zmanjka časa in energije za rekreacijo, čeprav nas prav slednja napolni z energijo.

Po izsledkih mnogih raziskav smo pretežno sedeča in telesno slabo aktivna družba z visoko stopnjo psihične utrujenosti. Med najpogostejšimi težavami, povezanimi z delom, so bolezni mišično-kostnega sistema in vezivnega tkiva. Poleg tega so tu še umske obremenitve, kjer se utrudijo predvsem živci in čutni organi, ki imajo pomembno vlogo pri delovanju človeškega organizma in posledično vplivajo tudi na delovno storilnost. Na delovnem mestu odrasli povprečno preživimo tretjino dneva, kar pomeni 8 ur prisilne drža in tudi psihičnih naporov, zato je zdravo delovno okolje izjemno pomembno za zaposlene. Organizacija lahko pripomore k boljšemu počutju in zdravju svojih zaposlenih z aktivnimi odmori, ki vplivajo na psihično in fizično zdravje zaposlenih, ter imajo pozitiven učinek na človeške sposobnosti. Aktivni odmor s primernimi vajami pomeni spremembo aktivnosti, kjer se zaposleni spočije, razbremeni in nabere novih moči za delo.

Namen diplomskega dela je proučiti literaturo in že opravljene raziskave, predstaviti pojem aktivnega odmora ter njegove pozitivne učinke na zaposlene in organizacijo. Cilj diplomskega dela je s pomočjo anketnega vprašalnika raziskati športno udejstvovanje zaposlenih v prostem času, proučiti izpostavljenost zdravstvenim tveganjem ter se posvetiti vplivu aktivnih odmorov na zaposlene na UE Maribor.

V teoretičnem delu je v prvem poglavju predstavljen namen in cilj diplomske naloge. Drugo poglavje začnjam s splošnim opisom športne aktivnosti in njene koristnosti ter se nadaljuje s opredelitvijo pojma aktivnega odmora in predstavitev pravnih podlag za izvajanje aktivnih odmorov na delovnem mestu. V tretjem poglavju so opisani pisarniško delovno okolje in najpogostejša zdravstvena tveganja, s katerimi se srečujejo zaposleni v pisarnah. V tem poglavju so predstavljeni tudi program promocije zdravja na delovnem mestu in nekaj raztežno-krepilnih vaj, ki so primerne za izvajanje v pisarnah.

V empiričnem delu diplomske naloge je sprva predstavljena Upravna enota Maribor, v nadaljevanju pa so predstavljeni rezultati raziskave o vplivu aktivnih odmorov na zaposlene.

Pri pisanju diplomskega dela sem uporabila več metod in sicer sem začela zbiranjem literature in virov. V teoretičnem delu je uporabljena opisna metoda z interpretacijo literature in virov. Za ugotavljanje vpliva aktivnih odmorov na zaposlene sem uporabila anketni vprašalnik in v empiričnem delu z metodo analize preučila rezultate ankete.

2 ŠPORTNA AKTIVNOST IN AKTIVNI ODMOR NA DELOVNEM MESTU

2.1 KORISTNOST ŠPORTNE AKTIVNOSTI

Način življenja se je v zadnjih letih močno spremenil, spremenila so se delovna mesta in način dela, tehnologija nam dnevno postreže z novostmi, ki nam lajšajo življenje, da vsakdanja opravila opravimo s čim manj napora. Postajamo pretežno sedeča družba, ki ji primanjkuje gibanja.

Gibanje je kakršna koli dejavnost, katere rezultat je poraba energije. Gibanje ni le šport, je hoja, igranje, pospravljanje, delo na vrtu, itd. Športna aktivnost za zdravje pa obsega rekreativni vidik športa (Stergar, 2013, str. 12). Športna rekreacija je namenjena najširšim množicam ljudi ne glede na spol, starost, znanje in sposobnost. Pojmujemo jo kot razvedrilo, osvežitev ali aktivni počitek s prostočasnimi dejavnostmi (Sila, 2000, str. 23).

Ljudje se čedalje bolj zavedamo pomena športne aktivnosti za zdravje in telo, a vendar še vedno prevladuje miselnost; »saj ne rabim športa, ko pa ves dan delam, najprej v službi, nato pa še doma«. Že res, da je posameznik telesno dejaven v službi in doma, kjer je potrebno opraviti kup hišnih opravil, vendar je potrebno biti pri tem z mislimi stalno prisoten, da je vse postorjeno dobro in ob pravem času. Za športno aktivnost se posameznik odloči zato, ker si to želi in se ob tem dobro počuti.

Redno in sistematično ukvarjanje s športom krepi zdravje, kar je posledica ugodnih učinkov vadbe in gibanja na organizem človeka. To se odraža na njegovem dobrem fizičnem in psihičnem počutju ter človeku kot celoti (Berčič, 2001, str. 34).

Znano je, da zaposleni, ki se redno ukvarjajo s športom, redkeje obolevajo in se pri delu manjkrat poškodujejo, kar ima za posledico manjšo izgubo delovnih dni zaradi obolevosti (Berčič, 1986, str. 10).

Ihan pravi, da mnogi športni navdušenci trdijo, da so zaradi športne aktivnosti bolj odporni proti raznim okužbam, sploh proti prehladam, kar potrjujejo tudi številne raziskave. Ob tem je treba poudariti zmernost telesne vadbe, saj le takšna ugodno vpliva na odpornost. Prevelike obremenitve in naprezanja učinkujejo ravno nasprotno ter privedejo do oslabitve imunskega sistema (Ihan, 2000, str. 57).

Redna telesna dejavnost ugodno vpliva tudi na stres. Stres v človeku sproži celosten odziv in zahteva prilagoditev njegovih telesnih in duševnih zmogljivosti, ki sta medsebojno povezani. Kolikor bolj odpovedujejo telesne zmogljivosti, toliko manj možnosti imajo za delovanje duševne zmogljivosti in obratno. Telo v stresu odpoveduje na različne načine kot so motnje telesnega zdravja in psihosomatske bolezni, ki so pogosto opozorilo, da je stres že ogrozil telesno zdravje. Čustvena napetost, tesnoba, brezvoljnost, povečana

razburljivost, nesposobnost koncentracije, nespečnost, občutja potrtosti in kronične izčrpanosti so lahko posledica obremenjujočih stresov. Boljše telesno duševno zdravje je pogojeno z dobrim telesnim zdravjem in obratno, saj drug drugega podpirata. Ugotovljeno je, da ljudje, ki so se navadili svojo energijo usmerjati v telesno naprežanje, lažje prenašajo duševne obremenitve in ob njih tudi ustrezno ukrepajo. Telesna dejavnost je pomembna za sprostitve telesa, telesna sprostitve pa je pogoj za duševno sproščenost. Zakrčenost mišičevja je povezana z občutjem neugodne notranje napetosti, kar otežuje sproščeno razmišljanje. Sposobnost sprostitve telesa z gibanjem olajšuje aktivacijo duševnih zmogljivosti, zato posameznik svojo energijo bolj učinkovito usmerja v ustvarjalne dejavnosti (Tomori, 2000, str. 60).

Športna aktivnost je koristna tudi za dvig splošne storilnosti in intelektualne zmogljivosti. Gibanje na svežem zraku in povečanje krvnega pretoka po telesu med telesno dejavnostjo pospešita oskrbo osrednjega živčevja s kisikom, to pa privede do povečanja njegove učinkovitosti. Poleg boljše preskrbe s kisikom med telesno dejavnostjo izgine cel kup drobnih, nadležnih misli, ki posameznika utesnjujejo in mučijo. Neprijetne teme, o katerih posameznik razmišlja, se med telesno dejavnostjo nekako razpletejo in pripeljejo do odgovorov na vprašanja, s katerimi se je prej mučil brez uspeha (Tomori, 2000, str. 62).

Pretežno sedeč način življenja je zagotovo eden od dejavnikov naraščanja števila ljudi s prekomerno težo, ki ji pravimo sodobna civilizacijska bolezen. Prevelika telesna teža je posledica neustreznega prehranjevanja s premalo gibanja. Medicinski strokovnjaki ugotavljajo, da prevelika telesna teža slabi kakovost ožilja in posledično vpliva na zoženje žil ter boleznj srca. Poveča se tudi tveganje za pojav možganske kapi, mašenje žil lahko privede do odpovedi ledvic, negativne posledice pa se kažejo tudi na kostno – sklepnem sistemu.

Redna športna aktivnost pripomore k uravnavanju ustrezne telesne teže, s čimer se zmanjšuje tveganje za nastanek številnih obolenj (Berčič, 2001, str. 38).

Posameznik si s športno aktivnostjo pridobi tudi samozavest, samospoštovanje in ustvarja boljši odnos do sebe. Če za svoje telo naredimo nekaj dobrega in koristnega, se v lastni predstavi poveča občutek njegove vrednosti in sposobnosti, pojavi se tudi občutek zadovoljstva in zadoščenja (Tomori, 2000, str. 65). Berčič (2001, str. 38) poudarja pomen lepote telesa pri vzpostavljanju in ohranjanju pozitivne samopodobe. Pretirana telesna teža negativno vpliva na človekovo samopodobo. Zato je pomembno, da ljudje skrbijo za normalno telesno težo in posledično za lepo postavo. Dobro počutje kot posledica ustrezno oblikovane postave ima ugodne psihosocialne učinke, kot so lažje vzpostavljanje medsebojnih socialnih vezi, prevzemanje in igranje različnih socialnih vlog ter boljša komunikativnost.

2.2 OPREDELITEV AKTIVNEGA ODMORA

Z napredkom tehnologije se je spremenil tudi način dela, ki je pripomogel k zmanjšanju mišičnih naporov v proizvodnji, povečala pa se je obremenitev živčnega sistema in duševnega dela, kar je ustvarilo pogoje, potrebo in zanimanje za aktivni počitek. Zamisel o aktivnem odmoru je nastala leta 1903, ko je ruski fiziolog Sečenov s pomočjo eksperimenta dokazal, da si utrujena leva roka hitreje opomore, če je v času mirovanja obremenjena desna roka. Iz tega je nastala teorija, da se utrujena mišična skupina hitreje opomore, če druge mišične skupine v tem času delajo in velja tudi za duševno delo (Jovan, 1973, str. 21).

Ne glede na vrsto dela, najsi bo umsko ali fizično, vsako delo spremlja utrujenost, zato med in po vsakem delu potrebujemo razbremenitev, sprostitev in počitek. »Odmor (počitek) je prekinitev ali sprememba delovne dejavnosti« (Modic, 1986, str. 27). Modic še navaja, da neorganiziran in nepredviden odmor nima pravega učinka, zato takšne prekinitve ne učinkujejo kot počitek, temveč motijo in razbijajo ugoden ritem dela. Vsak odmor med delovnim procesom pomeni prekinitev opravljanja določenih del in nalog in je ob smotrni in pravilni izrabi sredstvo za zmanjšanje utrujenosti in odpravljanja neugodnih posledic drugih motečih dejavnikov. Načrtovani in organizirani aktivni odmori med delovnim časom dajejo mnogo več pozitivnih rezultatov, kot pasivni odmori (Berčič, 1986, str. 16).

»Aktivni odmor med delom je oblika počitka, ko med prekinitvijo dela aktivnost ne preneha, ampak se samo zamenja. To pomeni, da z aktivnim počitkom spodbudimo med delom neaktivne mišice in organske sisteme, sprostimo pa tiste, ki so med delom najbolj obremenjeni« (Gazvoda, 1986, str. 41).

Blagajac navaja, da je prvotni namen aktivnih odmorov, da odpravijo utrujenost ter zagotavljajo bolj učinkovit odziv organizma ne glede na količino dela (Blagajac, 1992, str. 34).

Z ustrezno izbranimi gibalnimi dejavnostmi med delom se povečujeta tudi motivacija za delo, produktivnost, v določenih meri se zmanjšuje tudi fluktacija zaposlenih (Berčič, 1986, str. 11).

Kot navaja (Jovan, 1973, str. 36), je osnovni namen rekreacijskega odmora med delom, da:

- obnovi delavčeve funkcionalne sposobnosti, ki jih je prizadelo delo in delovno okolje,
- zmanjša in odstrani utrujenost,
- zmanjša število in trajanje spontanih odmorov,
- poveča motivacijo za delo in produktivnost dela.

Strokovnjaki so si enotni, da je pravi čas za aktivni odmor med delom še preden nastopi utrujenost oziroma še preden začne delovna storilnost padati, kar naj bi se zgodilo po petih ali šestih urah dela. Teh odmorov je lahko tudi več glede na vrsto in zahtevnost dela, vendar vedno pred padcem delovne storilnosti. Odmori naj bi trajali od 5 do 25 minut, oblika odmora pa je odvisna od narave dela. Pasivni počitek npr. sedenje je primeren po fizično napornem delu. Aktivni odmor npr. razgibanje, sprehod ali telovadba pa je primernejši pri umskem delu ali monotoni dejavnosti (Stergar, Urdih Lazar, 2011, str. 6).

Vrednost ustreznega modela športne aktivnosti med delom je večkratna, saj (Blagajac, 1992, str. 9):

- prispeva k preprečitvi, ublažitvi ali odpravi akutne utrujenosti,
- stimulira delovno sposobnost utrujenih mišic,
- blaži in preprečuje napetost mišic,
- ima pozitiven vpliv na krvni obtok, dihanje in porabo energije,
- izboljša funkcionalno stanje utrujenih mišic,
- pripomore k prilagoditvi telesa tako da zagotovi bolj ekonomično delo in odziv organizma,
- izboljša stanje motoričnih in nevroloških centrov.

Dokazov o pozitivnih učinkih redne telesne vadbe je mnogo, zato je pomembno tudi v delovnem okolju spodbujati aktivni življenjski slog, katerega posledica sta boljše počutje in zdravje zaposlenih, to pa posledično prinaša mnoge koristi. Primeri dobre prakse kažejo, da se zaradi vlaganja v zaposlene:

- zmanjša odsotnost z dela zaradi bolezni ter se tako znižajo stroški bolniškega staleža,
- zniža delež fluktacije zaposlenih,
- izboljša kakovost dela,
- izboljšajo odnosi v organizaciji,
- poveča produktivnost,
- zniža število poškodb pri delu,
- zmanjša stres,
- poveča zanimanje za podjetje ob zaposlovanju novih kadrov,
- ohrani vitalnost starejših delavcev vse do upokojitve (Stergar, 2013, str. 13).

2.2.1 IZSLEDKI PRETEKLIH RAZISKAV VPLIVA AKTIVNEGA ODMORA

Vpliv aktivnega odmora na zdravje in produktivnost dela je že v preteklosti raziskovalo mnogo raziskovalcev, ki so prišli do zanimivih spoznanj (Jovan, 1973, str. 15):

- J. Astrad (v: Jovan, 1973, str. 15) s sodelavci je ugotovil, da so skupine netreniranih žensk v enem mesecu povečale delovno sposobnost za 25%, ker so vsak dan pet minut skakale s kolenico;

- M. M. Baka (v: Jovan, 1973, str. 16) je prišel do ugotovitve, da uvajanje telesno-kulturnih dejavnosti v delovni režim delavcev, ki delajo v industriji, povečuje ekonomske učinke proizvodnje;
- Pekusina (v: Jovan, 1973, str. 16) je ugotovila, da se je po enoletnem programiranem odmoru med delom, ki je vključeval gimnastične vaje, število obolenj zmanjšalo za 7%;
- M. Pieron (v: Jovan, 1973, str. 16) je preučeval vpliv aktivnega odmora na moč mišic ter reakcijski čas. Ugotovil je, da se v času dela zmanjša moč mišic na roki od 4 do 7 kg. Programiran gimnastični odmor moč mišic na roki poveča za 5 kg. Pod vplivom gimnastičnega odmora se reakcijski čas zmanjša za 12 do 15 stotink sekunde, kar vpliva na zmanjšanje števila napak pri delu in posledično na večjo kvaliteto dela,
- Popova (v: Jovan, 1973, str. 16) je ugotovila, da se je po uvedbi telovadbe, število nesreč v tovarni zmanjšalo za 16%;
- A. Ber (v: Jovan, 1973, str. 16) je opravil raziskavo v tekstilni industriji in prišel do ugotovitve, da se je produktivnost povprečno povečala za 4,7%, čeprav so delavke delale 30 minut manj dnevno;
- Raziskovalci so tudi ugotovili, da rekreacija izboljšuje medsebojne odnose v delovni skupnosti.

Verhagen s sodelavci je želel ugotoviti vpliv fizioterapije in ergonomskih prilagoditev delovnega mesta na značilne težave povezane z delovnim mestom kot so težave z rokami, vratom in rameni. Kakovost opravljenih študij je bila skromna, vendar so prišli do nekaterih pomembnih ugotovitev:

- tipkovnice z alternativnim razporedom sile na tipkah so se izkazale za bolj učinkovite v primerjavi z navadnimi,
- telesne vaje so bile bolj učinkovite kot masaža,
- odmori med delom z delom za računalnikom so dajali boljše rezultate v primerjavi z delom brez prestanka (Stergar, 2007, str. 209).

2.3 PRAVNA UREDITEV

2.3.1 ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU (ZVZD - 1)

S strani javne politike področje promocije zdravja pri delu dolgo ni bilo deležno posebne pozornosti. Na novo sprejet Zakon o varnosti in zdravju pri delu, (v nadaljevanju ZVZD-1), pa promocijo zdravja postavlja kot obvezo delodajalcem.

ZVZD-1 v 5. členu določa, da mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi. Prav tako mora delodajalec upoštevati spreminjajoče se okoliščine ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodjalne metode, ki

bodo zagotavljale izboljšanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vse organizacijskih ravneh.

Po določbi 6. člena ZVZD-1 mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.

ZVZD-1 v 32. členu ureja načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu. Prvi odstavek člena določa, da mora delodajalec načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva pa tudi način spremljanja njenega izvajanja. V naslednjem odstavku je navedeno, da minister, pristojen za zdravje, izda smernice za določitev in pripravo promocije zdravja na delovnem mestu. Smernice iz prejšnjega odstavka tega člena se objavijo na spletnih straneh ministrstva, pristojnega za zdravje, in ministrstva, pristojnega za delo (ZVZD-1, 32. člen).

2.3.2 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR-1)

Zakon o delovnih razmerjih, (v nadaljevanju ZDR-1), ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Med drugim v 154. členu določa odmore med delovnim časom. Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut. Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 65. ali 67. členom ZDR-1, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Tretji odstavek tega člena določa, da se dolžina odmora v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa. Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa, ta čas odmora med dnevnim delom pa se všteva v delovni čas (ZDR-1, 154. člen).

2.3.3 PRAVILNIK O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU S SLIKOVNIM ZASLONOM

Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom določa zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu s slikovnim zaslonom. Slikovni zaslon je vsak računalniški alfanumerični ali grafični zaslon (v nadaljevanju zaslon) ne glede na uporabljeni način prikazovanja. Delovno mesto s slikovnim zaslonom ne sme povzročati nevarnosti za poškodbo ali zdravstvenih okvar delavca. Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom definira, da je delovno mesto z računalnikom:

- zaslon z računalnikom, tipkovnico in/ali napravo za vnašanje in/ali programsko opremo, ki predstavlja povezavo med delavcem in strojem,
- dodatna oprema (npr. zasloni filter),
- zunanje enote vključno z disketnim in/ali drugim pogonom, telefonom, modemom, tiskalnikom itd.,
- držalo za predloge,

- delovni stol,
- delovna miza ali delovna površina,
- okolje, ki ima neposredni vpliv na delovno mesto in
- delovne naloge delavca.

Delavec je definiran kot vsaka oseba, ki pri delu uporablja računalniško opremo z zaslonom najmanj polovico polnega delovnega časa in je kot delavec opredeljena v zakonu o varnosti in zdravju pri delu.

Delodajalec sprejme izjavo o varnosti za vsa delovna mesta, pri izdelavi katere mora upoštevati predvsem tveganje za okvaro vida ter za prekomerne fizične in psihične obremenitve, prav tako mora na podlagi izjave o varnosti izvesti ukrepe za odpravo nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare in pri tem upoštevati tudi dodatne in/ali skupne učinke ugotovljenih nevarnosti in škodljivosti. 8. člen pravilnika določa delodajalcu, da mora organizirati delo na delovnem mestu tako, da je delo čim bolj raznoliko. Delodajalec mora med delom zagotoviti redne krajše in daljše odmore, ki so sestavni del delovnih nalog na delovnem mestu. Način poteka odmorov in korektivne vaje morajo biti strokovno ustrezne. Delodajalec mora delavcem ali njihovim predstavnikom zagotoviti vse potrebne informacije o varnosti in zdravju pri delu na delovnem mestu vključno s pomenom in potekom odmorov in s poudarkom na specifičnih nevarnostih pri tem delu (Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom, 2000).

2.3.4 RESOLUCIJA O NACIONALNEM PROGRAMU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu določa strategijo razvoja področja varnosti in zdravja pri delu, katere namen je varovanje življenja, zdravja in delovne zmožnosti delavca, preprečevanje poškodb pri delu in poklicnih bolezni ter okvar zdravja v zvezi z delom.

Na podlagi te resolucije je Ministrstvo za zdravje v sodelovanju s Kliničnim inštitutom za medicino dela, prometa in športa leta 2003 začelo s programom Čili za delo. Resolucija je bila prvi vladni dokument, ki je omenjal promocijo zdravja pri delu in opredelil njene cilje:

- delavcem omogočiti zdravo in varno delo,
- preprečevati poklicne in nepoklicne bolezni pri delu,
- varovati splošno zdravje delavca,
- promovirati dobro delovno kulturo (ReNPVZD, 2003).

2.3.5 LUKSEMBURŠKA IZJAVA O PROMOCIJI ZDRAVJA PRI DELU V EVROPSKI UNIJI

Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu - ENWHP je leta 1997 sprejela Luksemburško izjavo, s katero se je 31 članic mreže zavezalo k skupnemu razumevanje promocije zdravja pri delu. Cilj mreže je ugotavljanje in širjenje primerov dobre prakse na področju promocije zdravja pri delu z izmenjavo izkušenj in znanja. Promocija zdravja pri delu je sodobna strategija, usmerjena v zmanjšanje slabega zdravja, sem spadajo tudi bolezni, povezane z delom, nezgodami, poškodbami, poklicnimi boleznimi ter stresom, in v večanje potencialov, ki promovirajo zdravje in blaginjo delavcev.

Prednostne usmeritve Evropske mreže za promocijo zdravja pri delu – ENWHP:

- zvišati zavest o promociji zdravja pri delu in promovirati odgovornost za zdravje v vseh zainteresiranih skupinah,
- ugotavljanje in širjenje primerov dobre prakse,
- razvoj navodil za učinkovito promocijo zdravja pri delu,
- zagotoviti zavezo držav - članic, da bodo osvojile te politike,
- lotiti se specifičnega izziva, ki ga predstavlja delo z majhnimi in srednje velikimi podjetji,
- na državni ravni razviti podporno infrastrukturo, ki vključuje vse pomembne interesne skupine (Čili za delo, 2014).

3 DELOVNO OKOLJE – PISARNA

Danes verjetno ni pisarne brez računalnika. Uslužbenci ne preživijo več časa pred računalniškim zaslonom samo zaradi opravljanja delovnih nalog kot sta na primer urejanje besedil ali vnašanje podatkov ampak tudi zaradi komuniciranja po elektronski pošti. V preteklosti so morali uslužbenci, če so se hoteli pogovoriti z drugimi zaposlenimi ali izmenjati dokumente, vstati od svoje pisalne mize. Uporaba računalnikov doma dodatno povečuje obremenitev, povezano z delom z zaslonom.

Pisarniški delavci so izpostavljeni številnim zdravstvenim tveganjem. Težave jim lahko povzročajo:

- sedeče delo, daljša statična drža v prisilnem položaju zaradi nepravilne ureditve delovnega mesta,
- delo s pogostimi in ponavljajočimi se gibi roke ali zapestja,
- visoka raven zbranosti in preobremenitev s podatki,
- zahtevno delo, časovni pritisk, nizka stopnja nadzora nad delovnim dnem in nezadostna podpora vodilnih delavcev,
- delo pri neprimernih temperaturah, na prepihu, neustrezna razsvetljava, hrup, omejen dostop in ovire (Osha, 2014).

3.1 ERGONOMIJA DELOVNEGA MESTA

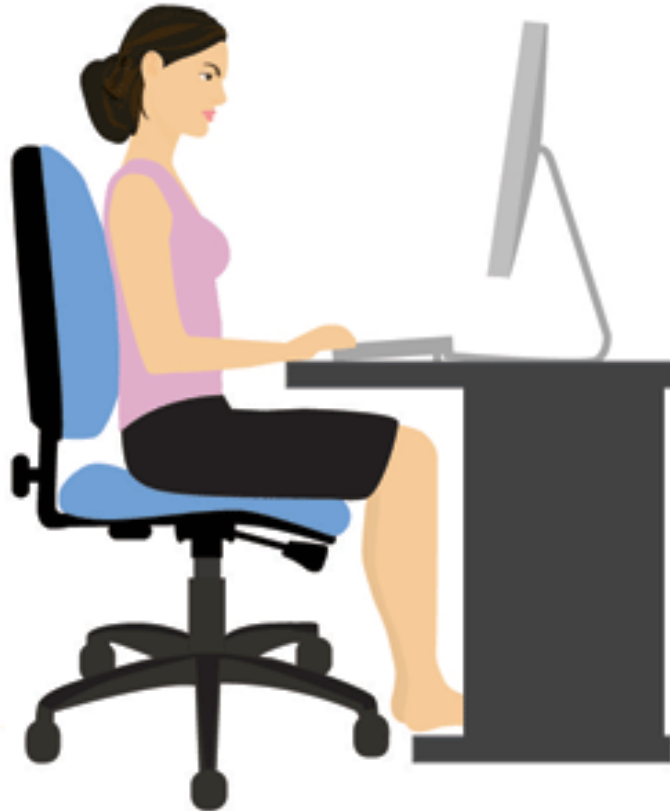
Ergonomija je znanstvena disciplina, katere osrednji raziskovalni predmet je človeško telo. Lahko bi jo imenovali nauk o človeškem delu. Ergonomija raziskuje posebnosti in sposobnosti človeškega organizma z namenom, da odkrije najbolj naravno držo človeka pri delu. Gre za oblikovanje delovnih mest, ki omogočajo prilagajanje človeka delu in delo človeku, tako da ustrezajo telesnim meram in sposobnostim človeka (Brejc, 2004, str. 215).

Pravilna ureditev delovnega mesta omogoča zaposlenim, da ohranijo nevtralen položaj telesa in udobno delovno držo, pri kateri so sklepi v naravnem položaju. Takšen položaj telesa zmanjšuje stres in obremenjenost mišic, kit in okostja, s čimer se zmanjšuje tveganje za razvoj kostno-mišičnih obolenj. Ustrezno urejeno delovno mesto skupaj z nadzorovanjem okoljskih razmer preprečuje utrujenost, napenjanje oči, glavobol in stres. Značilnosti nevtralnega položaja telesa so (OSHA, 2014):

- glava je zravnana ali rahlo nagnjena naprej, pogled je uprt naravnost v zaslon,
- rameni sta sproščeni, zgornji del rok normalno visi ob strani telesa,
- kadar sedimo pokončno ali smo rahlo nagnjeni nazaj, je predel hrbta v celoti podprt z ustrezno ledveno podporo,
- komolci so ob telesu in so upognjeni v kotu, ki meri od 90 do 120 stopinj,
- roke, zapestja in podlakti so usmerjene naravnost naprej v črti s tlemi in približno vzporedno z njimi,

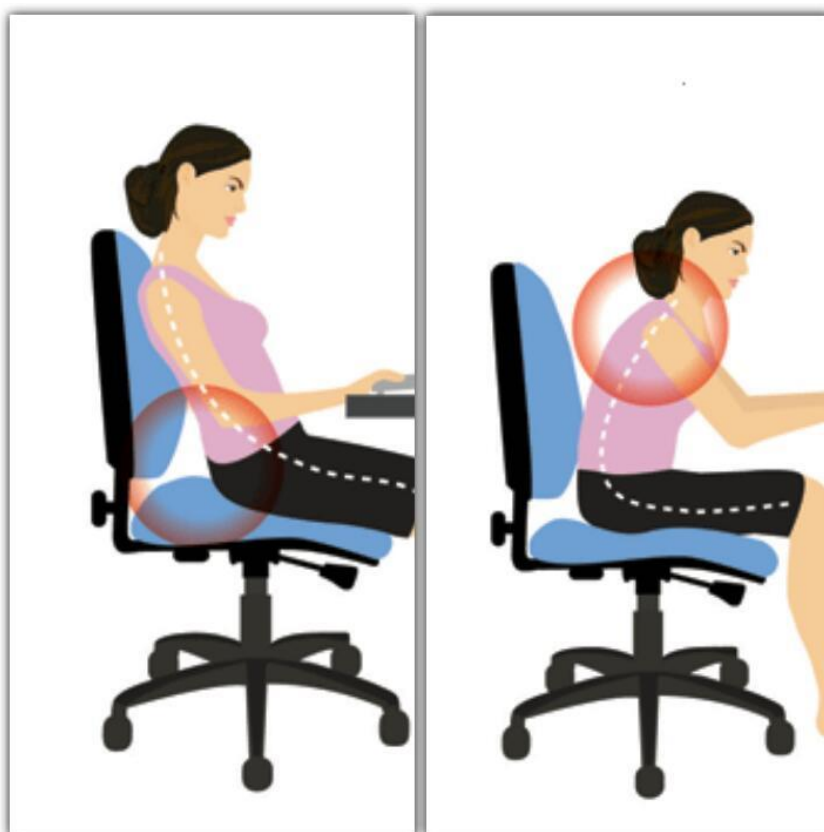
- stegna in boki so podprti z dobro oblazinjenim sediščem in običajno vzporedno s tlemi,
- kolena so približno v isti višini kakor boki, stopala so pomaknjena nekoliko naprej,
- stopala so v celoti na tleh ali na podstavku za stopala.

Slika 1: Primer pravilno urejenega delovnega mesta



Vir: Complete rehab (2014)

Slika 2: Nepravilna drža na delovnem mestu



Vir: Complete rehab (2014)

3.2 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Vključevanje promocije zdravja v delovno okolje se je začelo v osemdesetih letih prejšnjega stoletja v Združenih državah Amerike z vzpostavljanjem programov, ki so obravnavali telesno dejavnost, zdravo prehrano, uravnavanje telesne mase, obvladovanje stresa, opuščanje kajenja in samozdravljenje. Z ustanovitvijo Evropske mreže za promocijo zdravja pri delu (ENWHP) leta 1996 se je začel razvoj promocije zdravja pri delu v Evropi. V teh letih delovanja je mreža oblikovala definicijo promocije zdravja pri delu v Evropi, razvila je standardizirana merila kakovosti za programe promocije zdravja pri delu in izdala več poročil s primeri dobre prakse iz različnih gospodarskih panog (Urdih Lazar, Stergar, 2012, str. 4).

Pojem promocije zdravja pri delu so prvič definirali Parkinson in sodelavci leta 1982: »Promocija zdravja je kombinacija izobraževalnih, organizacijskih in okoljskih dejavnosti, oblikovanih za podpiranje vedenja, ki prispeva k zdravju zaposlenih in njihovih družin« (Parkinson in sodelavci v: Masanotti, Griffiths, str. 34).

Pomemben korak naprej pri izmenjavi dobrih praks in širjenju informacij je bil narejen na srečanju Evropske mreže za promocijo zdravja pri delu leta 1997 v Luksemburgu, kjer so dosegli soglasje o pomenu izraza promocija zdravja pri delu. Promocijo zdravja pri delu so

opredelili kot skupni napor delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in blaginje ljudi na delovnem mestu. To je mogoče doseči s pomočjo kombinacije izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja, promocijo sodelovanja zaposlenih pri dejavnostih za boljše zdravje in spodbujanja osebnega razvoja (Masanotti, Griffiths, str. 35).

Promocija zdravja pri delu stremi k preprečevanju slabega zdravja pri delu, vključno z boleznimi povezanimi z delom, neugodami, poškodbami, poklicnimi boleznimi in stresom, ter k izboljševanju možnosti za boljše zdravje in dobrega počutja delovne sile (Stergar, 2007, str. 206).

V okviru programa Čili za delo je promocija zdravja opredeljena kot strategija posredovanja med ljudmi in njihovim okoljem za zdravje. Promocija zdravja pri delu je proces, ki omogoča, da ljudje oziroma skupnosti povečajo nadzor nad dejavniki, ki vplivajo na njihovo zdravje in tako svoje zdravje izboljšajo. Zdravje je vir vsakdanjega življenja, ne pa življenjski cilj. V okviru programa promocije zdravja se zdravje pojmuje kot vzpostavljanje dinamičnega ravnotežja med človekom in njegovim okoljem ter kot sposobnost izrabe posameznikovih potencialov in za pozitivno reagiranje na izzive okolja. Koncept promocije zdravja obsega vplive na življenjski slog ter druge socialne, ekonomske, okoljske in osebne dejavnike, ki prispevajo k zdravju (Čili za delo, 2014).

Promocija zdravja pri delu je usmerjena v (Urdih Lazar, Stergar, 2012, str. 3):

- oblikovanje strategije zdravja v organizaciji,
- oblikovanje podpornih okolij, v katerih je zdrava izbira lažja,
- krepitev dejavnosti v organizaciji,
- izobraževanje in usposabljanje za zdravje,
- preventivno zdravstveno varstvo.

3.2.1 PROGRAM ČILI ZA DELO

Promocija zdravja pri delu se je v Sloveniji začela razvijati leta 2004 na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa, ko se je na podlagi Resolucije o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu oblikoval program Čili za delo.

Čili za delo je program promocije zdravja v delovnem okolju, kjer odrasli preživijo tretjino svojega življenja. Delovno mesto oziroma delo sta izjemno pomembna za zdravje zaposlenih tako za posameznika kot za družbo. Stergar (2007, str. 212) meni, da bi z intenzivnim vlaganjem v spremembe delovnih razmer v korist zdravja delavcev in v intenzivno osveščanje delovne populacije lahko prihranili od 3% do 5% bruto domačega prihodka. S tem bi tudi prispevali k bolj zdravemu načinu življenja zaposlenih, s čimer bi dosegli širše družbene učinke.

Ugotovljeno je bilo, da so tisti, ki so zaposleni, bolj zdravi od tistih, ki so brezposelni, saj zaposlenost in delo, če ju gledamo iz ekonomskih razlogov, omogočata človeku bolj kakovostno življenje. Poleg dohodka nudi delo posamezniku cilj in zadovoljstvo v življenju,

to pa lahko izboljša telesno in duševno zdravje delavca. Vendar pa delo lahko zdravje tudi ogroža. Nevarne delovne razmere, prevelike zahteve, dolg delovnik, nefleksibilna organizacija, in visoka stopnja stresa so le nekateri primeri dejavnikov, ki škodljivo vplivajo na zdravje delavca (Masanotti, Griffiths, str. 30).

Na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa (KIMDPŠ) so se lotili razvoja na znanstvenih rezultatih zasnovanega programa, metod dela in infrastrukture za promocijo zdravja na delu. Program so razdelili v tri faze:

- raziskovalno-analitična faza (oktober 2004-april 2005), kjer je bila opravljena raziskava o odnosu slovenskih delodajalcev do zdravja in promocije zdravja pri delu,
- projekt Phare (maj 2005-september 2006), v okviru katerega so bile razvite vsebine programa in moduli izobraževanja za zdravo delo in življenje,
- implementacijska faza (od januarja 2007), v kateri poteka usposabljanje svetovalcev za promocijo zdravja pri delu, osveščanje delavcev in delodajalcev preko strokovnih srečanj in širših kampanj ter razvijanje in vzdrževanje mreže za promocijo zdravja pri delu, ki podpira izvajanje programa (Udrih Lazar, Stergar, 2012, str. 5).

Program je načrtan skladno z usmeritvami Evropske unije na področju javnega zdravja, promocije zdravja pri delu in vseživljenjskega učenja ter se nenehno dopolnjuje z novimi vsebinami, pristopi in načini dela. Pomemben del izobraževanja je izobraževanje za svetovalce za promocijo zdravja pri delu z osmimi moduli:

- analiza zdravja delavcev,
- preprečevanje poškodb,
- ergonomski ukrepi,
- preprečevanje obremenitev zaradi izpostavljenosti zaradi kemijskim dejavnikom,
- organizacijski ukrepi,
- obvladovanje stresa,
- preprečevanje uporabe psihoaktivnih snovi,
- preprečevanje in obvladovanje trpinčenja na delovnem mestu.

Svetovalci po zaključenem izobraževanju v svojem delovnem okolju organizirajo skupino za zdravje in jo usposobijo za samostojno izvajanje programa (Udrih Lazar, Stergar, 2012, str. 5).

3.2.2 ODNOS VODILNIH DO PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Prva skrb vodilnih v podjetju ali organizaciji mora biti človek. Vendar v času gospodarske krize vsi stremijo k zniževanju stroškov na vse možne načine, na zaposlene pa pozabijo. S strani Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa je bila leta 2005 opravljena raziskava o pripravljenosti delodajalcev na izvajanje programov promocije zdravja in njihov odnos do zdravja.

Raziskava je bila opravljena med direktorji in direktoricami (v nadaljevanju vodilnimi) slovenskih podjetij, saj je pri uvajanju promocije zdravja v podjetja za sodelovanje najprej treba pridobiti njihova vodstva. Raziskavo so opravili z anketnim vprašalnikom, ki je vseboval vprašanja o stališčih v zvezi z zdravjem, o odnosu do lastnega zdravja in zdravja zaposlenih, o odnosu do promocije zdravja in o pripravljenosti za uvajanje programov promocije zdravja v podjetja.

Ankete so bile posredovane vodilnim velikih, srednjih in malih podjetij. Izpolnjene ankete je vrnilo trideset odstotkov anketiranih. Nekaj več kot šestdeset odstotkov anketiranih je menilo, da so dobrega zdravja, dvanajst odstotkov vodilnih je svoje zdravje ocenilo kot odlično, dobra petina je odgovorila, da je njihovo zdravje še kar, dva odstotka pa, da je slabo. Zdravje svojih zaposlenih je dobre štiri odstotke vodilnih ocenilo kot odlično, za malo manj kot dve tretjini zaposlenih menijo, da so dobrega zdravja, zdravje enaindvajsetih odstotkov zaposlenih je še kar, za en odstotek pa menijo, da je njihovo zdravje slabo. Vodilni so večinoma menili, da zdravje zaposlenih zelo vpliva na kakovost storitev, gospodarsko uspešnost podjetja, zadovoljstvo strank, kakovost izdelkov in javno podobo podjetja. Prav tako je večina vodilnih odgovorila, da se močno strinjajo, da lahko od motiviranih delavcev pričakujejo boljše rezultate, da zadovoljstvo delavcev pri delu pozitivno vpliva na njihovo počutje in zdravje, ter da za lastno zdravje lahko največ naredi vsak sam. Kljub zavedanju vodilnih o pomenu zdravja in medsebojne prepletenosti vplivov dela na zdravje in zdravja na delo pa večina vodilnih stanja zdravja in varnosti v podjetju ne obravnava redno in pogosto, ampak po potrebi oziroma celo samo ob pripravi izjave o varnosti z oceno tveganja. Slednji način je značilen predvsem za:

- mala podjetja, ki so bolj ranljiva zaradi izpadov ob morebitni bolezni ali poškodbi,
- podjetja, kjer vodilni menijo, da zaposleni ne opravljajo težkega dela. V teh podjetjih se zdravje obravnava le zaradi izpolnjevanja zakonodaje.

V dobri četrtini podjetij so že izvajali programe promocije zdravja. Več kot dve tretjini anketiranih bi podjetje vključilo v program promocije zdravja, večina bi se ga tudi osebno udeležila. Devetdeset odstotkov vodilnih je pripravljenih vlagati v promocijo zdravja, tretjina tudi finančna sredstva.

Rezultati raziskave so bili bistveni za pripravo vsebine in komunikacijskih poti za izvajanje programa Čili za delo (Stergar, Urdih Lazar, 2005, str. 135-167).

3.3 PSIHOSOCIALNA TVEGANJA

»Psihosocialna tveganja so dejavniki v delovnem okolju, ki povzročijo doživetja preobremenjenosti in stresa zaradi socialnih in organizacijskih pogojev dela« (Čili za delo, 2014).

Stres v delovnem okolju, ki ga doživljajo zaposleni, izgorevanje kot njegova posledica ter težavno usklajevanje dela in družinskega življenja zaposlenih imajo pomemben vpliv na povečano odsotnost z dela, zmanjšano učinkovitost na delovnem mestu in pogosto menjavanje kadrov. Zato je pomembno, da se vodilni v podjetjih teh dejstev zavedajo in pozornost namenijo reševanju tega problema.

3.3.1 STRES

»Z delom povezan stres je vzorec reakcij, ki se pojavi, ko se zaposleni soočijo z zahtevami dela, ki presegajo njihovo znanje, veščine ali zmožnosti oziroma za katere nimajo na voljo dovolj virov in predstavljajo izziv njihovim sposobnostim za obvladovanje zahtev dela. Te zahteve so lahko povezane s časovnim pritiskom ali količino dela, lahko se nanašajo na težavnost dela ali potrebno empatijo, celo nezmožnost pokazati svoja čustva na delu« (Van den Broek, Op De Beeck, 2013, str. 396).

Stresu na delovnem mestu se ne moremo izogniti, lahko ga pa obvladujemo in se z njim ustrezno soočimo. Določena količina stresa je za posameznika celo koristna in ga spodbuja k večji učinkovitosti, zato ta stres imenujemo dobri stres. Nasprotno pa so tiste oblike stresa, ki jih posameznik ne more nadzorovati in se z njimi spoprijeti, kar posledično pripelje do občutka ogroženosti. Ponavljajoče stresne situacije se kažejo v fizioloških in psihičnih reakcijah na stres:

- fiziološke reakcije na stres se kažejo z bolečinami v različnih delih telesa, ponavljajočimi glavoboli, tiščanju v želodcu, nižji odpornosti in alergičnih reakcijah;
- psihične reakcije na stres se kažejo kot razdraženost, jeza, depresija, izgorelost, agresivnost, nemoč, potrtnost, žalost, brezvoljnost in kronična izčrpanost.

Stres prav tako vpliva na razmišljanje, pomnjenje, sprejemanje odločitev, pogosto pa je tudi vzrok težav s koncentracijo. Prav tako stres negativno vpliva na podjetje, saj je lahko vzrok za slabe odnose med sodelavci, izostajanje z dela, menjavo kadrov, zmanjšano produktivnost ter visoke stroške nadomestil in zdravstvenega varstva (SOS, 2014).

Na stres na delovnem mestu pogosto vplivajo:

- slaba organizacija dela,
- fizične obremenitve,
- pomanjkanje podpore sodelavcev in vodstva,
- nezmožnost usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti,
- pritisk opraviti delo brezhibno v dogovorjenem času,
- napake niso dovoljene,
- nezadostno nagrajevanje dela (SOS, 2014).

3.3.2 IZGOREVANJE

Izgorevanje je stanje čustvene, mentalne in fizične izčrpanosti, do katere pride zaradi dolgotrajne preobremenjenosti na delovnem mestu (SOS, 2014).

Simptomi izgorevanja so čustvene, kognitivne, telesne in vedenjske narave (Bilban, Pšeničny, 2007, str. 24):

- Čustveni simptomi: občutek tesnobe ob novih obremenitvah na delovnem mestu, depresivnost s pomanjkanjem energije in volje do dela, nerazpoloženost, otopelost za čustvene izzive, izguba smisla za humor, sprostitiv ali razvedrilo, izguba zanimanja za ljudi in dogajanje okoli sebe.
- Kognitivni simptomi: pozabljivost, slabša sposobnost koncentracije, izguba motivacije za ustvarjalno delo, izogibanje novostim na delovnem mestu, iskanje krivcev za lastno neuspešnost zunaj sebe, destruktiven odnos do zahtev nadrejenih, zmanjšana sposobnost za kritično presojo dogajanja v okolju, odpori do timskega dela in skupinske pripravljenosti, izogibanje pogovorom, sestankom in dogovarjanju, zmanjšana miselna prožnost in zmanjšano samospoštovanje.
- Telesni simptomi: slabo počutje, glavobol, nespečnost, bolečine v križu, kronična utrujenost in izčrpanost ob najmanjšem naporu, večja obolevnost, zlasti prehladi, težave ali motnje na področju spolnosti, težave z želodcem, prebavo ali odvajanjem, upad ali prekomerno povečanje telesne mase, povišan krvni tlak in holesterol ter težave na ožilju in srcu.
- Vedenjski simptomi: izogibanje delovnim obveznostim, površnost, naraščanje odsotnosti z dela - tudi neupravičene, pogosti prepiri s sodelavci, naraščajoča sovražnost, pogostejši problemi v domačem okolju, prepiri, zlorabe pomirjeval, uspaval in alkohola, upad delovne vneme, zmanjšana delovna učinkovitost, odpor do službe, sodelavcev in nadrejenih, težnja po spremembi delovnega mesta in opuščanje športnih, rekreativnih ali kulturnih aktivnosti.

Posledice izgorevanja na delovnem mestu so:

- slabi odnosi med sodelavci,
- izostajanje z dela,
- menjava kadrov,
- zmanjšana produktivnost,
- napake in nesreče (SOS, 2014).

3.3.3 ABSENTIZEM

Absentizem je odsotnost z dela zaradi bolezenskih razlogov (SOS, 2014).

Na odsotnost z dela vplivajo (IDO, 2014):

- Dejavniki, vezani na podjetje: neustrezni in nehigienski pogoji dela, ekonomski problemi, nezdravi medsebojni odnosi, slaba organizacija dela, starostna struktura delavcev, struktura delavcev po kvalifikaciji, spolna struktura, oddaljenost od družine in nerazumevanje vodstva za probleme delavcev.

- Dejavniki vezani na družbo: konfliktna situacija in drugi težji problemi v družini.
- Dejavniki vezani na delavca: medicinski vzroki.

Podjetje oziroma organizacija lahko zmanjša odsotnost z dela tako, da:

- vlaga v zdravje zaposlenih,
- ustvarja pozitivno delovno vzdušje,
- spodbuja dobre odnose med sodelavci,
- izboljša delovne pogoje,
- izobražuje in usposablja zaposlene na področju varnosti in zdravja pri delu,
- spoštuje predpise, ki urejajo to področje,
- izvaja preventivne akcije kot so zdravniški pregledi in telovadba med odmori (SOS, 2014).

3.3.4 PREZENTIZEM

Prezentizem je zmanjšanje učinkovitost posameznika na delovnem mestu, saj pri delu ni miselno zbran in učinkovit zaradi bolezni, hudih družinskih ali drugih življenjskih pritiskov ali ker si ne dovoli dovolj časa za okrevanje (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Soča, 2014).

Najpogostejše bolezni, ki povzročajo prezentizem so alergije, depresija, stres, izgorevanje, astma, migrena in druge oblike glavobolov, sladkorna bolezen, bolečine v hrbtenici, artritis in kronične bolečine (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Soča, 2014).

Posledice prezentizma na delovnem mestu so:

- podaljšan čas za izvedbo dela,
- znižana kvaliteta dela,
- znižane izvršilne sposobnosti, kot so iniciativnost, organizacija in načrtovanje lastnega dela, sposobnost reševanja problemov, itd.,
- znižana količina dela,
- znižana socialna vključenost in medosebno delovanje,
- znižana motivacija (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Soča, 2014).

3.3.5 FLUKTUACIJA

Fluktuacija je nenehno prihajanje in odhajanje kadra iz podjetja, ki ga je potrebno nadomestiti, kar povzroča motnje v delovanju podjetja in vpliva na njegovo uspešnost (SOS, 2014).

Vzroki za fluktuacijo so:

- slabi medsebojni odnosi,
- omejevanje svobode pri delu,
- nezanimivo delo,
- slabi delovni pogoji,
- nizke možnosti izobraževanja,

- premajhna motivacija in nezadovoljstvo zaposlenih,
- stresno delo,
- neustrezno finančno nagrajevanje,
- ovire pri napredovanju (SOS, 2014).

3.4 KOSTNO-MIŠIČNA BOLEENJA

Zaposleni vsak dan uporabljajo mišice, kite, sklepe in vezi, ko nosijo, dvigajo, premikajo, sedijo, stojijo, itd. Tveganje za kostno-mišične bolezni je odvisno od drže, moči, ponavljajočih gibov in trajanja napora. Včasih naloge na delovnem mestu za zaposlenega pomenijo velike zahteve, ki presegajo njegove zmožnosti. Začnejo se pojavljati zdravstvene težave v obliki neugodja in manjših bolečin, ki lahko pripeljejo do resnejših zdravstvenih stanj, zaradi katerih zaposleni ne morejo delati in potrebujejo zdravljenje. Znaki kostno-mišičnih bolezni so podobni ne glede na to, na katerem delu telesa se pojavijo:

- občutljivost,
- bolečina ali neugodje,
- rdečina, oteklost in občutljivost,
- zmanjšan obseg gibanja,
- trdi sklepi,
- odrevenelost,
- občutek zbadanja,
- šibkost in nerodnost (Solé Gómez, Álvarez Valdivia, Nogareda Cuixart, 2013, str. 353)

Bolečine, ki trajajo dalj kot tri mesece, veljajo za kronične. Kronične bolečine na posameznika vplivajo fizično in psihično. Poleg vsakodnevne fizične bolečine kronična bolečina spremeni tudi delovanje možganov in vodi do motenj pozornosti in kratkoročnega spomina, zmanjšuje sposobnost presoje in socialnih veščin. Poleg tega kronična bolečina pripelje do motenj razpoloženja, spanja, depresije, zmanjšanja delovnih sposobnosti, itd. (Psychology today, 2014).

3.4.1 BOLEČINE V HRBTU IN VRATU

Bolečine v predelu hrbta so drugi najpogostejši vzrok za izostanek od dela takoj za prehladom. Osem od desetih ljudi ima, je ali nekoč bo imelo bolečine v hrbtu bodisi kot kratkotrajne ali dalj trajajoče bolečine. Bolečina v hrbtu je vse bolj pogosta pri ljudeh, ki delajo v pisarni in je celo bolj verjetna kot pri ljudeh, ki opravljajo fizično delo. Najpogostejši vzroki za bolečine v hrbtu in vratu so (Psychology today, 2014) :

- nepravilna drža med sedenjem,
- telefoniranje tako, da telefonsko slušalko držimo med ušesom in vratom,
- premalo gibanja med delom.

Dolgotrajna nepravilna drža povečuje napetosti v hrbtu, ramenih in vratu ter posledično tudi v rokah in nogah. Pisarniški delavci dnevno tretjino dneva presedijo za računalnikom

in vsakodnevno ponavljajo določene gibe. Sčasoma postanejo mišice zaradi nepravilnega sedenja in premalo gibanja trde, zategnjene in utrujene, na kar opozarjajo bolečine v vratu, hrbtu ali križu, to pa privede do mišičnega krča. Pri dolgo trajajočem mišičnem krču se mišica skrči in odebeli ter lahko pritiska na živce, kar povzroči še večjo bolečino. Preobremenjenost hrbtenice lahko vodi do sesedanja diska, kar povzroči pritisk na živčne korenine ter bolečine v hrbtenici (Marushka, 2014).

Hrbtenica zagotavlja oporo in stabilnost telesu ter je podprta s trebušnjimi in hrbtnimi mišicami. Te mišice morajo biti primerno močne, da lahko pomagajo ohranjati pravilen položaj hrbtenice. Za krepitev mišic so najbolj pomembne razgibalno-krepilne vaje.

Idealno bi bilo, če bi vsi vaje izvajali preventivno, saj bi tako z najmanj truda preprečili nezaželene bolečine. Če se bolečine že pojavijo, je priporočljivo, da posameznik začne z izvedbo vaj, saj se tako ustavi propadanje mišic in prepreči poškodbe na sklepih med vretenci. Če z posameznik, ki ga pestijo bolečine v hrbtu, z vajami nikoli ne začne, mišice oslabijo do te mere, da ne pomagajo vretencem pri njihovi poravnavi pred gibom v križu. Ko so vretenca venomer v napačnem položaju, se bolečine povečujejo, obramba se povečuje, vretenca se začnejo sesedati, hrustanec med vretenci se obrabi in vretenca začno pritiskati na živce (Zlata leta, 2014).

3.4.2 POŠKODBE ZARADI PONAVLJAJOČIH SE GIBOV ALI RSI

Poškodbe zaradi ponavljajočih se gibov (v nadaljevanju poškodbe RSI) obsegajo vrsto z delom povezanih kostno-mišičnih obolenj. Ta obolenja lahko prizadenejo tako zgornje kot spodnje okončine vključno z rameni in vratom, zapestja, komolce in kolena. Poškodbe RSI (angleška kratica za repetitive strain injury) lahko povzročijo delo, ki vključuje nerodne položaje in gibe ali delo, pri katerem se gibi pogosto ponavljajo ali ki je hitro tempirano (OSHA, 2014).

Sedenje za pisarniško mizo, tipkanje po tipkovnici in klikanje z miško so na videz neškodljive dejavnosti, ampak če se te dejavnosti ponavljajo uro za uro, dan za dnem, to lahko pripelje do preobremenjenosti mišic v prstih na roki in zapestju. Ob dolgotrajni preobremenjenosti in pomanjkanju počitka se pojavijo bolečine, odrevenelost ter mravljinčenje, ki otežujejo delo v službi ter doma. Takšne ponavljajoče obremenitve vplivajo tudi na poškodbe vratu in hrbta. Dolgotrajno strmenje v računalniški zaslon povzroči napetost oči.

Poškodbe RSI so družina motenj. Poškodbe RSI se pogosto enači s sindromom zapestnega kanala, vendar je sindrom zapestnega kanala le ena od oblik poškodb RSI (Repetitive strain injury, 2013).

3.4.3 GLAVOBOL

V Sloveniji trpi za glavoboli več kot 20 odstotkov ljudi, kar glavobol uvršča med najpogostejše zdravstvene težave. Ljudje se najpogosteje srečujemo s tremi vrstami glavobola, s tenzijskim glavobolom, migreno in glavobolom v skupkih.

Najpogostejši so glavoboli tenzijskega tipa. To so običajni vsakdanji glavoboli, ki povzročajo topo bolečino s stalnim pritiskom nekje v glavi. Migrene so manj pogoste, vendar gre pri migrenah navadno za bolj močno udarjajočo bolečino na eni ali obeh straneh glave. Migrena lahko posameznika za kratek ali daljši čas onesposobi za delo. Tretja vrsta glavobolov - glavoboli v skupkih je zelo redka in povzroča intenzivno bolečino okoli enega očesa. Pojavlja se v skupkih in lahko traja po mesec ali dva naenkrat - navadno v istem letnem času (Društvo za preprečevanje možganskih in žilnih bolezni, 2014).

Glavobol povzroči več dejavnikov, ki so različni od posameznika do posameznika, najpogostejši pa so: nepravilna prehrana, izpuščanje obrokov, premalo tekočine, pomanjkanje spanja, prevelika količina alkohola, itd. Pri zaposlenih v pisarnah so pogosti vzroki za glavobol nepretrgano gledanje v računalniški zaslon, stres, preobilica dela ter nepravilna drža. Nepravilna drža povzroči napetost mišic v predelu hrbta in vratu. Posledica tega je bolečina, ki se razširja skozi lobanjo v čelo.

Glavobole lahko odpravimo ali omilimo s sprostilnimi vajami, telesno aktivnostjo, zdravo prehrano, zadostno količino spanja in zadostno količino popite tekočine dnevno.

3.4.4 SINDROM ZAPESTNEGA KANALA

Sindrom zapestnega kanala prizadene zapestje in roko. Zapestni kanal je ozek prehod, ki ga tvorijo kosti in vezi v zapestju. Skozenj tečejo kite mišic in mediani živec, ki oživčuje različne mišice ter se po njem prenašajo občutki za otip prstov. Kadar tkiva v zapestnem kanalu iz različnih vzrokov otečejo ali se vnamejo, stisnejo živec in tako pride do mravljinčenja, občutka olesenosti v roki in do bolečine. Sindrom zapestnega kanala se lahko pojavi pri ljudeh, ki pogosto ponavljajo enolične gibe, predvsem pri prijemanju ali grabljenju predmetov pri upognjenem zapestju navzdol. Med drugim se te težave zelo pogosto pojavijo pri tistih, ki uporabljajo računalniško tipkovnico in miško (Rifel, 2006).

Za preprečevanje in odpravo težav s zapestnim kanalom je priporočljivo spremeniti držo dlani, prilagoditi višino sedeža, pomembni so redni odmori in izvajanje posebnih vaj za prste, roke in drsenje kit.

3.4.5 OTRDELE MIŠICE IN SLAB KRVNI PRETOK

Pri dolgotrajnem sedenju za pisarniško mizo je uporaba mišic minimalna, posledično te počasi uplahnejo. To pogosto pripelje do napačne drže telesa. Hrbet postane preveč

upognjen ali pa se celotno težišče telesa pomakne preveč naprej in tako pride do mišične napetosti v tilniku in ramenih (ŠD Metulj, 2014).

3.4.6 SLAB KRVNI PRETOK

Pomanjkanje gibanja in nepretrgano sedenje upočasnjujeta in ovirata pretok krvi. Kri zato začne zastajati v venah spodnjih delov nog, kar otežuje gibanje krvi po celem telesu. Upočasnjeno gibanje krvi pripelje do venske tromboze, to pomeni nastanek krvnega strdka v žili, ki povzroči delno ali popolno zaporo globoke vene, kar se najpogosteje zgodi v nogah. Za preprečitev venske tromboze se je potrebno veliko gibati in piti zadostne količine brezalkoholnih pijač. Prav tako je pomembno pravilno sedenje za pisarniško mizo. Stegna naj ne pritiskajo z vso težo na rob stola, saj tako naša lastna teža pritisne na vene in zapre venski obtok (Velikanje, 2007, str. 34).

3.4.7 OBREMENTIVE VIDA

Vse več ljudi pri delu uporablja računalnik, zato se občutljivost in težave z očmi povečujejo. Dolgotrajno gledanje v zaslon, slaba nastavitve računalnika, neustrezna razsvetljava, slaba čitljivost dokumentov na papirju ali zaslonu so lahko razlog za oslabele vida, glavobol, utrujene in boleče oči.

Kadar delamo za računalniški zaslonom običajno na razdalji od 45 do 60 cm je očesna leča stalno napeta. Oko se prilagaja na gledanje od blizu. Običajno vmes pogledamo tudi dokumente na mizi, kjer se razdalja, na kateri beremo, spremeni. Če bralno razdaljo pogosto spreminjamo, se mora oko stalno prilagajati, mišice, ki mu pri tem pomagajo, stalno delajo. Te drobne mišice se zato hitro utrudijo, kar občutimo kot bolečino v očeh. Naslednja obremenitev, do katere lahko pride pri delu za računalnikom, je bleščanje. Do tega pride zaradi nepravilne postavitve zaslona, v katerem odsevajo okno ali svetila. Težavo je najbolje odpraviti s pravilno postavitvijo delovne opreme in primernimi svetili. Pri delu za računalnikom je pomembna tudi temperatura in kakovost zraka v prostoru, saj suh zrak oko draži in ga izsuši. Zato je pomembno delovni prostor dovolj pogosto zračiti in piti zadostne količine vode (Teržan, 2007, str. 13-14).

Delo za računalnikom je potrebno na vsaki dve uri prekiniti za nekaj minut in se zagledati v oddaljen prostor, da si oči spočijejo.

3.5 PREPREČEVANJE IN LAJŠANJE ZDRAVSTVENIH TEŽAV NA DELOVNEM MESTU

Delo v pisarni običajno pomeni večurno sedenje za pisalno mizo, ponavljajoče se gibe z miško in tipkovnico ter nepretrgano gledanje v računalniški zaslon. Delo v pisarni velja za delo z nizkim tveganjem, vendar so pisarniški delavci kljub temu izpostavljeni številnim tveganjem, omenjenim v zgornjih dveh podpoglavjih (podpoglavje 3.3 in 3.4).

Znano je, da ima telesna aktivnost v obliki telovadbe mnoge koristi za zdravje in splošno počutje posameznika. Redno izvajanje raztežno-krepilnih vaj privede do boljšega počutja, poleg tega tovrstna aktivnost preprečuje različne poškodbe ter ublaži tiste, ki so se že pojavile.

Vaj, ki jih lahko opravljamo v med delom v pisarni, je nešteto. Po pregledu literature so za naše delovno okolje najbolj primerne vaje, ki so jih razvili na univerzi v Torontu (University of Toronto). Vaje so enostavne in jih zaposleni v pisarni lahko izvajajo kjerkoli in kadarkoli ne glede na njihove telesne zmožnosti. Predvsem pa sta pomembni volja in osveščenost zaposlenih o koristnosti telesne aktivnosti. Vaje obsegajo celo telo, za lažjo predstavo so v prilogi dodane tudi slikovne ponazoritve spodaj opisanih vaj.

Vaje za vrat se lahko izvajajo sede ali stoje. Pri prvi vaji (priloga 2-slika 1) za vrat nagnete glavo naprej, tako da čutite, kako teža glave nežno razteza vrat. Zadržite ta položaj 5-10 sekund. Nato se vrnite v nevtralni položaj in od tu glavo nagnite nazaj proti hrbtu za približno 5-10 sekund. Pri naslednji vaji (priloga 2-slika 2) nagnete glavo v stran enkrat v levo in drugič v desno ter na vsaki strani zadržite 5 sekund. Pri tretji vaji (priloga 2-slika 3) obrnete glavo v levo stran, toliko da začutite nežno raztezanje v vratu in v tem položaju zadržite 5-10 sekund. Zasuk glave ponovite tudi v desno stran. Vsako serijo vaj ponovite 3-5 krat.

Vaje za ramena in roke lahko pričnete z naslednjo vajo. Dvignite ramena proti ušesom tako dolgo (priloga 2-slika 4), dokler ne začutite rahle napetosti v vratu in ramenih. V tem položaju zadržite 5-10 sekund, nato spustite ramena v nevtralen položaj. Pri naslednji vaji (priloga 2-slika 5) počasi zakrožite z rameni naprej petkrat ter enako ponovite tudi v nasprotno smer. S tretjo vajo (priloga 2-slika 6), ki v bistvu združuje tri vaje, boste dobro raztegnili rame, roke in tudi hrbet. Prekrižajte prste, dlani obrnite navzgor in jih iztegnite nad glavo ter zadržite 5-10 sekund. Roke spustite in ponovno prekrižajte prste, vendar tokrat zadaj na hrbtu. Dlani obrnite navzven in roke potisnite stran od telesa ter položaj zadržite 5-10 sekund. Roke spustite in prekrižajte prste, obrnite dlani proč od sebe ter iztegnite roke naprej od sebe. Zadržite 5-10 sekund. Pri naslednji vaji (priloga 2-slika 7) dvignite roko in jo pokrčite za glavo, z drugo roko jo primite za komolec in nežno pritisnite nanjo, da začutite raztezanje. V tem položaju zadržite 5-10 sekund in enako ponovite tudi z drugo roko. Peta vaja (priloga 2-slika 8) je podobna prejšnji, le da roko raztegnete in jo pokrčite preko rame, z drugo roko jo primete za komolec ter jo pritisnete proti telesu. Položaj zadržite 5-10 sekund in enako ponovite tudi z drugo roko. Pri naslednji vaji

(priloga 2-slika 9) je pomembno tudi pravilno dihanje, ki poleg tega, da razbremeni ramena in roke, blagodejno vpliva tudi na počutje. Stojte v nevtralnem položaju, roke spredaj prekrížajte, ob tem globoko vdihnite in dvignite roke visoko nad glavo, da začutite raztezanje v telesu. Roke začnite počasi spuščati in ob tem tudi izdihnite. Vsako serijo vaj ponovite 3-5 krat.

S prvo vajo za dlani in zapestja (priloga 2-slika 10) olajšate okorele sklepe v prstih. Izvajate jo tako, da iztegnete dlan toliko, da začutite napetost, nato prste stisnete v pest okrog palca. Pri naslednji vaji (priloga 2-slika 11) se dotaknite z dlanmi ena ob drugo v višini prsi tako da bodo zapestja pod pravim kotom. V tem položaju zadržite 5-10 sekund. Zadnjo vajo (priloga 2-slika 12) začnete tako, da iztegnete roko pred sabo, dlan pa je obrnjena proti tlor. Z drugo roko primete dlan, jo nežno potisnite proti sebi, da začutite napetost in zadržite 5-10 sekund. To vajo ponovite še v drugo smer tako da je dlan dvignjena navzgor in obrnjena stran od vas. Vajo izvedite na obeh rokah. Za konec spustite roke ob telo in dlani nežno stresajte ob telesu približno 10 sekund. Vsako izmed vaj ponovite 3-5 krat.

Vaje za hrbet začnete z vajo (priloga 2-slika 13), ki je zelo priporočljiva po dolgotrajnem sedenju. Vaja se izvaja stoje. Noge so narazen, kolena so rahlo pokrčena, roke uprete ob spodnji del hrbta. Z zgornjim delom trupa se rahlo nagnete nazaj in v tem položaju zadržite 5-10 sekund. Drugo vajo lahko izvajate stoje ali sede. Pri drugi vaji (priloga 2-slika 14) prekrížajte prste in raztegnite roke nad glavo, nato se počasi nagnite v stran, da začutite rahlo raztezanje. V položaju ostanite 5-10 sekund in telo nagnite tudi v drugo stran. Naslednji vaji (priloga 2-slika 15) izvajate v sedečem položaju. Sedite na stolu, z obema rokama zaobjemite nogo pod kolenom, jo pokrčite in povlecite proti sebi in zadržite tako 5-10 sekund. Enako ponovite tudi z drugo nogo. Drugo vajo sede (priloga 2-slika 16) začnete tako, da sedite pokončno in prekrížate nogi, levo čez desno. Telo zasučite v levo stran, pogled je usmerjen nazaj. V tem položaju zadržite 5-10 sekund. Enako ponovite tudi drugo smer, položite desno nogo čez levo in rotirajte v desno. Vsako izmed vaj ponovite 3-5 krat.

Vaje za noge lahko začnete z naslednjo vajo (priloga 2-slika 17), ki se dela stoje nekje blizu zidu. Desno roko uprete ob zid, z levo roko se dotaknite levega gležnja, ki ga pokrčite proti zadnjici. Levo nogo potiskajte proti zadnjici, da začutite raztezanje, in ta položaj zadržite 5-10 sekund. Enako ponovite tudi z nasprotno roko in nogo. Pri naslednji vaji (priloga 2-slika 18) se z obema rokama oprete na zid, desno nogo postavite bližje zidu, levo pa iztegnete stran od zidu tako da se peta dotika tal. Telo nagnite naprej proti zidu tako da začutite raztezanje v levih mečih, ter ostanite v tem položaju 5-10 sekund. Vajo ponovite še z drugo nogo. Tretja vaja (priloga 2-slika 19) se izvaja sede. Sedite rahlo naprej, tako da se s hrbtom ne dotikate naslonjala. Roke spustite navpično ob telesu in se oprimate sedala. Ena noga se dotika tal, drugo dvignite približno 10 centimetrov od tal za 5-10 sekund. Ponovite še z drugo nogo. Zadnja vaja (priloga 2-slika 20) za noge je namenjena razgibanju stopal. Sedite pokončno, z rokami se oprimate sedala, ena noga je na tleh, drugo pa dvignite toliko, da je lepo izravnana. Stopalo potisnete petkrat naprej in

nazaj, da začutite raztezanje. Ponovite tudi z drugo nogo. Vsako izmed vaj ponovite 3-5 krat (University of Toronto, 2014).

Tudi za zdravje naših oči lahko mnogo storimo sami. Vaje niso težke, vendar je zelo pomembno njihovo redno izvajanje. Vse vaje izvajajte brez očal. Vaje začnete in končate z vajo »polaganja dlani«. Cilj te vaje je sprostitvev. Podrgnite dlan ob dlan, tako da ju segrejete, nato roki nežno položite na veke za približno minuto. Oči si medtem spočijejo od računalniškega zaslona, toplota pa spodbuja njihovo prekrvavitev. Naslednja vaja je namenjena krepitvi očesnih mišic. Izvajajte jo tako, da:

- pogledate skrajno navzgor in nato skrajno navzdol,
- pogledate skrajno desno in nato skrajno levo,
- skrajno desno navzgor in nato skrajno levo navzdol in obratno,
- krožite z očmi v levo in nato še v desno.

Tretja vaja je namenjena izostritvi pogleda. Prvi svinčnik držite na oddaljenosti roke, drugega pa 15 centimetrov pred očmi. Izostrite pogled na prvi svinčnik in nato še na drugega (Koščak Tivadar, 2009).

MacLeod (2006) je opredelil 10 načel, ki jih je potrebno upoštevati za preprečevanje kostno-mišičnih bolezni na delovnem mestu (MacLeod v: Solé Gómez, Álvarez Valdivia, Nogareda Cuixart, 2013, str. 356):

- Delo v nevtralnih položajih, kar pomeni, da je treba ohranjati naravno ukrivljenost hrbtenice, vrat mora biti poravnan, komolci in rame sproščeni, roke pa v isti višini kot podlaket. Nepravilna drža poveča fizični stres na telo, zmanjša se moč, spretnost in delo je težje opravljati.
- Zmanjšanje prevelike sile. Zaradi prevelike sile lahko pride do preobremenjenosti mišic, to pa pripelje do utrujenosti in morebitnih okvar.
- Imeti vse na doseg. Če se je pri delu treba stegovati, lahko pride do nepravilnih drž. Predmete, ki jih zaposleni uporablja je treba imeti bližje oziroma na dosegu roke.
- Delo na ustrezni višini. Ne glede ali zaposleni pri delu stojijo ali sedijo, je delo najbolje opravljati v višini komolcev, v nasprotnem primeru lahko pride do nepravilne drž, nato do utrujenosti, neugodja in škode za zdravje.
- Zmanjšanje pretirane uporabe gibov, s pravilno ureditvijo delovnega mesta in organizacije dela.
- Zmanjšanje utrujenosti in statične obremenitve s pogostejšimi odmori in ustrezno razporeditvijo nalog.
- Zmanjšanje pritiska na dele telesa. Neposreden pritisk na dele telesa je neudoben, povzroča pa tudi motnje v delovanju živcev in prekrvavljenosti.
- Zagotavljanje dovolj prostora. Z zadostnim delovnim prostorom in lahkim dostopom do stvari se prepreči skrivljena drža in stegovanje za stvarmi. Vsak zaposlen mora imeti dovolj prostora za noge, komolce, kolena in glavo.
- Telesna dejavnost in razgibavanje. Ljudje, ki opravljajo pretežno sedeče delo, običajno tudi v prostem času veliko sedijo. Gibanje in napor pri fizično zahtevnih

delih sta pogosto napačna. Pred delom je treba mišice ogreti, drže je med delom treba spreminjati in menjavati ter mišice razgibavati. Prednosti razgibavanja sta boljše gibljivost, bolj utrjene mišice in posledično zmanjšano tveganje za poškodbe.

- Vzdrževanje udobnega delovnega okolja je pomembno za dobro počutje zaposlenih. Potrebno je preprečevati pretirano vročino ali mraz, slabo razsvetljavo, vibracije, itd.

4 AKTIVNI ODMORI NA DELOVNEM MESTU V PRAKSI- UPRAVNA ENOTA MARIBOR

4.1 UPRAVNA ENOTA MARIBOR

Upravna enota Maribor je po velikosti druga v državi in s svojim delovanjem posega na celotno območje Občin Maribor, Duplek, Hoče-Slivnica, Miklavž na Dravskem polju, Rače-Fram in Starše ter v del občine Pesnica. Teritorij Upravne enote Maribor meri 356 km² na katerem živi 148.000 prebivalcev (UE Maribor, 2014).

Upravne in strokovne naloge na območju Upravne enote Maribor po funkcionalnem načelu samostojno opravljajo:

a) izpostave ministrstev:

- Ministrstvo za obrambo, Uprava za obrambo Maribor - Izpostava Maribor,
- Ministrstvo za obrambo, Uprava za zaščito in reševanje - Izpostava Maribor,
- Ministrstvo za obrambo, Inšpektorat RS za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami - Izpostava Maribor,
- Ministrstvo za notranje zadeve - Policijska uprava Maribor,
- Ministrstvo za finance, Davčna uprava Republike Slovenije, Davčni urad Maribor - Izpostava Maribor,
- Ministrstvo za finance, Uprava Republike Slovenije za javna plačila - Urad Maribor,
- Geodetska uprava Republike Slovenije - Območna geodetska uprava Maribor.

b) drugi organi:

- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Območna služba Maribor - Urad za delo Maribor,
- Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije - Območna enota Maribor
- Center za socialno delo Maribor in
- Sklad kmetijskih zemljišč in gozdov Republike Slovenije - Izpostava Maribor.

4.1.1 POLITIKA ZDRAVJA PRI DELU V UPRAVNI ENOTI MARIBOR

Da bi v upravni enoti dosegli čim večjo stopnjo zadovoljstva strank, so bili sprejeti in izvedeni številni ukrepi, vsi zaposleni pa si prizadevajo, da bi s prijaznim odnosom do strank in strokovnostjo pripomogli, da bi občani brez bojazni vstopali v prostore upravne enote in jih zadovoljno zapuščali. Dolgoročni cilj upravne enote je tudi zadovoljen uslužbenec, ki je lahko kos pritiskom dela in pričakovanjem strank. Zato je upravna enota začela spreminjati organizacijo in način dela, urejati delovno okolje ter iskati druge možnosti za izboljšanje zadovoljstva uslužbencev. Priložnost za doseg cilja je videla tudi v promociji zdravja, v okviru katere je bila sprejeta »Politika zdravja pri delu«, cilji katere so izboljšati zdravje zaposlenih, povečati odgovornost uslužbencev do lastnega zdravja, uveljaviti bolj zdrav način življenja in zdravju prijazne delovne razmere, zmanjšati bolniško odsotnost in povečati kakovost življenja ter posledično kakovost dela.

V letu 2009 je bila v Upravni enoti Maribor imenovana »Skupina za zdravje«, katero je tvorilo šest članov (štirje interni in dva zunanja). Naloge skupine so bile:

- skrbeti za izvajanje programa promocije zdravja,
- spremljati potek programa in ga ovrednotiti,
- sprejemati ukrepe za izboljšave programa ter le-tega promovirati med sodelavci in poročati vodstvu organa.

Upravna enota se je tudi vključila v program promocije zdravja pri delu, imenovan »Čili za delo«, za izvajanje katerega je v organu skrbela »skupina za zdravje«.

Konec leta 2012 je bila »Skupina za zdravje« razrešena in v letu 2013 imenovana »Delovna skupina za promocijo zdravja na delovnem mestu«, ki je v sklopu interne socialno-zdravstvene preventive dolžna analizirati zdravstveno problematiko zaposlenih ter v korelaciji z zdravstvenim delom ocene tveganja na delovnem mestu zasnovati usmerjeni program promocije zdravja, upošteva pri tem specifične dejavnosti v organu ter razpoložljiva finančna sredstva.

Program oziroma načrt promocije zdravja je zato zastavljen prilagodljivo in zajema vsebinsko takšne aktivnosti oziroma organizacijske in individualne ukrepe, da so le-ti glede na dostopne vire in razpoložljive možnosti v delovnem okolju realno izvedljivi in hkrati zadostno učinkoviti. Ima jasno opredeljen cilj ter določene prednostne naloge. Temelji na zavedanju, da gre za prostovoljne preventivne ukrepe, ki jih izvajata obe strani z namenom zagotavljanja večje stopnje varnosti in zdravja delavcev.

Promocija zdravja na delovnem mestu je tako zastavljena kot naloga trajne narave, kar pomeni dolžnost obdobjnega spremljanja in evalvacije, periodičnega poročanja ter vpeljave ustreznih korekcij in izboljšav prvotno zastavljenega plana glede na potrebe in morebitna pričakovanja zaposlenih.

Delovna skupina je sestavljena iz dveh zunanjih članov in sicer pooblaščenega izvajalca medicine dela in predstavnika pogodbenega strokovnega delavca za varnost pri delu ter petih internih članov delovnega kolektiva organa, razporejenih na zahtevnostna delovna mesta neenakih stopenj iz različnih notranjih organizacijskih enot. Z namenom omogočanja participacije zaposlenih pri upravljanju tudi preko delavskih/sindikálnih predstavništev je eden izmed petih članov delovne skupine hkrati član sindikata delavcev Upravne enote Maribor.

Ena ključnih vsebin oz. ukrepov promocije zdravja je tudi aktivni odmor. Izvajanje vaj aktivnega odmora med delovnim procesom temelji na zavedanju izredno pomembne vloge gibalnih aktivnosti v procesu humanizacije dela in življenja nasploh. Osnovni namen gibanja je ohranjanje in izboljšanje zdravja ter ohranjanje in dvigovanje funkcionalnih in obrambnih sposobnosti organizma. Ob navedenem pa gibanje pomembno pozitivno vpliva na psihično in fizično sprostitev.

Aktivni odmor poteka med delovnim časom, po 4 do 5 urah dela, in traja 10 min dnevno. Izvaja se v skupinah, v delovnih prostorih po posameznih notranjih organizacijskih enotah. Za učinkovito izvedbo je bilo imenovanih 11 animatorjev, ki izbrane gibalne vaje organizirajo in vodijo (UE Maribor, 2014).

4.2 ZASNOVA RAZISKAVE

Za raziskavo vpliva aktivnih odmorov na zaposlene v upravni enoti sem uporabila vprašalnik, ki ga sestavlja 13 vprašanj. V uvodnem delu je opredeljen namen vprašalnika. Pri delu ankete sestavljata demografsko usmerjeni vprašanja, spol in starost. Osrednji del vprašalnika pa sestavljajo vprašanja, ki so povezana z:

- splošno oceno zdravja,
- športno aktivnostjo v prostem času,
- delovnim mestom,
- aktivnimi odmori med delom.

Vprašalnik sestavljajo vprašanja pretežno zaprtega tipa, kjer so odgovori vnaprej določeni, anketiranci pa izberejo tistega, ki jim najbolj ustreza. Vprašalnik so sestavljali naslednji tipi vprašanj:

- izbirno vprašanje, kjer je možen en odgovor
- izbirno vprašanje, kjer je možnih več odgovorov,
- petstopenjska ocenjevalna lestvica.

Vprašalnik je v celoti prikazan v prilogi.

4.3 IZVEDBA RAZISKAVE

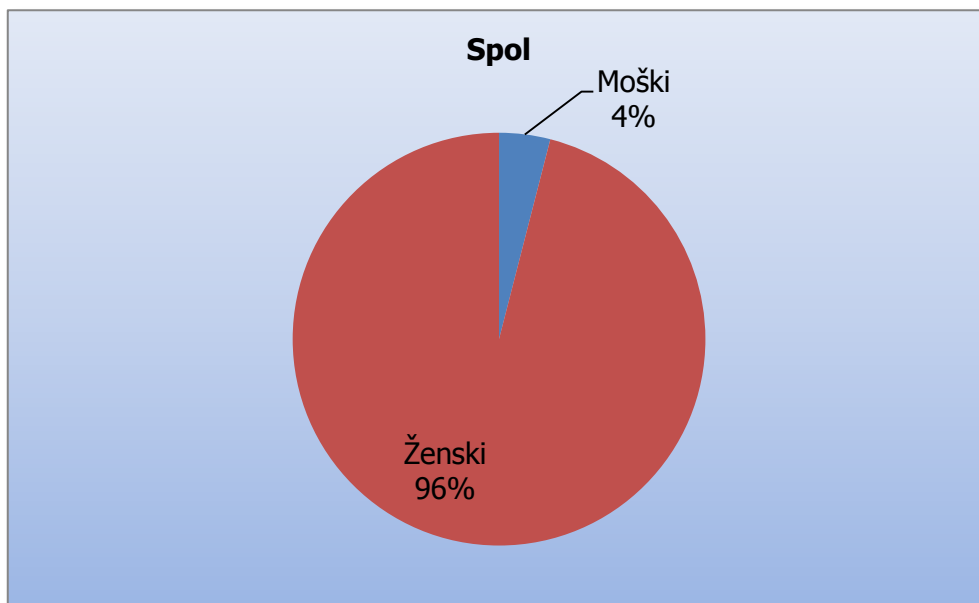
Pred začetkom raziskave je bilo najprej potrebno pridobiti soglasje vodstva upravne enote. V upravni enoti so izrazili pripravljenost za sodelovanje pri vprašalniku, saj tudi njih zanimata ocena zdravja in mnenje uslužbencev o aktivnem odmoru.

K izpolnjevanju vprašalnika so bili povabljeni vsi zaposleni v upravni enoti. Vprašalnik sem oblikovala s pomočjo spletne strani »EnKlikAnketa« ter jo posredovala upravni enoti, kjer so jo nato posredovali vsem svojim uslužbencem.

4.4 UGOTOVITVE IN ANALIZA PODATKOV

V upravni enoti je bilo v času anketiranja zaposlenih 143 ljudi, 2 moška in 141 žensk. Anketo je izpolnilo 45 uslužbencev, kar znaša 31% vseh zaposlenih. V raziskavi sta sodelovala 2 moška in 43 žensk. Pričakovala sem, da bo odstotek uslužbencev, ki bodo sodelovali v raziskavi, višji, vendar je za potrebe moje raziskave zadovoljiv. Anketa je bila opravljena v mesecu juniju.

Grafikon 1: Struktura anketiranih uslužbencev po spolu

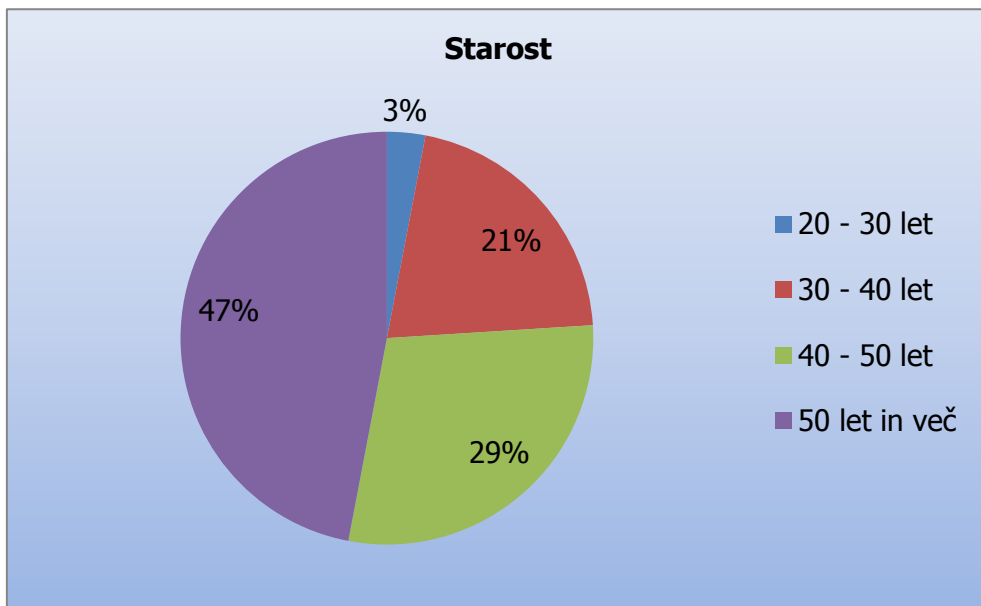


Vir: lasten (2014)

Ker je moški spol zastopan v tako majhnem odstotku, bom analizo glede na spol zanemarila in tako obravnavala oba spola skupaj, se pravi 100%. V analizi se bom bolj osredotočila na starost, kjer so razlike bolj opazne.

Med anketiranci prevladujejo starejši od 50 let, in sicer jih je kar 47%. Nato jim sledijo uslužbenci stari od 40 do 50 let, ki jih je 29%. Tako iz spodnjega grafikona lahko razberemo, da močno prevladujejo starejši od 40 let, skupaj jih je 76% od vseh anketiranih uslužbencev.

Grafikon 2: Struktura anketiranih uslužbencev po starosti

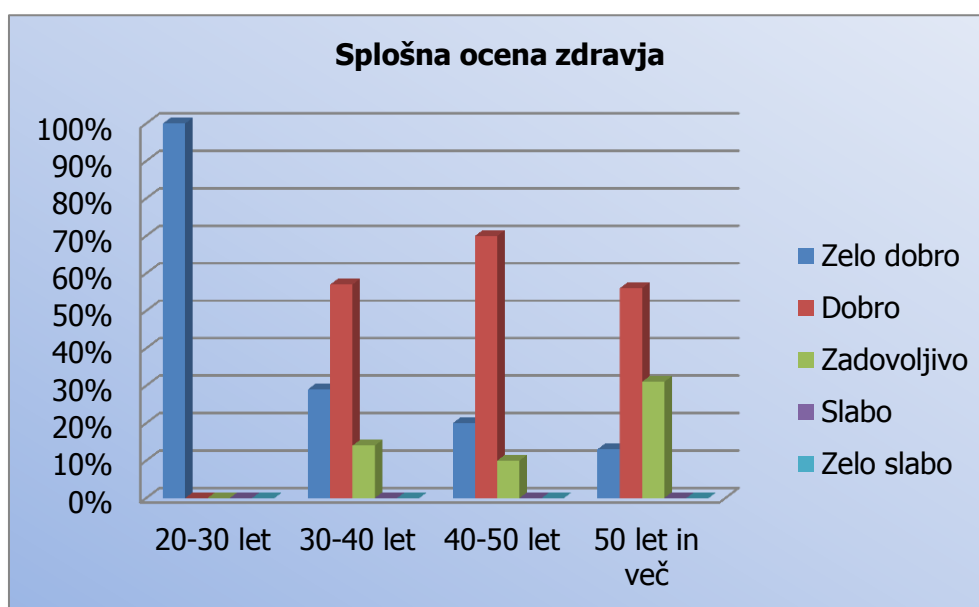


Vir: lasten (2014)

Ker ima športna aktivnost močan vpliv na zdravje ljudi, me je pri naslednjem vprašanju zanimalo splošno zdravje uslužbencev upravne enote.

Med vsemi, ki so izpolnili vprašalnik, je bila le ena oseba stara med 20 in 30 let in je svoje zdravje ocenila kot zelo dobro. Iz grafikona je lepo razvidno, da odgovor zelo dobro z leti upada, in sicer jih je ta odgovor v starostni skupini 30-40 let označilo 29% vprašanih, nato sledijo stari med 40 in 50 let z 20%. Kot zelo dobro zdravje jih je najmanj ocenilo v zadnji starostni skupini, 50 let in več, in sicer 13%. Takšni rezultati so popolnoma pričakovani, saj se s starostjo dolgoročne zdravstvene težave povečajo, kronične bolezni pa so pogostejše. Predvidevamo lahko, da je prav starost vzrok, da je največ vprašanih, starih 50 let in več, svoje zdravje ocenilo kot zadovoljivo. Večina vprašanih uslužbencev, starih od 30 do 50 let ali več, meni, da je njihovo zdravje dobro. Nihče od vprašanih ni svojega zdravja ocenil kot slabo ali zelo slabo, kar je zelo vzpodbuden podatek.

Grafikon 3: Rezultati vprašanja o splošni oceni zdravja

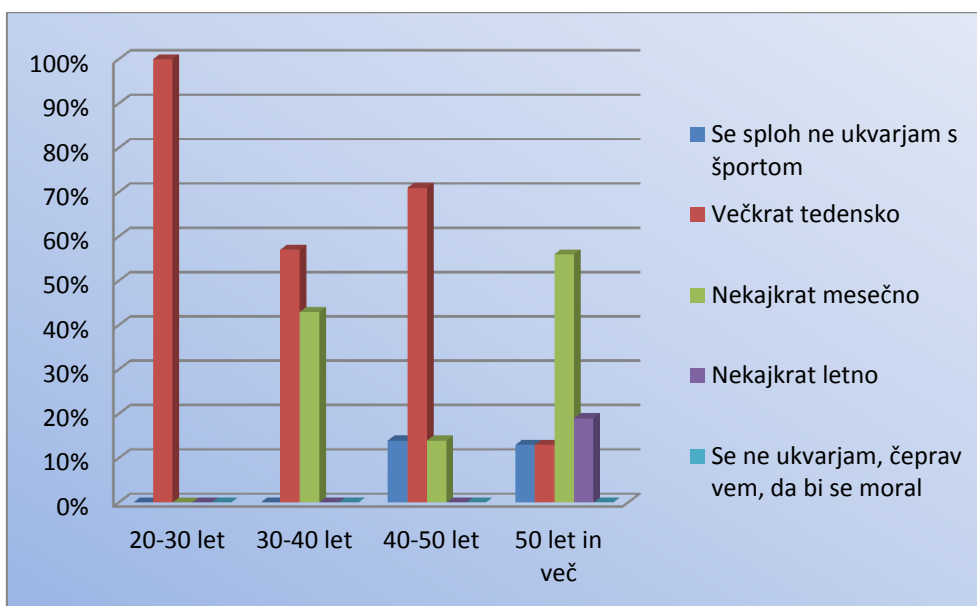


Vir: lasten, (2014)

S četrtem vprašanjem (Grafikon 4) sem želela izvedeti, kako pogosto se uslužbenci upravne enote ukvarjajo s športno aktivnostjo v prostem času. Iz grafikona je razvidno, da se zaposleni zavedajo pomena gibanja, saj je več kot polovica vprašanih, starih od 20 do 50 let, športno aktivnih večkrat tedensko. Nekoliko drugačne športne navade imajo stari 50 let in več, saj se jih več kot 50% vprašanih s športno aktivnostjo ukvarja nekajkrat mesečno, slabih 20% pa le nekajkrat letno. Le pri starejših od 40 let je opaziti, da je tudi nekaj takih, ki se s športno aktivnostjo sploh ne ukvarjajo. Vendar je očitno, da se tisti, ki se s športno aktivnostjo ne ukvarjajo, ne zavedajo pomena le te in o njej niti ne razmišljajo, saj ni nihče označil odgovora »se ne ukvarjam, čeprav vem, da bi se moral«.

Rezultati so pokazali, da se vprašani zavedajo pomena športne aktivnosti, saj se sami z njo v prostem času dokaj pogosto ukvarjajo.

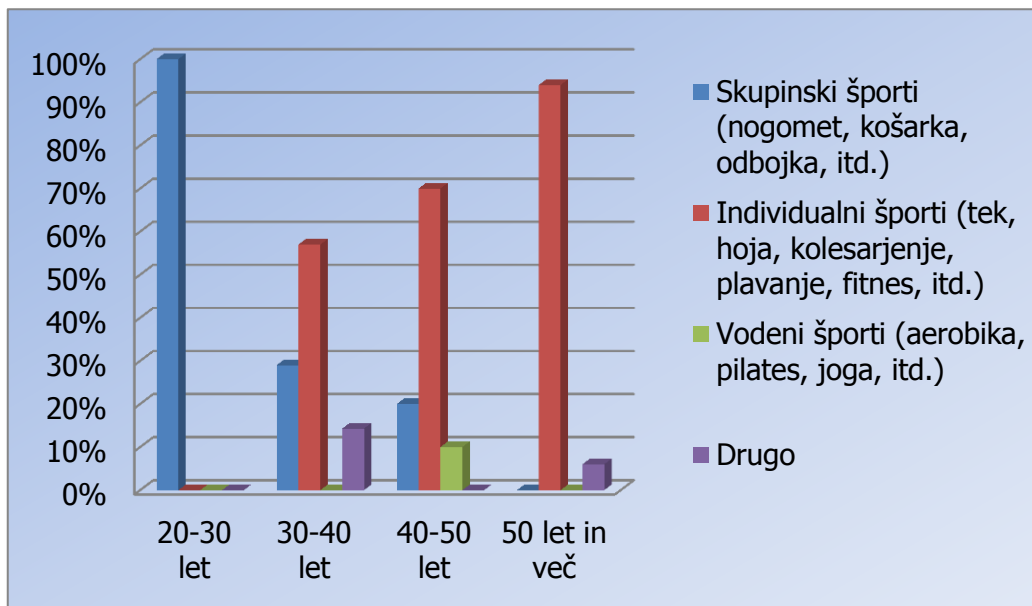
Grafikon 4: Rezultati vprašanja o športni aktivnosti v prostem času



Vir: lasten, (2014)

Peto vprašanje se navezuje na četrto vprašanje in sicer me je zanimalo, s katerimi športi se vprašani ukvarjajo. Največ vprašanih, skupaj 85%, se s športom ukvarja individualno, kar pomeni, da se odpravijo teč, gredo na sprehod, kolesarit, itd. Rezultati vprašanja o vrstah športnih aktivnosti, s katerimi se ukvarjajo, so me nekoliko presenetili, saj sem pričakovala nekoliko več odgovorov v skupini skupinskih ali vodenih športov. Čeprav so nekateri v prejšnjem vprašanju odgovorili, da se sploh ne ukvarjajo s športom, so tu označili »individualni športi«, kar pomeni, da gredo tudi kdaj na sprehod ali naredijo krog s kolesom.

Grafikon 5: Vrsta športne aktivnosti

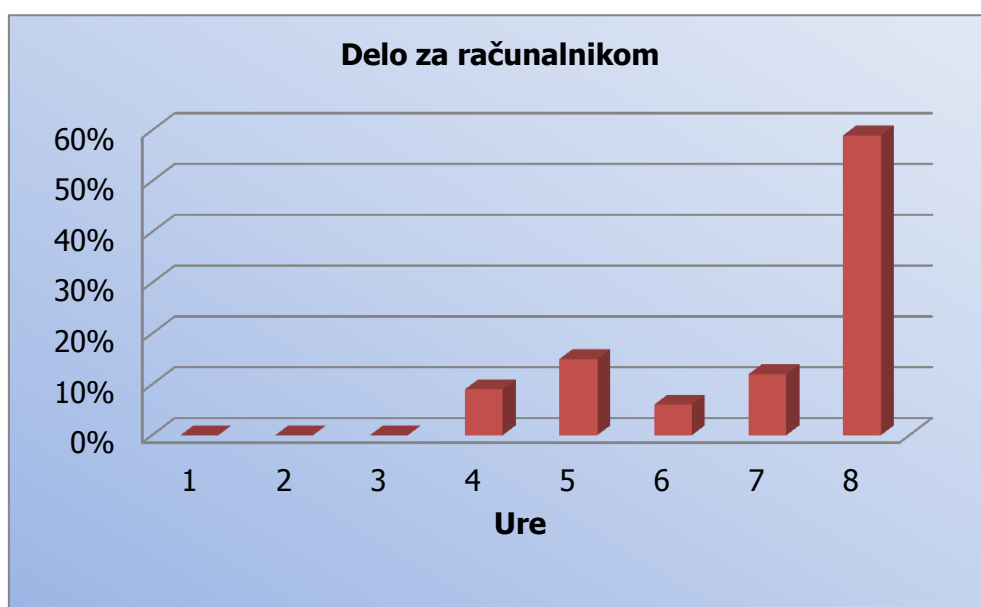


Vir: lasten, (2014)

V nadaljevanju me je zanimalo (grafikon 6), koliko časa dnevno uslužbenci delajo z računalnikom, kar posledično pomeni tudi sedenje in ponavljajoče gibe z računalniško miško in tipkovnico. 59% vprašanih je odgovorilo, da z računalnikom dela 8 ur ali več, ostalih 42% pa jih za računalnikom dnevno preživi od 4 do 7 ur. Nihče z računalnikom ne dela manj kot 4 ure.

Telo je ustvarjeno za gibanje, večurno sedenje za računalnikom zanj pomeni prisilno držo in tudi obremenitev. Glede na to, da vprašani zaposleni dnevno preživijo sede pred računalnikom tudi 8 ur in več, je zanje zelo priporočljivo redno izvajanje raztežno-krepilnih vaj tudi na delovnem mestu. Vaje so koristne tudi za dvig koncentracije in splošnega počutja.

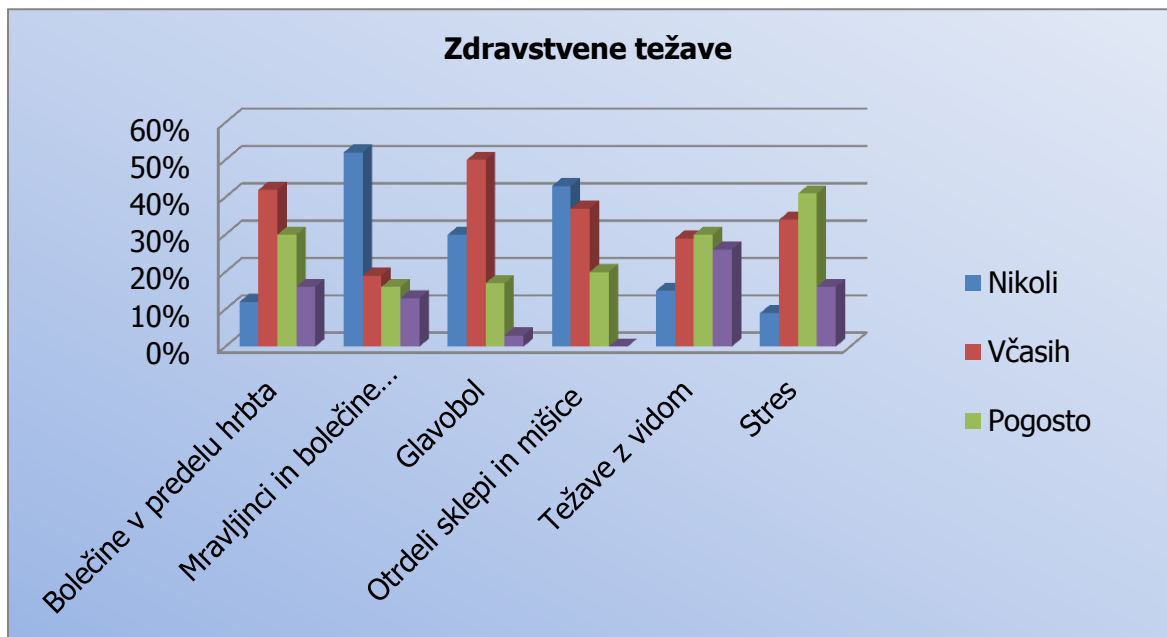
Grafikon 6: Delo za računalnikom v urah dnevno



Vir: lasten, (2014)

V sedmem vprašanju sem navedla najbolj pogoste zdravstvene težave, ki se pojavljajo pri delu v pisarni in z računalnikom. Vprašani so morali odgovoriti, kako pogosto jih pestijo katere od v spodnjem grafikonu omenjenih težav. Kot lahko razberemo iz grafikona 7, je najpogostejša zdravstvena težava vprašanih stres. Vsakodnevno se s stresom sooča 16% vprašanih, pogosto občuti stres 41% vprašanih, včasih pa 34%. S stresom se torej občasno ali vsakodnevno srečuje kar 91% vprašanih. Z bolečinami v predelu hrbta ima občasno težave 42%, pogosto in vsakodnevno pa 46% vprašanih skupaj se torej s tovrstnimi težavami srečuje 88% uslužbencev. Tretje najpogostejše težave, s katerimi se srečujejo vprašani uslužbenci, so težave z vidom. 26% vprašanih ima težave z vidom vsakodnevno, pogosto 30%, odstotek manj pa jih ima tovrstne težave občasno. Glavobol včasih občuti 50% vprašanih, medtem ko 30% vprašanih še nikoli ni imelo težav z glavobolom. Pogosto ali vsakodnevno glavobol občuti 20% vprašanih. Najredkeje imajo vprašani težave, povezane z otrdelimi sklepi in mišicami ter mravljinici in bolečinami prstov in zapestja. Več kot polovica, 52%, vprašanih še ni občutilo mravljincev ali bolečin v zapestju, medtem ko z otrdelimi sklepi in mišicami še ni imelo težav 43% vprašanih. 37% jih je označilo, da včasih občutijo otrdele sklepe in mišice, 20% se to dogaja pogosteje. Nihče nima tovrstnih težav vsakodnevno, medtem, ko 13% vprašanih vsakodnevno občuti mravljince in bolečine v roki in zapestju. Vse omenjene zdravstvene težave je mogoče preprečiti ali omiliti z gibanjem. Že redna 10 minutna telovadba dnevno lahko prepreči bolečine v hrbtu, zmanjša stres in posledično pripomore k boljšemu počutju.

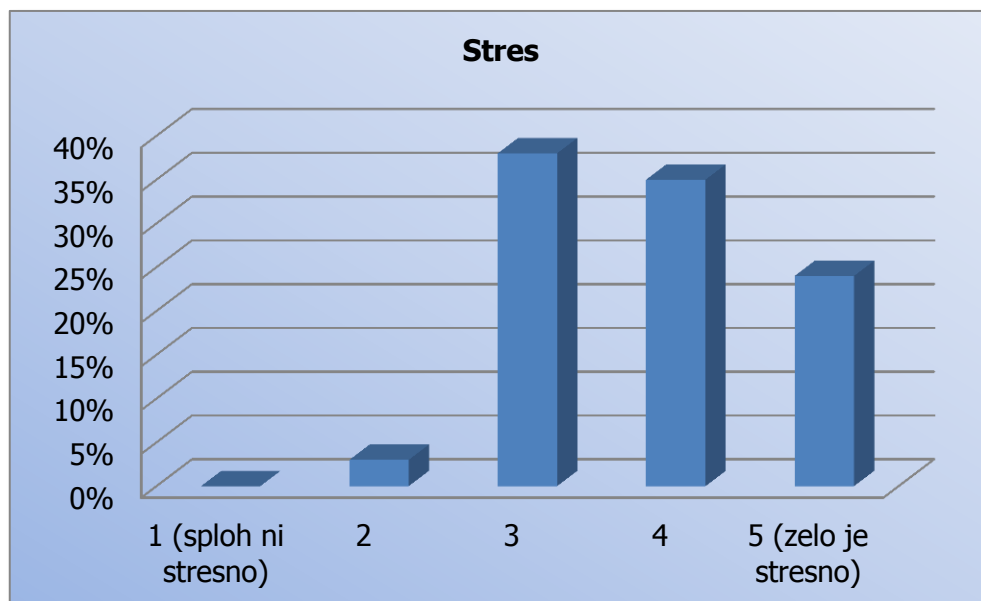
Grafikon 7: Zdravstvene težave in njihova pogostost



Vir: lasten, (2014)

Ker se v današnjem času s stresom sooča čedalje več ljudi, me je zanimalo, v kolikšni meri stres občutijo uslužbenci v upravni enoti.

Grafikon 8: Stres na delovnem mestu



Vir: lasten, (2014)

Za odgovor so imeli vprašani na voljo ocenjevalno lestvico od 1 do 5, kjer je 1 pomenila, da »sploh ni stresno«, 5 pa »zelo je stresno«. Da njihovo delo »sploh ni stresno« ni označil nihče, 3% vprašanih pa so ocenili njihovo delo kot stresno, z oceno 2. Največ vprašanih, 38%, je svoje delo kot stresno ocenilo s srednjo vrednostjo, 3. To pomeni, da stres vpliva na vprašane, vendar do neke mere oziroma občasno. Bolj pogosto občuti stres 35% vprašanih, ki je vpliv stresa na delo ocenilo s oceno 4. Kot zelo stresno je svoje delo ocenilo 24% vprašanih, kar pomeni, da je stres pri njih prisoten vsakodnevno. Kot so pokazali rezultati, tudi vprašani v Upravni enoti Maribor niso izjema, saj se na delovnem mestu pogosto srečujejo s stresom. Ugotovljeno je, da redna telesna vadba ugodno vpliva tudi na stres, saj se med vadbo misli preusmerijo in tako sem telo in um sprostita.

V zadnjem delu vprašalnika me je zanimalo, kakšno mnenje imajo uslužbenci o aktivnih odmorih med delom.

Grafikon 9: Koristnost aktivnih odmorov

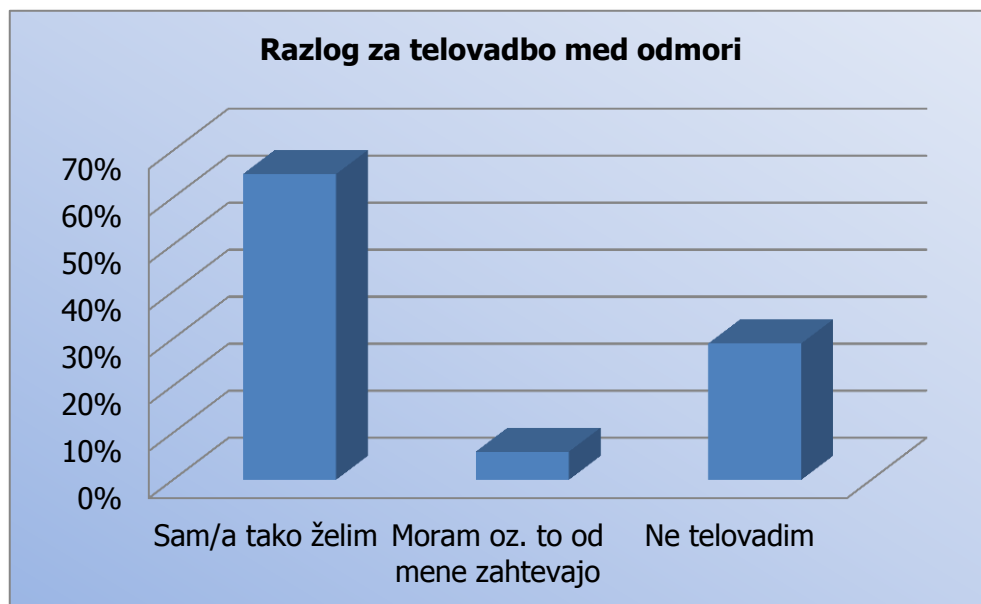


Vir: lasten, (2014)

Uslužbenke sem vprašala, ali menijo, da jim aktivni odmori koristijo oziroma koliko z oceno od ena do pet jim koristijo. Iz zgornjega grafikona (grafikon 9) je lepo razvidno, da pozitivni odgovori naraščajo sorazmerno z oceno, saj je najmanj vprašanih označilo ena, največ vprašanih, 39%, pa meni, da jim gibalne vaje med odmori zelo koristijo. Predpostavljamo, da ocena ena pomeni popolnoma negativno mnenje, osebe, ki so svoje odgovore označile z oceno 2, pa menijo, da jim aktivni odmori vsaj delno le koristijo. Spodbudno je, da je največ vprašanih označilo 5. Glede na zgornje rezultate lahko sklepamo, da so aktivni odmori na upravni enoti sorazmerno dobro sprejeti, kar potrjujejo tudi rezultati v naslednjem grafikonu (grafikon 10).

V naslednjem vprašanju me je zanimalo, zakaj zaposleni sodelujejo v aktivnih odmorih ali po svoji volji ali ker od njih to zahtevajo.

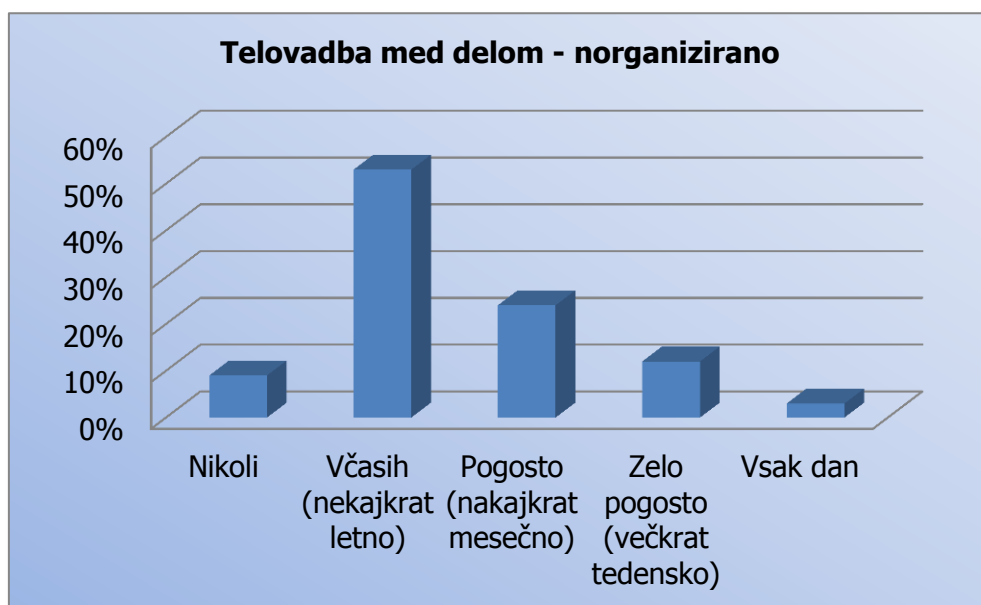
Grafikon 10: Razlog za telovadbo na delovnem mestu



Vir: lasten, (2014)

Med odmori (grafikon 10) telovadi 71% vprašanih, od tega jih le 6% telovadi, ker to od njih zahtevajo, ostali pa telovadijo, ker sami tako želijo. Nekaj manj kot tretjina vprašanih ne sodeluje v aktivnih odmorih. Predpostavljamo lahko, da se večina vprašanih rada telovadi in se zaveda koristi gibanja za telo.

Grafikon 11: Telovadba med delom - neorganizirano



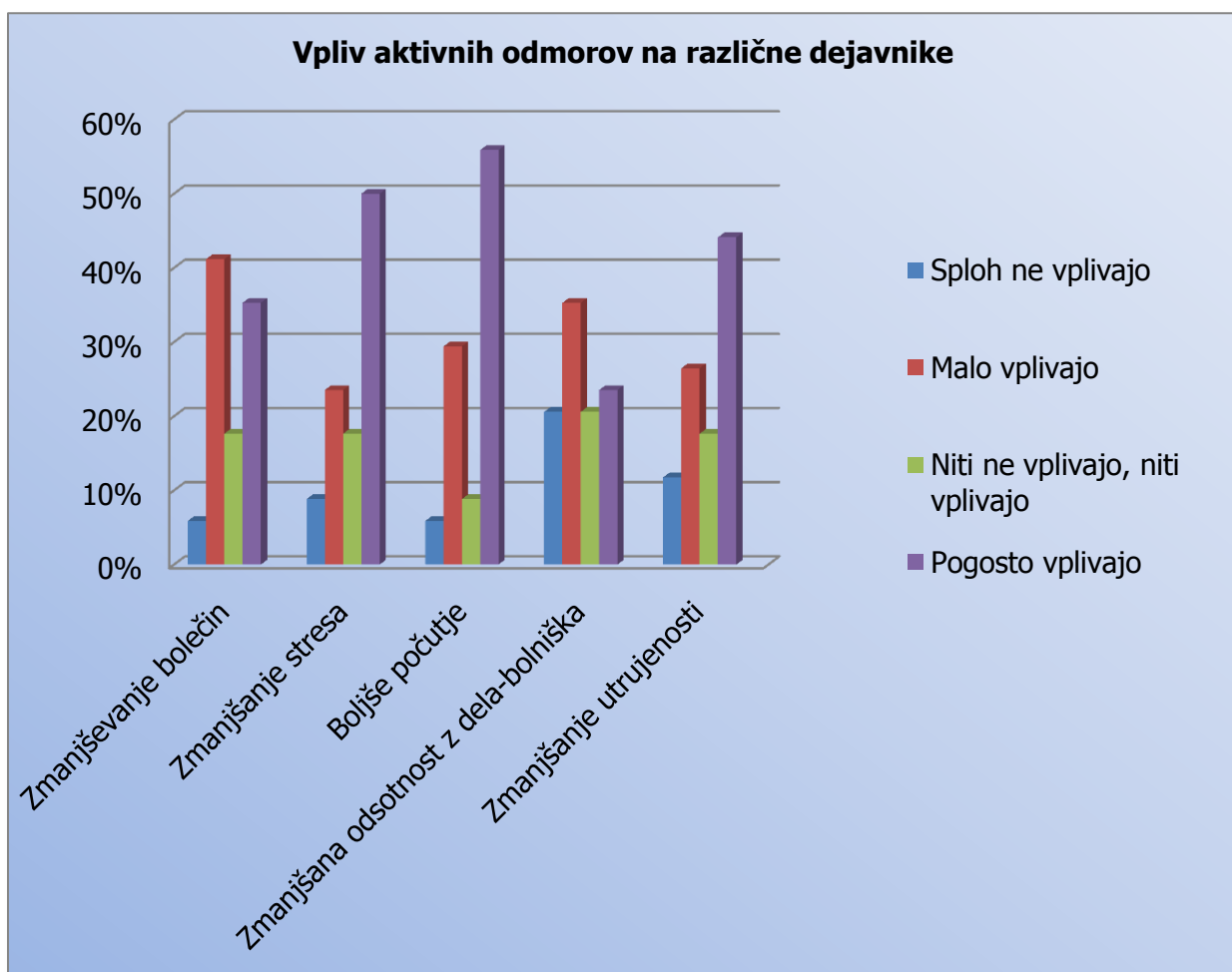
Vir: lasten, (2014)

Zanimalo me je tudi, če vprašani med delom telovadijo tudi sami izven organiziranih aktivnih odmorov, ko začutijo utrujenost, bolečino ali napetost v mišicah. Več kot polovica vprašanih tako telovadi nekajkrat letno, slaba četrtnina pa večkrat mesečno. Kot je razvidno iz grafikona (grafikon 11), večina vprašanih telovadi nekajkrat mesečno oziroma nekajkrat letno, zelo malo pa jih telovadi večkrat tedensko ali celo vsak dan. To pomeni, da jim telovadba v okviru aktivnega odmora zadošča.

Iz grafikona 10 je razvidno, da je 29% vprašanih odgovorilo, da v okviru aktivnih odmorov ne telovadi, vendar so rezultati enajstega vprašanja (grafikon 11) pokazali, da pa ti vendarle občasno izvajajo raztežno-krepilne vaje med delom. Samo ena oseba je odgovorila, da ne telovadi, ostali so odgovorili, da telovadijo nekajkrat letno oziroma mesečno med delom.

Po mnenju vprašanih (grafikon 12) aktivni odmori najpogosteje vplivajo na boljše počutje, zmanjševanje stresa in zmanjšanje utrujenosti. Pri odgovorih »zmanjševanje bolečin« in »zmanjšana odsotnost z dela-bolniška« pa prevladuje mnenje vprašanih, da aktivni odmori le delno vplivajo na ta dva dejavnika. Takšni odgovori so nekoliko pričakovani, saj se boljše počutimo in manj utrujeni takoj po aktivnem odmoru, medtem ko sta zmanjševanje bolečin in zmanjšana odsotnost z dela posledici rednega izvajanja krepilno-razteznih vaj, ki ju posameznik občuti na dolgi rok.

Grafikon 12: Vpliv aktivnih odmorov



Vir: lasten, (2014)

5 ZAKLJUČEK

Ob pisanju diplomske naloge sem vsaj šest dni tedensko preživela sede za računalnikom in sicer povprečno pet ur dnevno. Sedenje in prisilna drža sta po nekaj urah postala neprijetna, pa tudi samo razmišljanje je bilo utrudljivo. Težko je bilo ohranjati pravilno držo telesa, najbolj moteče zame so bile mrzle in posledično okorne roke ob pisanju. Moji odmori so bili sprva namenjeni le kozarcem vode, nato pa sem se odločila, da začnem izvajati tudi gibalne vaje. Po tako imenovanem aktivnem odmoru sem se počutila odlično že samo zato, ker sem nekaj storila za svoje telo. Telo in tudi počutje sta bila bolj sproščena, lažje sem ponovno sedla za računalnik, roke so se ogrele in nivo koncentracije se je dvignil. Že meni je sedenje pred računalnikom predstavljalo napor, kakšen napor je to šele za nekoga, ki v pisari preživi osem ur in več, poleg tega da je njegovo delo mnogo bolj stresno.

Raziskavo o zdravju, gibalnih navadah in izkušnjah z aktivnim odmorom sem opravila med uslužbenci Upravne enote Maribor. Zanimala me je splošna ocena njihovega zdravja, želela sem ugotoviti, kako pogosto se ukvarjajo s športom v prostem času, predvsem pa sta me zanimali njihova udeležba in mnenje o aktivnem odmoru. Rezultati ankete so pokazali, da je večina zaposlenih na splošno svoje zdravje ocenilo kot dobro. Rezultati vprašanj v nadaljevanju pa so pokazali, da zaposlene kljub dobremu zdravju pogosto pestijo nekatere zdravstvene težave kot so bolečine v hrbtu, glavobol, težave z vidom, stres ter otrdeli sklepi in mišice. Večina vprašanih med odmori telovadi, zato ker sami tako želijo in so mnenja, da jim odmori koristijo. Ker je bil odstotek rešenih vprašalnikov dokaj nizek, lahko predvidevamo, da so vprašalnik rešili predvsem tisti, ki sodelujejo v aktivnih odmorih. Tudi na upravni enoti so mi povedali, da realizacija aktivnih odmorov podvržena nihanjem, predvsem v zadnjem letu sta zanimanje in volja uslužbencev nekoliko upadla.

Zakon določa, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva pa tudi način spremljanja njenega izvajanja. Vendar je sodelovanje uslužbencev prostovoljno. Vsi vemo, kako pomemben je šport, težje pa je športno aktivnost realizirati v praksi, zato je potrebna ustrezna motivacija. Vodilni uslužbencev ne morejo in niti ne smejo prisiliti, da izvajajo vaje. Da bi se dosegli ugodni učinki aktivnega odmora, je potrebna osebna motivacija tako vodstva kot zaposlenih za redno izvajanje gibalnih aktivnosti, da te postanejo sestavni del delovnega procesa.

Pomembno je, da tudi vodilni sodelujejo pri izvajanju gibalnih vaj med delom in pri tem vztrajajo ne glede na nihanja. Vodilni predstavljajo zgled uslužbencem ter posledično s svojim sodelovanjem v aktivnih odmorih pokažejo pomembnost le teh.

Učinki rednega izvajanja vaj med odmori se pokažejo predvsem na dolgi rok tako, da se izboljša telesna pripravljenost, posledica česar je lažje premagovanje stresa, odprava ali lajšanje bolečin in tudi boljše počutje. Posledično je tudi manj odsotnosti od dela, naraste

pa tudi motivacija za delo. Aktivni odmori lahko pripomorejo tudi k temu, da se uslužbenci tudi v prostem času bolj športno udeležujejo.

Boljša kot je naša telesna pripravljenost lažje se soočamo z vsakodnevnimi nalogami na delovnem mestu in doma, lažje smo kos težavam in preprekam v življenju, zmanjša se tudi stres. Telesna aktivnost preusmeri negativno energijo tako, da manj razmišljamo o vsakodnevnih težavah in pripomore k boljšemu počutju. Zato je prav, da se telesno dejavnost vključi tudi v delovno okolje, saj bodo zaposleni tako bolj zdravi in zadovoljni, podjetja pa uspešnejša.

LITERATURA IN VIRI

LITERATURA

1. Berčič, H., Sila, B., Tušak M., Semolič, A. (2001). *Šport v obdobju zrelosti*. Ljubljana: Fakulteta za šport.
2. Bilban, M., Pšeničny, A. (2007). Izgorelost. *Delo in varnost*, 2007 (1/2007), str. 22-30.
3. Blagajac, M. (1992). *Programirani aktivan odmor*. Novi Sad: Samozaložba.
4. Brejc, M. (2004). *Ljudje in organizacija v javni upravi*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
5. Ihan, A. (2001). Šport in imunski sistem. V J. Turk (ured.), *Lepota gibanja tudi za zdravje* (str. 57). Ljubljana: Društvo za zdravje srca in ožilja Slovenije.
6. Jovan, L. (1973). *Rekreacija delavcev v delovnih organizacijah: Priročnik za organiziranje rekreacije v delovnih organizacijah*. Ljubljana: Delavska univerza Boris Kidrič in Mestni svet zveze sindikatov Ljubljane.
7. Masanotti, G., Griffiths, J. (2013). Uvajanje načel promocije zdravja v delovno okolje. V T. Urdih Lazar (ured.), *Promocija zdravja pri delu: definicije, metode in tehnike* (str. 13). Ljubljana: Univerzitetni klinični center.
8. Pukl, M., Berčič, H., Modic, S., Gazvoda, T., Prijatelj, A. (1986). *Aktivni odmor med delom*. Ljubljana: Delavska enotnost.
9. Sila, B. (2001). Šport - rekreacija – osnovni pojmi. V J. Turk (ured.), *Lepota gibanja - tudi za zdravje* (str. 22). Ljubljana: Društvo za zdravje srca in ožilja Slovenije.
10. Solé, G., Álvarez Valdivia, D., Nogareda Cuixart, A. (2013). Ergonomija in promocija zdravja pri delu. V T. Urdih Lazar (ured.), *Promocija zdravja pri delu: definicije, metode in tehnike* (str. 13). Ljubljana: Univerzitetni klinični center.
11. Stergar, E. (2013). Koristi gibanja za posameznika in podjetja. *Čili za delo, revija za zdravje na delovnem mestu*, 2013 (priložnostna izdaja) str. 12.
12. Stergar, E., Urdih Lazar, T. (2005). Pripravljenost delodajalcev na izvajanje programov promocije zdravja in njihov odnos do zdravja. *Sanitas et labor*, 2005 (št. 4) str. 135-167.
13. Stergar, E. (2007). Promocija zdravja pri delu in boleznimi mišično-skeletnega sistema. *Sanitas et labor*, 2007 (št. 6) str. 205-217.

14. Teržan, M. (2007). Varovanje zdravja delavcev v pisarnah. *Delo in varnost*, letnik 52 (št. 4) str. 13-15.
15. Tomori, M. (2001). Duševne koristi telesne dejavnosti. V J. Turk (ured.), *Lepota gibanja - tudi za zdravje* (str. 60). Ljubljana: Društvo za zdravje srca in ožilja Slovenije.
16. Turk, J. (2000). *Lepota gibanja - tudi za zdravje*. Ljubljana: Društvo za zdravje srca in ožilja Slovenije.
17. Van den Broek, K., Op De Beeck, R. (2013). Promocija duševnega zdravja. V T. Urdih Lazar (ured.), *Promocija zdravja pri delu: definicije, metode in tehnike* (str. 13). Ljubljana: Univerzitetni klinični center.

VIRI

18. Complete rehab solutions (13.8.2014). Ergonomics the science of sitting. Pridobljeno iz <http://www.complerehabolutions.com/blog/ergonomics-the-science-of-sitting/>
19. Čili za delo (29.11.2013). Pridobljeno iz <http://www.cilizadelo.si/>
20. Društvo za preprečevanje možganskih in žilnih bolezni (25.5.2014). Kaj je glavobol? Pridobljeno iz http://glavobol.com/kaj_je_glavobol/
21. ENWHP (29.11.2013). European network for workplace health promotion. Pridobljeno iz <http://www.enwhp.org/>
22. IDO (30.4.2014). Izboljšanje delovnega okolja. Pridobljeno iz <http://www.izboljsanje-delovnega-okolja.si/sl/raziskave/absentizem>
23. Koščak Tivadar, B. (2009). Vaje za oči. Pridobljeno 5.9.2014 iz <http://www.zdravstvena.info/preventiva/vaje-za-oci-oci-vaje-zdrave-vaje-za-oci.html>
24. Marushka (6.5.2014). Bolečine v vratu, križu ali hrbtenici – vzrok je lahko mišični krč. Pridobljeno iz <http://www.marushka.si/bolecine-v-vratu-krizu-ali-hrbtenici-vzrok-je-lahko-misicni-krc/>
25. OSHA (10.5.2014). Poškodbe zaradi ponavljajočih se gibov v državah članicah EU. Pridobljeno iz http://www.osha.mdds.gov.si/resources/files/pdf/sl_06.pdf

26. OSHA (13.8.2014). Ergonomsko urejena pisarna. Pridobljeno iz http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/13_office_ergonomics_sl.pdf
27. Psychology today (6.5.2014). Office Jobs: A Pain in the back? Pridobljeno iz <http://www.psychologytoday.com/blog/thrive/201205/office-jobs-pain-in-the-back>
28. Repetitive strain injury (17.5.2014 2013). Pridobljeno iz <http://web.eecs.umich.edu/~cscott/rsi.htm>
29. Rifel, Janez. (2006). Sindrom karpalnega kanala. Pridobljeno 17.5.2014 iz <http://www.druzina.si/ICD/spletnastran.nsf/all/645AF583B0E750BFC12571C6002DB98F>
30. SOS (2.5.2014). Stres – odsotnost- stiska. Pridobljeno iz <http://www.stres-odsotnost-stiska.si/?id=113>
31. ŠD Metulj (2.6.2014). Razgibajmo se v pisarni. Pridobljeno iz <http://www.sd-metulj.si/files/Razgibajmo%20se%20v%20pisarni.pdf>
32. University of Toronto (13.8.2014). Workplace exercises. Pridobljeno iz <http://www.ehs.utoronto.ca/services/Ergonomics/exercise.htm>
33. Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Soča (30.4.2014). Kaj je prezentizem? Pridobljeno iz http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_projekti/Prezentizem.pdf?irrs_admin=g0e1r9qi4mhfnt1fd60qfdpsi7
34. Velikanje, T. (2007). *Diplomsko delo: Zdravo delo v pisarni*. Kranj: Višja strokovna šola B&B. Pridobljeno 23.10.2013 iz http://www.bb.si/doc/diplome/Velikanje_Tatjana-Zdravo_delo_v_pisarni.pdf
35. Zlata leta (10.5.2014). Kako odpravimo bolečine v križu? Pridobljeno iz <http://zlataleta.com/kako-odpravimo-bolecine-v-krizu/>
36. (2011). Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Uradni list RS, št. 43/11. Pridobljeno 11.3.2014 iz <http://www.uradni-list.si/1/content?id=103969>
37. (2013). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/13, 78/13-popr. Pridobljeno 11.3.2014 iz <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201321&stevilka=784>
38. (2000). Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom. Uradni list RS, št. 30/2000. Pridobljeno 15.3.2014 iz <http://www.uradni-list.si/1/content?id=24735>

39. (2003). Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (ReNPVZD).
Ur. list št. 126/2003. Pridobljeno 22.3.2014 iz <http://www.uradni-list.si/1/content?id=46370>

PRILOGE

Priloga 1

Anketni vprašalnik

AKTIVNI ODMORI NA DELOVNEM MESTU-PRIMER UPRAVNE ENOTE MARIBOR

Pozdravljeni!

Vse, ki delo opravljate v pisarni, bi prosila, da si vzamete malo časa in izpolnite anketo o aktivnih odmorih na delovnem mestu, ki jo potrebujem pri izdelavi moje diplomske naloge. Rezultate bom prikazala skupinsko, zato lahko odgovarjate tako, kot dejansko mislite.

Najlepša hvala za vaše sodelovanje!

Nina Homar

1) Spol:

- a) Moški
- b) Ženski

2) Starost:

- a) 20-30 let
- b) 30-50 let
- c) 40-50 let
- d) 50 let in več

3) Kako bi na splošno ocenili vaše zdravje? Bi rekli, da je:

- a) Zelo dobro
- b) Dobro
- c) Zadovoljivo
- d) Slabo
- e) Zelo slabo

4) Kako pogosto se ukvarjate s športno aktivnostjo v prostem času?

- a) Se sploh ne ukvarjam s športom
- b) Večkrat tedensko
- c) Nekajkrat mesečno
- d) Nekajkrat letno
- e) Se ne ukvarjam, čeprav vem, da bi se moral

5) Katere vrste športne aktivnosti v prostem času izvajate?

- a) Skupinski športi (nogomet, košarka, odbojka, itd.)
 - b) Individualni športi (tek, hoja, kolesarjenje, plavanje, fitness, itd.)
 - c) Vodeni športi (aerobika, pilates, joga, itd.)
 - d) Drugo
-

6) Koliko časa povprečno dnevno opravljate delo izključno z računalnikom? Izbirate med urami od 1 (eno uro ali manj) do 8 (osem ur in več).

1 2 3 4 5 6 7 8

7) Ali imate katero od zgoraj naštetih zdravstvenih težav? Kako pogosto?

	Nikoli	Včasih	Pogosto	Vsakodnevno
Bolečine v hrbtu in vratu				
Mravljinca in bolečine prstov in zapestja				
Glavobol				
Otrdela sklepi in mišice				
Težave z vidom				
Stres				

8) Kako stresno ocenjujete, da je vaše delo? Izbirate med ocenami od 1 (sploh ni stresno) do 5 (zelo je stresno).

1 2 3 4 5

9) Menite, da vam aktivni odmori koristijo? Izbirate med ocenami od 1 (ne, sploh mi ne koristijo) do 5 (da, zelo mi koristijo).

1 2 3 4 5

10) V okviru aktivnih odmorov telovadim zato ker,

- a) Sam/a tako želim
- b) Moram oz. to od mene zahtevajo
- c) Ne telovadim

- 11) Ali med delovnim časom tudi sami (ne v okviru aktivnega odmora), ko začutite utrujenost, bolečino, napetost mišic, it., izvajate raztezno-krepilne vaje?
- Nikoli
 - Včasih (nekajkrat letno)
 - Pogosto (nekajkrat mesečno)
 - Zelo pogosto (nekajkrat tedensko)
 - Vsak dan

12) Kako po vašem mnenju aktivni odmori vplivajo na posamezne dejavnike?

	Sploh ne vplivajo	Malo vplivajo	Niti ne vplivajo, niti vplivajo	Pogosto vplivajo	Zelo vplivajo
Zmanjševanje bolečin					
Zmanjšanje stresa					
Boljše počutje					
Zmanjšana odsotnost z dela - bolniška					
Lažje opravljanje dela					
Zmanjšanje utrujenosti					

13) Kako bi delodajalec lahko še boljše poskrbel za vaše zdravje? Menite, da bi vam koristilo, če bi vam omogočili:

- Brezplačno rekreacijo izven delavnika (npr. 1x tedensko nogomet ali odbojka)
- Prenosljive karte za obisk bazena ali smučišča
- Organizirano zdravo malico
- Bolj pogoste sistematske preglede
- Različne specialistične preglede
- Več seminarjev in delavnic (npr. o zdravi prehrani, zdravem načinu življenja, itd.)
- Test telesne pripravljenosti in program vadbe (ta bi bil prilagojen posamezniku, glede na njegovo telesno pripravljenost)
- Delavnice o tehnikah sproščanja
- Pomoč pri odvajanju kajenja
- Organizirane pohode med vikendi nekajkrat letno
- Prikaz pravilnega sedenja in uporabe računalnika
- Usposabljanje za učinkovito premagovanje stresa

m) Organizirano podporo tistim, ki doživljajo stres ali se srečujejo z drugimi težavami
v duševnem zdravju

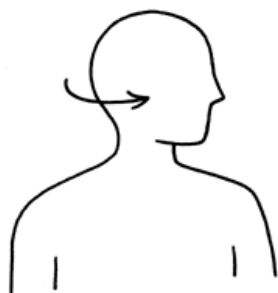
Drugo: _____

Priloga 2

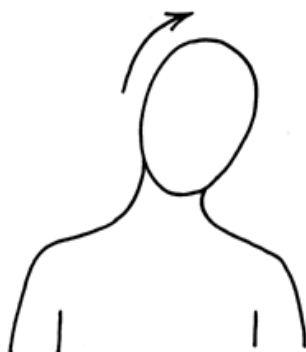
Slikovni prikaz vaj

Vir: University of Toronto (2014)

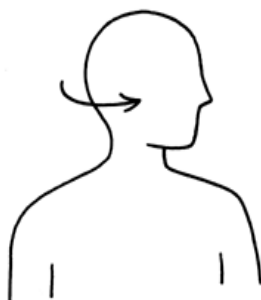
Slika 1



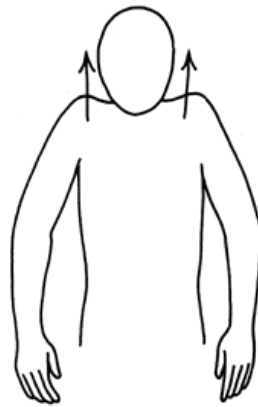
Slika 2



Slika 3



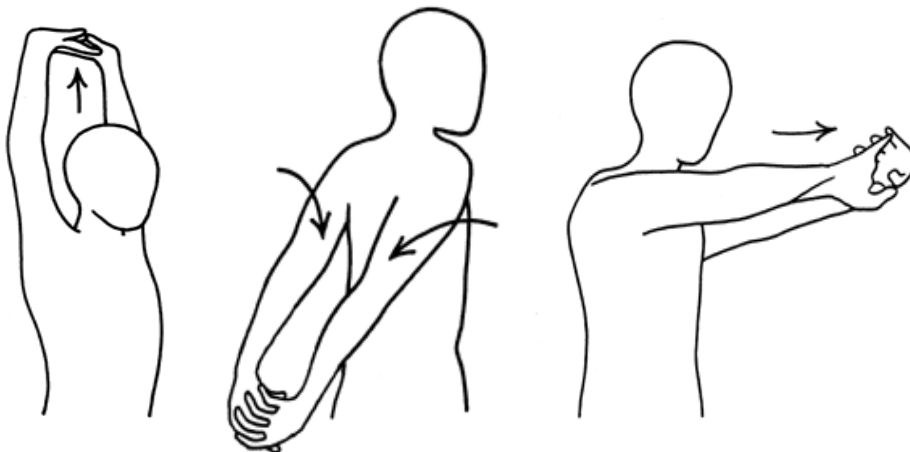
Slika 4



Slika 5



Slika 6



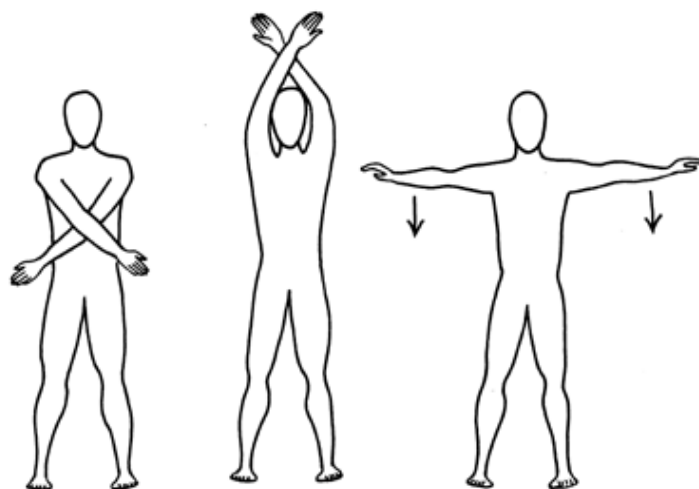
Slika 7



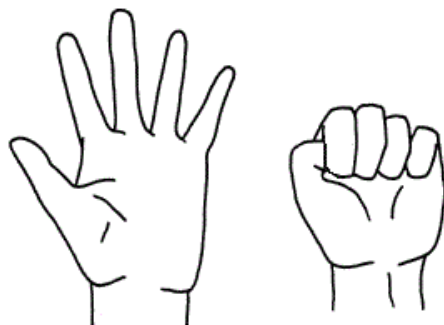
Slika 8



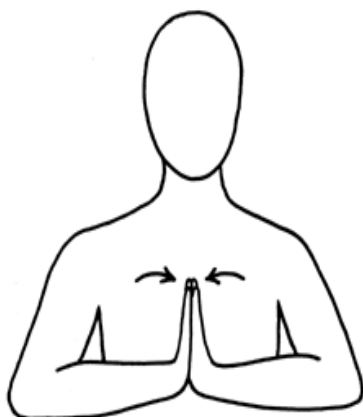
Slika 9



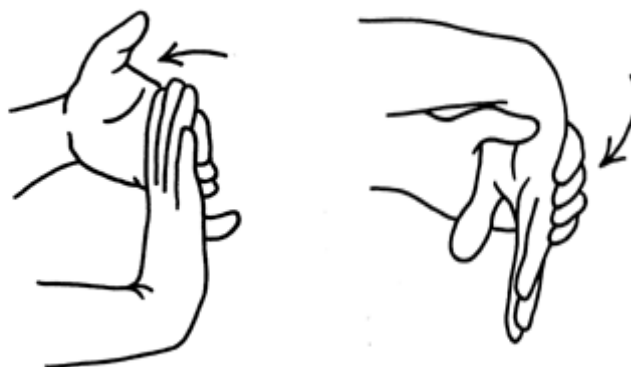
Slika 10



Slika 11



Slika 12



Slika 13



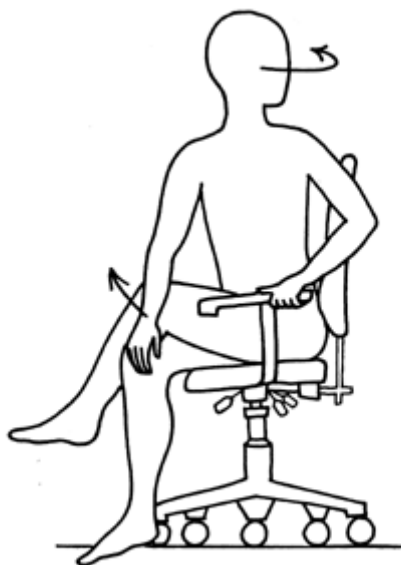
Slika 14



Slika 15



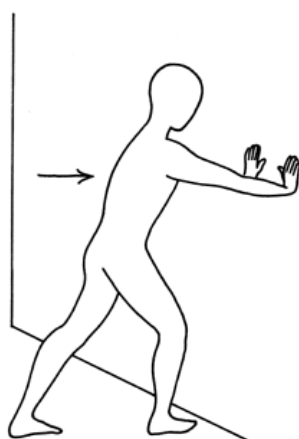
Slika 16



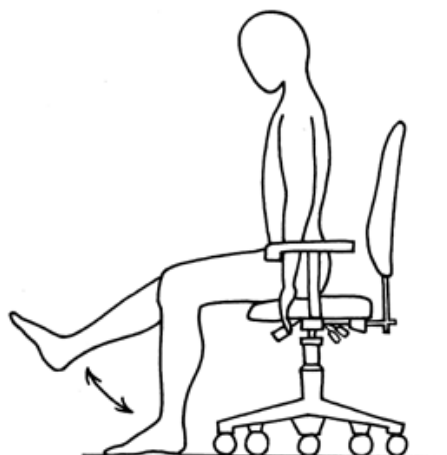
Slika 17



Slika 18



Slika 19



Slika 20

