

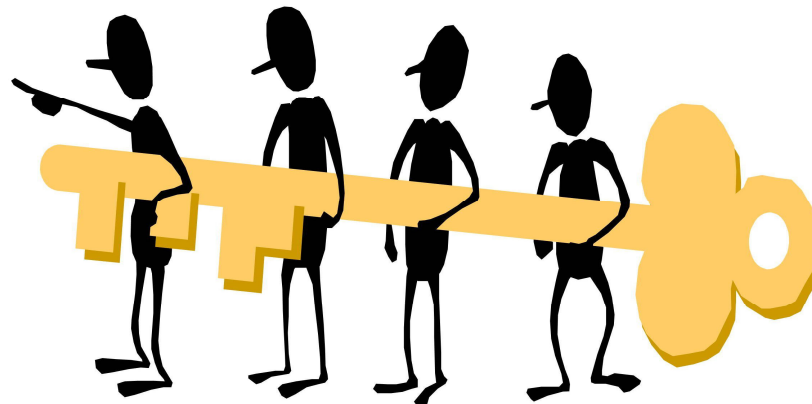
# 15 let programa Čili za delo in promocije zdravja pri delu v Sloveniji: Kako nam je šlo?



**Tanja Urdih Lazar in Katja Draksler**

# Ključna načela PZD

- Vključevanje in povezovanje (načrtovanje in izvajanje skupaj s sodelavci, motiviranje, entuziazem)
- Reševanje pravih problemov (podatki, potrebe)
- Kombiniranje pristopov - ukrepi morajo ciljati v:
  - oblikovanje zdravju naklonjenih politik
  - spremembe delovnega okolja (socialnega in fizičnega) v korist zdravju
  - razvoj osebnih veščin – izobraževanje in usposabljanje





# Ottawska listina



## Ottawska listina za promocijo zdravja, 1986

1. mednarodna konferenca o promocijo zdravja



# PZD v Sloveniji – mejniki

- Resolucija o nacionalnem programu VZD, 2003
- Čili za delo (od 2005)
- Sodelovanje z Evropsko mrežo za PZD (ENWHP) – od 2005
- Zakonska obveza (2011)
- Sredstva za projekte (ZZZS, sredstva EU) – od 2009
- Razmah ponudbe izobraževanj in projektov





# PZD v Sloveniji – mejniki

- Začetek razvoja – Čili za delo (od 2005)
  - oblikovanje pristopa k PZD
  - izobraževanje
  - kampanje za delodajalce (2010–2015)



**DELAVCI SO POZITIVNE ŠTEVILKE!** | **S SKRBJO ZA ZDRAVO IN VARNO DELOVNO OKOLJE LETNO PRIDOBIMO SKUPNO DO 5% BDP.**

[Vir: De Greef M. Van den Broeck K. Making the Case of Workplace Health Promotion: Analysis of effects of WHP. Brussels: Prevent, 2004.]

Zdravi delavci so pozitivne številke vašega poslovanja. Povečajte produktivnost podjetja s tem, da poskrbite za njihovo zdravje. Brezplačni program ukrepov vas čaka na [www.cilizadelo.si](http://www.cilizadelo.si)

Univerzitetni klinični center Ljubljana,  
Klinični inštitut za medicino dela,  
prometa in športa



# PZD v Sloveniji – mejniki

- Sodelovanje z ENWHP – člani od 2005
  - znanje in izkušnje (model PZD, primeri dobre prakse, ekonomski argumenti)
  - skupni projekti



Premikamo Evropo – Zdrav življenjski slog



MentHealthWork – Delo. Uglaseno z življenjem.



LEECH – Promocija zdravja za nižje izobražene



PH Work – Promocija zdravega dela za delavce s kroničnimi boleznimi

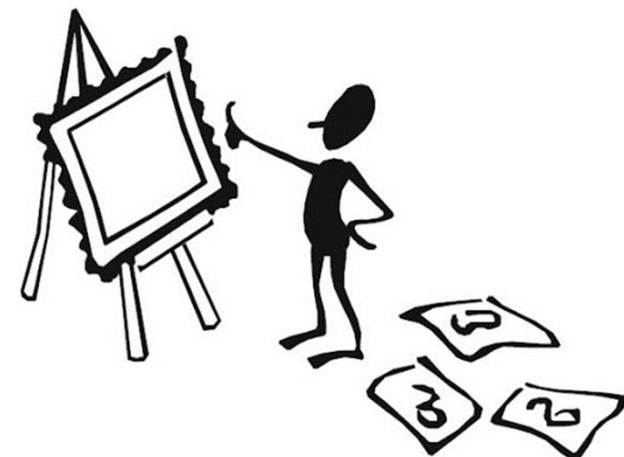
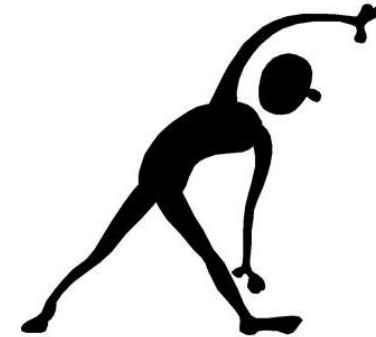


# PZD v Sloveniji – mejniki

- Zakonska obveza, smernice (2011)
  - prvi zakon, ki promocijo zdravja opredeli
  - uveljavljanja zakona ne spremljajo drugi ukrepi (promocija zakonske obveze, izobraževalni programi)
- Sredstva za projekte PZD (ZZZS, sredstva EU)
  - veliko projektov: pretežno smernice, ne preidejo v prakso
  - večinoma usmerjeni v gibanje, prehrano in stres
- Razmah ponudbe izobraževanj in projektov
  - krajša izobraževanja, ki veliko obljublajo (certifikati itd.)
  - PZD skoraj izključno kot spreminjanje človeka in obvladovanje težav, ne pa preprečevanje

# Ocena stanja

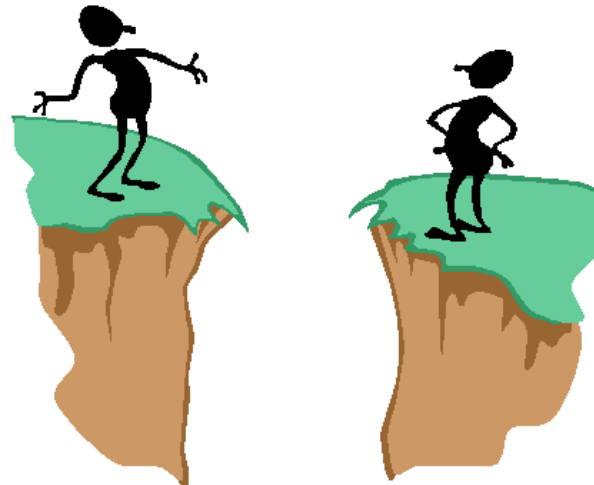
- Poenostavljeno razumevanje PZD (usmerjeno predvsem v življenjski slog, brez pravih sprememb v okolju)
- Odgovornost za zdravje preložena skoraj izključno na posameznika
- Načrti PZD le zaradi zakonodaje:
  - ne slonijo na podatkih
  - se nekritično prepisujejo





# Ocena stanja

- Delodajalci niso stimulirani za izvajanje PZD, celo „kaznovani“
- Razpetost med dva resorja (zdravje in delo)
- Izjava o varnosti (kot podlaga za programe PZD) ni dosegla namena
- Nejasna vloga izvajalcev medicine dela in strokovnih delavcev za VZD



# Program Čili za delo





# Čili za delo



- Celosten program skrbi za zdravje
- Krovni program PZD na KIMDPŠ
- Namen programa je vplivati na delodajalce in delavce, da bi osvajali znanja in veščine za zdrav delovni in življenjski slog in uvajali v delovno okolje spremembe, ki koristijo zdravju
- Cilj: zdravi delavci v zdravih organizacijah



# Faze razvoja



**Priprava in izvajanje programa v treh fazah:**

- 1. Raziskava o odnosu in stališčih slovenskih direktorjev in direktoric (2005)**
- 2. Vsebinsko oblikovanje programa (2005–2006)**
- 3. Implementacija (od 2007)**



# Raziskava (1. faza) – rezultati

- Slovenski menedžment se zaveda pomena zdravja in medsebojnih vplivov dela in zdravja in je pripravljen na spremembe v korist zdravja
- Večje zanimanje med direktoricami
- Direktorji in direktorice velikih in srednjih podjetij bolj prepričani, da se zdravje delavcev da izboljšati
- Potencialno problematična mala podjetja



# Vsebinsko oblikovanje programa

- **2. faza: Projekt Phare – vsebinsko oblikovanje programa Čili za delo kot izvirnega pristopa:**
  - pomen analize zdravja
  - sistematično, kontinuirano delovanje
  - interdisciplinarnost (sodelovanje, integracija)
- **Izdelki:**
  - priročnik za svetovalce za PZD kot zbirka knjižic
  - informativna zloženka, knjižica, plakat
  - zgoščenska s predstavitvami vsebinskih modulov.



# Priročnik in gradiva



**Delovno okolje – zdravo okolje**  
Zdravje gradimo ali izgubljamo v različnih okoljih – v družini, na kjer živimo, delamo, se zabavamo, na zabavamo ... Če naš prebivni na vsaj mo tretjino svojega življenja na delu, primerno delovno mesto za naše zdravje zaradi ekonomskih posledic: nevarnega in nezdravega delovnega okolja izgubimo od 3-5 delovnih let. Strokovnjaki ocenjujejo, da delo in delovno okolje ne vplivata na zdravje tako močno, saj človeku omogočata osebnostno ter strokovno rast. Hkrati je delovno okolje tudi kraj, kjer si lahko pridemo ter dejavno sodelujemo v vseh sferah in izboljševanju kakovosti in socialnem psihičnih razmer za uspešno, zdravo in varno delo.





# Implementacija programa

- Leta **2006** prvo **pilotno** izobraževanje v Prekmurju
- Do sedaj je sledilo še **17** izobraževanj
- Več kot **350** svetovalcev za PZD iz več kot **250** različnih slovenskih organizacija





# Evalvacije in prenova programa

- Rezultati evalvacij so pomembno izhodišče pri načrtovanju izboljšav in razvoja programa
- Evalvacije izobraževanj (sprotne)
- Evalvacija celotnega programa (2011/12 in 2016)
- Prenova programa Čili za delo (v letu 2016)



# Evalvacija izobraževanja

- Analiza ocenjevalnih vprašalnikov kaže:
  - da so vsebine dobro ali zelo dobro pojasnjene in kakovostno podane,
  - da si udeleženci kljub splošni pozitivni oceni razmerja med predavanji in vajami večinoma želijo **več praktičnih primerov in predstavitev izkušenj** udeležencev predhodnih izobraževanj,
  - da opozarjajo na premalo časa za diskusijo ob koncu predavanj/vaj,
  - da opozarjajo na ponavljanje posameznih vsebin.



# Celostna evalvacija programa

- Celostna evalvacija programa je osredotočena na:
  - delo, ki ga svetovalci za PZD opravljajo po zaključenem izobraževanju,
  - ovire, s katerimi se pri svojem delu soočajo,
  - pomoč, ki bi jo potrebovali pri izvajanju PZD.



# Celostna evalvacija programa

- Rezultati zadnje evalvacije so pokazali:
  - Anketiranci večinoma zadovoljni z vsebinami in izvedbo, želijo si še več praktičnih vsebin,
  - Slabi 2/3 vprašanih je nalogo predstavilo vodstvu, večina uspešno (vodstvo je podprlo izvajanje ukrepov PZD)
  - Skupino za zdravje ustanovila le dobra polovica anketiranih (vzrok pomanjkanje podpore vodstva in kadrov)
  - Najpogosteje izvajajo ukrepe na področju ergonomije, prehrane in gibanja ter preprečevanja poškodb pri delu
  - Želje po dodatnem znanju in pomoči KIMDPŠ



# Dopolnjevanje programa

- Uvedene so bile nove vsebine (varovanje dostojanstva pri delu, prehrana, gibanje, načrtovanje programov in projektov PZD itd.) in predstavitve dobre prakse iz podjetij.
- Oblikovana so bila podrobnejša navodila za pripravo projektne naloge in možnost individualnih konzultacij.
- Na podlagi izkušenj, evalvacij, recenzij nalog in celostnih evalvacij je v letih 2014 do 2016 sledila temeljita prenova programa v 2 fazah:
  1. temeljita prenova izobraževalnega gradiva
  2. prenova izvedbene plati izobraževanja



# Prenova zgradbe učbenika

- Osredotočenost na ciljno skupino
- Poenotena struktura vsebinskih sklopov → sledi priporočeni strukturi načrta PZD
- Kratki sestavki, slike in preglednice, poudarki in okvirčki s pomembnimi dejstvi, zanimivostmi in primeri
- Enotna publikacija namesto priročnika v zvezkih → celovitost vsebine





# Prenova vsebine učbenika

- Etična vprašanja in zdravo delovno okolje
- Zdravje in PZD (+ vseživljenjsko učenje + komuniciranje v PZD + socialni marketing) !
- Timsko delo !
- Načrtovanje projektov !
- Analiza zdravja delavcev (+ primer analize!)
- Področja implementacije (Ergonomski dejavniki tveganja, Kemijski dejavniki tveganja, Poškodbe pri delu, Organizacija dela, Doživetja preobremenjenosti, Varovanje dostojanstva, Psihoaktivne snovi, Prehrana, Gibanje!)

OPREDELITEV  
METODE  
ORODJA

PRIPRAVA IN  
IZVEDBA  
KONKRETNIH  
PROGRAMOV



# Prenova izvedbe izobraževanja

- V skladu s prenovljenim učbenikom
- Interaktivne metode učenja
- Primeri, uporabnost v praksi
- Dodatno učno gradivo (delovni listi, zbirke nalog, slikovno gradivo, video posnetki, zloženke)
- Temeljitejša priprava na projektno nalogo
- Dopolnitev knjižic Zdravi delavci v zdravih organizacijah, 2021/2022







# Kako naprej?

- Osveščanje delodajalcev o pomenu zdravja pri delu (argumenti)
- Nadaljnji razvoj in širjenje znanja o PZD (KAKO?)
- Krepitev strokovne podpore delodajalcem (svetovanje, krajša izobraževanja, gradiva)
- Olajšave in spodbude za delodajalce
- **Razmislek o prilagoditvi izobraževanja Čili za delo glede na potrebe in strukturo udeležencev**
- **Program za male delodajalce?**



**Hvala za pozornost in vabljeni k  
razpravi v nadaljevanju!**