

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA ŠPORT

DIPLOMSKO DELO

KLEMEN BAŠIČ

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA ŠPORT
Univerzitetni program Športna vzgoja
TM Rokomet

GIBALNA DEJAVNOST ZAPOSLENIH V IZBRANEM PODJETJU

MENTOR

prof. dr. Damir Karpljuk

SOMENTORICA:

prof. dr. Maja Meško

RECENZENTKA:

prof. dr. Mateja Videmšek

KLEMEN BAŠIČ

Ljubljana, 2015

ZAHVALA

Posebno bi se zahvalil teti Mileni Hribar, dedku Jožefu Hribarju in žal pokojni babici Mariji Hribar, ki smo mi v času študija stali ob strani in nudili maksimalno pomoč. Prav tako hvala vsem sošolcem in sošolkam, prijateljem, profesorjem in mentorju, ki so obogatili moje znanje.

Ključne besede: šport, gibalna dejavnost, delovno okolje, delodajalec, zaposleni

GIBALNA DEJAVNOST ZAPOSLENIH V IZBRANEM PODJETJU

Klemen Bašič

IZVLEČEK

Gibalna dejavnost izboljša počutje in našo delovno storilnost. Zato je za gibalno dejavnost potrebno poskrbeti tudi v času ko so ljudje v službi. Delo v spodbudnem okolju je eden neizogibno potrebnih pogojev za doseganje dobrih rezultatov. Namen diplomskega dela je predstaviti pomen gibalne dejavnosti v delovnem okolju ter opozoriti na učinek, ki ga lahko ima že nekaj minut gibanja med delovnim časom. S pomočjo raziskave smo ugotavljali koliko pozornosti delodajalci dejansko namenijo gibalni dejavnosti svojih zaposlenih oziroma ali svojim zaposlenim omogočajo, da so ti med delovnim časom gibalno dejavni ter koliko so ti tudi sicer gibalno dejavni (izven delovnega okolja).

Ugotovili smo, da prevladujejo tisti, ki so športno aktivni le enkrat na teden; razlog za športno aktivnost pa je najpogosteje dobro počutje. Polovica jih meni, da bi lahko bilo v delovnem okolju bolje poskrbljeno za zdravje zaposlenih, v smislu gibanja. Med delovnim časom imajo pogosto možnost, da si vzamejo minuto ali več za razgibavanje, a to zelo redko, oziroma redko izkoristijo. Razlog za to je pomanjkanje lastne volje. Polovica pravi, da nadrejeni nikoli ne prevzame pobude za krajšo gibalno dejavnost. Slaba polovica bi se pogosto udeležili tedenske organizirane gibalne dejavnosti, ki bi jo organiziral delodajalec izven delovnega časa. Kot najbolj uporaben ukrep za spodbujanje gibalne dejavnosti v delovnem okolju, anketirani ocenjujejo možnost ugodnih nakupov kart za organizirane športne vadbe.

Keywords: sport, physical activity, work environment, employer, employee

MOTOR ACTIVITY OF EMPLOYEES IN SELECTED COMPANY

Klemen Bašič

ABSTRACT

Physical activity improves well-being and our work productivity. Therefore, physical activity is necessary to ensure in times when people are at work. Working in a supportive environment is one of the indispensable conditions for achieving good results. The purpose of the thesis is to present the importance of physical activity in the workplace and to draw attention to the impact that may have a few minutes of movement during working hours. Through research we determined how many employers actually pay attention to the activities of their employees or do they allow their employees physical activity during working hours and how physically active they are otherwise (outside the workplace).

We found that dominate those who are physical active only 1x per week; the most common reason for the sports activity is well-being. Half of them believe that in the working environment, the health of employees, in terms of movement, could be better protect. During working hours they have often the opportunity to take a minute or more for exercise, but they rarely take advantage of. The reason for this is the lack of their own will. Half of them say that a employer never take initiatives for a shorter physical activity. Less than half would often attend weekly organized motor activity that would be organized by the employer outside working hours. As the most useful measure to promote a physical activity in the workplace, respondents evaluated the possibility of favorable purchase tickets for organized sports training.

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	9
1.1 ŠPORT.....	10
1.1.1 Opredelitev športa	10
1.1.2 Pomen športa in gibalne dejavnosti za človeka in njegovo zdravje	11
1.2 GIBALNE NAVADE SLOVENCEV	12
1.3 GIBALNA DEJAVNOST V DELOVNEM OKOLJU.....	14
1.4 POMEN GIBALNE DEJAVNOSTI ZA DELOVNO STORILNOST IN UČINKOVITOST	15
1.4.1 Pričakovane koristi za delodajalca	16
1.4.2 Koristi za posameznika in družbo.....	16
1.5 PREDLOGI STROKE NA PODROČJU GIBANJA V DELOVNEM OKOLJU	17
1.5.1 Predlogi za delodajalca oz. podjetje	17
1.5.2 Predlogi za zaposlene.....	19
2 CILJI	22
3 METODE DELA	24
3.1 PREIZKUŠANCI.....	24
3.2 PRIPOMOČKI	24
3.3 POSTOPEK ZBIRANJA PODATKOV	24
4 REZULTATI.....	25
5 RAZPRAVA	42
6 SKLEP	47
7 VIRI.....	48
8 PRILOGA.....	50

KAZALO SLIK

Slika 1: Najvišja dosežena formalna izobrazba anketiranih	26
Slika 2: Pogostost športne aktivnosti	27
Slika 3: Obisk katere od organiziranih oblik telesne vadbe.....	28
Slika 4: Povprečno trajanje športne aktivnosti.....	29
Slika 5: Razlog za športno aktivnost	30
Slika 6: Onemogočanje pogostejše oz. redne športne aktivnosti	31
Slika 7: Skrb s strani delovnega okolja za zdravje zaposlenih v smislu gibanja.....	32
Slika 8: Možnost med delovnim časom si vzeti minuto ali več za razgibavanje	33
Slika 9: Lastna skrb za izkoristek časa oz. priložnost med odmorom (malico) za razgibanje ..	34
Slika 10: Pobuda nadrejenega za krajšo gibalno dejavnost med službenim časom	35
Slika 11: Organiziranje športnih prireditev za zaposlene s strani delodajalca (podjetja)	36
Slika 12: Razlog za neizkoristek trenutka za gibanje v delovnem okolju	37
Slika 13: Udeležba tedenske gibalne dejavnosti organizirane s strani delodajalca	38
Slika 14: Strinjanje, da bi bili pri delu bolj učinkoviti, če bi bili pogosteje gibalno dejavni.....	39

KAZALO TABEL

Tabela 1: Spol anketiranih.....	25
Tabela 2: Starost anketiranih	25
Tabela 3: Najvišja dosežena formalna izobrazba anketiranih.....	26
Tabela 4: Pogostost športne aktivnosti	27
Tabela 5: Obisk katere od organiziranih oblik telesne vadbe	28
Tabela 6: Povprečno trajanje športne aktivnosti	29
Tabela 7: Razlog za športno aktivnost	30
Tabela 8: Onemogočanje pogostejše oz. redne športne aktivnosti.....	31
Tabela 9: Skrb s strani delovnega okolja za zdravje zaposlenih v smislu gibanja	32
Tabela 10: Možnost med delovnim časom si vzeti minuto ali več za razgibavanje	33
Tabela 11: Lastna skrb za izkoristek časa oz. priložnost med odmorom za razgibanje	34
Tabela 12: Pobuda nadrejenega za krajšo gibalno dejavnost med službenim časom	35
Tabela 13: Organiziranje športnih prireditev za zaposlene s strani delodajalca (podjetja).....	36
Tabela 14: Razlog za neizkoristek trenutka za gibanje v delovnem okolju	37
Tabela 15: Udeležba tedenske gibalne dejavnosti organizirane s strani delodajalca.....	38
Tabela 16: Strinjanje, da bi bili pri delu bolj učinkoviti, če bi bili pogosteje gibalno dejavni ..	39
Tabela 17: Ocena ukrepov za spodbujanje gibalne dejavnosti v delovnem okolju	40

1 UVOD

Danes že praktično vsi vemo, da gibanje pomeni zdravje. V teoriji se tega zavedamo skorajda vsi, a koliko to prenašamo v prakso, pa je novo vprašanje. Ne samo, da s telesno oziroma gibalno dejavnostjo delamo dobro za svoje telo in fizično zdravje, temveč tudi močno izboljšamo svoje počutje. Torej, kdor želi biti zdrav se mora gibati. Karpljuk, Mlinar, Štihec, Videmšek (2009) pravijo: »Zdravje je pomemben dejavnik, ki vpliva na kakovost življenja in blaginjo posameznika ter odločilno vpliva na delovno sposobnost in s tem učinkovitosti pri delu«. Tako lahko sklenemo, da kdor je dovolj gibalno dejaven, je bolj zdrav, se bolje počuti in kot tak je sposobnejši in učinkovitejši pri tem kar počne.

Ker v delovnem okolju ljudje preživijo veliko svojega časa, je ključno, da je to okolje zdravo oziroma, da je takšno, da zaposlenim predstavlja možnost zdravega preživljanja časa na svojem delovnem mestu. Zdravo delovno okolje je želja vsakega zaposlenega in dolžnost vsakega delodajalca. Takšno delovno okolje pa prinaša koristi za vse, tako zaposlene, kakor za delodajalca oziroma podjetje. Saj k zdravemu delovnemu okolju sodi tudi možnost in priložnost za gibanje. Z zmerno telesno dejavnostjo lahko izboljšamo zdravje, počutje, pridobimo energijo, ki jo potrebujemo za delo, je smiselno, da v to področje vlagajo tudi delodajalci (Stergar in Urdih Lazar, 2013).

Gibanje prinaša boljše počutje, povečane sposobnosti ter boljšo delovno učinkovitost. Zavedanje, predvsem pa upoštevanje tega je zelo pomembno za delovno aktivno populacijo ter za njihove delodajalce. Upoštevanje tega in vključevanje v prakso lahko prinese ugodne rezultate za vse. Ne glede na naravo dela, ki ga človek opravlja, telo potrebuje gibanje. Menimo, da so ena od posebej rizičnih skupin, zaposleni v pisarnah, saj ti opravljajo pretežno sedeče delo ter tako potrebujejo več priložnosti za gibanje.

Z diplomskim delom želimo prispevati k osveščanju širše populacije glede pomena, ki ga ima gibalna dejavnost za zdravje in delovne sposobnosti ter učinkovitosti. Tega se morajo zavedati posamezniki, kakor tudi delodajalci. Prvi morajo poskrbeti za zadostno lastno gibalno aktivnost v svojem prostem času, drugi pa, da svojim zaposlenim tudi v delovnem času namenijo nekaj minut za gibanje. Samo slednje ne bo zadoščalo. Človek potrebuje več gibanja. Tako bodo ugotovitve v diplomskem delu namenjene vsem, predvsem pa delodajalcem. Kolikor se bo kdo gibal je skrb predvsem vsakega posameznika. A delodajalci lahko poskrbijo, da njihovi zaposleni vsaj med delovnim časom izkoristijo nekaj minut za gibanje ter nadaljujejo s svojim delom z nekoliko več energije in delovnega elana?

Namen diplomskega dela je predstaviti pomen gibalne dejavnosti v delovnem okolju ter opozoriti na učinek, ki ga lahko ima že nekaj minut gibanja med delovnim časom. S pomočjo raziskave bomo ugotavljali koliko pozornosti delodajalci dejansko namenijo gibalni dejavnosti svojih zaposlenih oz. ali svojim zaposlenim omogočajo, da so ti med delovnim časom gibalno dejavni ter koliko so ti tudi sicer gibalno dejavni (izven delovnega okolja).

1.1 ŠPORT

Jakovljević, Balažič, Breclj, Hlebš, Jeromen in Kacin (2013) pravijo, da sta šport in aktivno preživljanje prostega časa v zadnje obdobju postala sinonim za zdravo in kvalitetno življenje posameznika, ter dodajajo, da je šport postal družbeni in kulturni fenomen planteranih dimenzij, ki je prodril v življenja ljudi vseh starosti, moških, žensk, otrok, njihovih staršev, delavno aktivnih in upokoencev. Gre za način preživljanja časa, ki se vse bolj uveljavlja.

1.1.1 Opredelitev športa

V Nacionalnem programu športa v Republiki Sloveniji za obdobje 2014–2023 (2014, str. 3) je uporabljen pojem športa, ki temelji na opredelitvi Sveta Evrope (Evropska listina o športu, 1992) in, ki se glasi: »Šport predstavlja vse, s strani športne stroke dogovorno opredeljene oblike gibalne dejavnosti, ki so z neorganiziranim ali organiziranim ukvarjanjem usmerjene k izražanju ali izboljševanju telesne pripravljenosti, k duševnemu blagostanju in k oblikovanju družbenih odnosov oziroma doseganju rezultatov na različnih ravneh tekmovanj. Šport razvija tudi različne odlike mišljenja in osebnosti«.

V strokovni literaturi najpogosteje omenjajo dve vrsti telesne dejavnosti, aerobno vadbo in uporovno vadbo (Blinč in Bresjanac, 2005):

- Aerobna vadba se nanaša na prevladujoči aerobni način proizvodnje celične »energijske valute« adenozintrifosfata (ATP) pri ponavljajočem se, pretežno izotoničnem krčenju velikih mišičnih skupin, ki jih izvajamo npr. pri hoji, kolesarjenju, plavanju in vzdržljivostnem teku. Pri takšni vadbi je znatno povečano privzemanje kisika v telo, kar omogočata povečan minutni volumen srca in povečana ekstrakcija kisika iz kapilarne krvi v delujočem mišičju.
- Z uporovno vadbo označujemo premagovanje znatnega upora vzmeti ali uteži z namenom povečanja ali vzdrževanja mišične moči in mase. Pri tovrstni vadbi je na začetku giba poudarjena izometrična faza mišičnega krčenja, znaten del energije za mišično delo pa se proizvede anaerobno, ker dolgotrajno pretisnenje mišičnih kapilar

preprečuje povečano dostavo kisika mišicam . Pri tem se minutni volumen srca le malo poveča, pač pa se znatno poveča sistolični krvni tlak.

Koželj (2004) šport predstavlja kot vrednoto. Avtor pravi, da v kolikor na šport gledamo kot na pojav, ki preplavlja celotno družbo, lahko brez dvoma rečemo, da se pojavlja tudi kot družbena vrednota. Pri tem Koželj dodaja, da posamezniku šport prav gotovo pomeni nekaj koristnega in vrednega, saj športu pripisujemo pomembne lastnosti med katerimi prav gotovo najbolj izstopa pozitiven vpliv na zdravje.

1.1.2 Pomen športa in gibalne dejavnosti za človeka in njegovo zdravje

»Šport sooblikuje posameznika, pripomore k ravnovesju med delom in sprostitevjo, krepi njegovo zdravje in spodbuja njegovo ustvarjalnost. S spoštovanjem pravil in korektnim odnosom do vseh udeležencev športa spodbuja medsebojno sodelovanje in vlogo posameznika v skupini« (Nacionalni program športa v Republiki Sloveniji, 2000). Njegovi koristni učinki so več kot očitni. V nadaljevanju predstavljamo ključne pozitivne učinke športa in gibalne dejavnosti za človeka in njegovo zdravje, kot jih navajajo posamezni avtorji.

Redna telesna dejavnost ima naslednje koristi (Kraševac Ravnik, 2007):

- zmanjšuje tveganje za razvoj srčne bolezni in možganske kapi,
- zmanjšuje tveganje za razvoj sladkorne bolezni tipa II,
- zmanjšuje tveganje za razvoj raka, predvsem na debelem črevesu in dojki,
- znižuje povišan krvni tlak,
- znižuje količino nekoristnega holesterola in zvišuje količino koristnega,
- pomaga zgraditi in ohranjati zdrave kosti, močne mišice in gibljive sklepe,
- pri ženskah pomaga preprečevati osteoporozo in tveganje za zlom kolka,
- zmanjšuje tveganje za razvoj bolečin v križu in v kolenih,
- povečuje življenjsko energijo in
- pomaga ohranjati normalno telesno težo.

Blinč in Bresjanac (2005) navajata naslednje, zdravju koristne učinke telesne vadbe:

- Poveča se občutljivost na inzulin, izboljša se presnova trigliceridov in holesterola, zmanjša se bazalna aktivnost simpatičnega živčevja, kar zmanjšuje koronarne aterotrombotične zaplete in srčno-žilno umrljivost.
- Telesna dejavnost je povezana z manjšim tveganjem raka širokega črevesa, raka na dojki in endometrijskega karcinoma.

- Ob redni telesni vadbi se življenje, v primerjavi z neaktivno populacijo, v povprečju podaljša za približno dve leti, predvsem pa je mogoče tudi v visoki starosti ohranjati vzdržljivost in mišično moč, kar omogoča samostojno življenje.
- Telesna vadba zmanjšuje depresivnost in povečuje občutje splošnega zadovoljstva.

Redna telesna dejavnost ima predvsem naslednje vplive na telo in dušo (Marušič, Starc in Starc, 2005):

- ugoden vpliv na srčno žilni sistem,
- ugodno vpliva na kri in vsebnost kisika v njej,
- ugodno vpliva na nevroendokrini sistem,
- izboljšuje psihično stanje posameznika.

Karpljuk, Meško Štok, Meško, Mlinar, Valentinčič in Videmšek (2008) povzemajo po Hlastan Ribič (2003), da ima telesna dejavnost velik vpliv na bilanco energijskih snovi v organizmu in uravnavanje telesne teže ter na preprečevanje debelosti, ki je velik dejavnik tveganja za nastanek sodobnih bolezni. Avtorji dodajajo, da je pomanjkanje telesne aktivnosti pogostejši dejavnik nastanka debelosti, kakor pa zaužitje velike oz. prevelike količine hrane, da splošno zmanjšanje telesne aktivnosti, pri istočasno enaki količini zaužitih kalorij, povzroča povečanje splošne količine maščobnega tkiva v telesu. Ti podatki dovolj zgovorno kažejo na škodljivost telesne nedejavnosti in premajhne telesne dejavnosti na naše zdravje.

Karpljuk, Meško Štok, Meško, Podbregar in Videmšek (2010) navajajo, da so mnoge študije pokazale, da je dobro duševno zdravje tesno povezano z fizično aktivnostjo. Ljudje, ki so redno telesno oziroma športno dejavni so manj izpostavljeni dejavnikom stresa. Takšni ljudje imajo tudi manj težav z nespečnostjo. Pozitivnih vplivov, ki jih ima fizična aktivnost na duševno zdravje ne gre spregledati, saj duševno zdravi, spočiti, naspani ljudje veliko bolje delujejo v družbi in tudi v službi.

1.2 GIBALNE NAVADE SLOVENCEV

Minimalna priporočena telesna dejavnost, ki varuje naše zdravje pred številnimi kroničnimi boleznimi, je redna telesna dejavnost zmerne intenzitete, ki jo izvajamo vsaj 30 minut vsak dan (Kraševac Ravnik, 2007). Tako bi lahko rekli, da ni veliko potrebno, da se zadosti minimalnim priporočilom. A kljub temu temu pogosto ni zadoščeno.

CINID (Collaboration for Integrated Noncommunicable Disease Intervention) raziskave izvedene 2012 v Sloveniji glede telesne dejavnosti Slovencev kažejo (Djomba, 2014):

- Delež odraslih (od 25 do 64 let), ki dosegajo smernice za telesno dejavnost SZO s celokupno telesno dejavnostjo, se je v letih od 2001 do 2012 značilno povečal. Pri ženskah se je delež povečal za 13% (iz 44% na 57%), pri moških pa za 5% (iz 56% na 61%). Sprememba je torej izrazito večja pri ženskah.
- Delež anketiranih, ki smernice za telesno dejavnost SZO dosegajo z zmerno telesno dejavnostjo se je povečal za 14%. Tudi tukaj je sprememba izrazito večja pri ženskah kot pri moških. Delež anketiranih, ki hodi redno, se je povečal za 25%.
- Delež anketiranih, ki so z zmerno intenzivno telesno dejavnostjo kot zadostno telesno dejavnostjo, zadostili smernicam SZO se je povečal za 14%. Tudi tukaj je sprememba večja pri ženskah, kot pri moških.

Na osnovi dobljenih rezultatov omenjene raziskave so prišli do naslednjih zaključkov glede gibalnih navad odraslih Slovencev (Djomba, 2014):

- V splošnem je mogoče zaključiti, da so se gibalne navade odraslih Slovencev v obdobju od leta 2001 do leta 2012 izboljšale (tudi ob upoštevanju dejstva, da anketirani ob navajanju svojih navad za tipičen teden pogostost včasih precenijo).
- Razlika je najmanjša pri celokupni telesni dejavnosti (glede na smernice SZO) in največja pri redni hoji.
- Glede na rezultate je nujno spodbujati intenzivnejše zvrsti telesne dejavnosti, saj je porast pri celokupni in zmerno intenzivni telesni vadbi znatno nižji, kot pri hoji.
- Opažena je neenakost med skupinami z različnim socialno-ekonomskim ozadjem, zato morajo biti ukrepi za spodbujanje telesne dejavnosti za krepitev zdravja bolj usmerjeni v gmotno in socialno šibkejšo skupino.
- Splošna povečana količina telesne dejavnosti se lahko pojasni na račun boljše ozaveščenosti. Da je delež še vedno nižji pri nižje izobraženih skupinah je mogoče, vsaj deloma, pojasniti tudi s sedečim delom, ki je pri teh skupinah z višjo izobrazbo pogostejši.

Po podatkih raziskave ISSP (2007), ki jih navajajo Bartolj, Majcen in Slabe Erker (2012) smo Slovenci glede redne športne oziroma gibalne dejavnosti nad evropskim povprečjem. Raziskave kažejo, da družbeno-ekonomski status kot dejavnik telesne dejavnosti je še posebno pomemben pri odločanju za organizirano in vodeno vadbo, ker je ta finančno zahtevnejša.

Tudi Jkovič idr. (2013) navajajo, da se je v zadnjih desetih letih delež Slovencev, ki se športno rekreira povečal. Dodajajo, da je tak rezultat verjetno posledica premika v njihovi ozaveščenosti o pomembnosti redne športne rekreacijske dejavnosti. Ljudje so bolj seznanjeni s pozitivnimi učinki le te in se tako verjetno lažje odločajo zanjo.

1.3 GIBALNA DEJAVNOST V DELOVNEM OKOLJU

Delo v varnem in spodbudnem okolju je eden od temeljnih, neizogibno potrebnih pogojev za doseganje dobrih rezultatov (Bačar, 2007). K takšnemu delovnemu okolju sodi tudi okolje v katerem se spodbuja gibalna dejavnost.

Nekateri avtorji (Bilban, 2004; Cox, Edwards, Palmer, 2000, v Karpljuk idr., 2009) pravijo, da je najpomembnejše, ko se človek zaposli, da v svoj delovni čas čim prej vgradi tudi telesno dejavnost. Pri tem avtorji dodajajo, da s tem, ko posameznik v svoj delovni čas vgradi telesno dejavnost, pridobi na moči ter je posledično bolj zdrav in učinkovit pri delu. Delodajalci pa imajo, zaradi večjega zdravja zaposlenih, manj bolniških izostankov ter stroškov, ki so s tem povezani.

Starej, Boštjančič, Buzeti, Klun in Tomažević (2012), pravijo, da se nekateri delodajalci ukrepom, ki bi zagotavljali boljše (bolj zdravo, bolj varno) delovno okolje pogosto izogibajo, ne le zaradi zavedanja, da bo to terjalo dodatni trud, organizacijske spremembe in veliko komunikacije z zaposlenimi, temveč predvsem zato, ker verjamejo, da so za doseg tega potrebni veliki finančni vložki. Avtorji dodajajo, da se delodajalcu trud za doseg zaposlenim bolj prijaznega delovnega okolja, da bi torej aktivno poskrbeli za bolj zdravo delovno okolje z lastnimi predlogi, zdi prevelik.

A resnica je v praksi lahko precej drugačna. Po navedbah Strgarjeve in Lazar Udrihove (2012, str. 12) je namreč »z vsakim evrom, vloženim v zdravje zaposlenim, mogoče prihraniti med 2,50 in 10,00 evrov«.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (2011) določa pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. V skladu s 5. členom mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu in po 11. členu ima delavec pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (2011) v 3. členu določa, da so promocije zdravja na delovnem mestu sistematično ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev. Delodajalec bi že v skladu z zakonodajo moral v svojem delovnem okolju promovirati zdravje oziroma zdrav način življenja tudi s pomočjo telesne dejavnosti. Promocijo zdravja lahko razumemo kot streho, pod katero so spravljene različne aktivnosti za ohranjanje zdravega načina življenja (Pucelj in Žalar, 2001).

V Smernicah EU o telesni dejavnosti (2008) je opozorjeno tudi na korenite spremembe telesnih zahtev na delovnem mestu, ki so se zgodile v zadnjem stoletju in ki se še vedno dogajajo.

Fizičnega dela je vse manj in je v industrializiranem svetu večinoma odpravljeno. V Evropski uniji prevladujejo poklici, ki na splošno ne zahtevajo veliko energije. V primerih, ko je delo zahtevno, pa je obremenitev večinoma lokalna in pogosto enolična obremenitev določenih mišic. Tako je, po navedbah v omenjenih Smernicah, prišlo do nastanka situacij, v katerih je po eni strani energijska zahtevnost na delovnem mestu znatno pod tisto, ki se priporoča za zdrav življenjski slog, po drugi strani pa se lahko zaradi nekaterih nalog poveča tveganje za razvoj obolenj mišic in kosti. Glede na omenjene razmere, bi bilo koristno, če bi se izvedli načrti in programi za delovna mesta, s katerimi bi v dnevno ali tedensko delo delavcev vključili telesno dejavnost in tako dosegli (Smernice EU o telesni dejavnosti, 2008, str. 35): izničenje nizke porabe energije in lokalne obremenitve določenih mišic, vključno s hrbtnimi mišicami; delavcem bi pomagalo ohranjati sprejemljivo raven telesne pripravljenosti. Omenjeni programi se izvajajo glede na merila za vrednotenje, kot so dobro počutje, odsotnost z dela zaradi bolezni, dejavniki tveganja za kronične bolezni, obolenja kosti in mišic ter razmerje med koristmi in stroški. Pomembno je, da vzdržujemo mišice v dobrem stanju s pravilno izrabo prostega časa na delovnem mestu, v katerem je potrebno vedno predvsem nadoknaditi zamujeno gibanje (Teržan, 2007).

Bartolj idr. (2012) dodajajo, da velja predstaviti še zanimive izsledke raziskav, ki veljajo za moške in ženske in sicer, da je pri ljudeh s slabšimi psihosocialnimi delovnimi pogoji (delovna obremenitev) in brezposelnih večja verjetnost za manj intenzivno telesno dejavnost. Pri tem dodajajo ugotovitev Ali in Lindstrom (2006, v Bartolj idr., 2012), da s prilagoditvijo modela s stopnjo izobrazbe ti vplivi izginejo. Tako vidimo, da ne samo, da telesna dejavnost vpliva na to, kako se posameznik vede v delovnem okolju, koliko je uspešen, ampak je tudi od delovnega okolja odvisno koliko bo posameznik telesno dejaven.

1.4 POMEN GIBALNE DEJAVNOSTI ZA DELOVNO STORILNOST IN UČINKOVITOST

Zdravje je pomemben dejavnik, ki vpliva na kakovost življenja in blaginjo posameznika, ter odločilno vpliva na delovno sposobnost in posledično na učinkovitosti pri delu (Karpljuk idr., 2009). Korist imajo tako delodajalec (podjetje), kakor tudi vsak posameznik (zaposleni) in družba kot celota.

1.4.1 Pričakovane koristi za delodajalca

Delavci, ki delajo v kakovostnem delovnem okolju, so bolj zdravi in bolj motivirani ter se posledično pričakuje da (Stergar in Urdih in Lazar, 2012, str. 12):

- »Se lahko zmanjšajo stroški povezani z boleznimi in bolniško odsotnostjo.
- Se zmanjša bolniški stalež.
- Se zmanjša delovna invalidnost.
- Se zmanjša fluktuacija delovne sile.
- Se poveča kakovost izdelkov in storitev.
- V organizaciji je več inovacij.
- Se poveča produktivnost.
- Se poveča zadovoljstvo zaposlenih in strank.
- Se izboljša ugled organizacije«.

Zraven navedenih ugodnosti redne telesne aktivnosti na delovnem mestu Ravnikar dodaja še (2014, str. 1):

- »Boljše zdravje in počutje zaposlenih.
- Večje zadovoljstvo z delom.
- Manj poškodb.
- Nižji stroški zdravljenja«.

1.4.2 Koristi za posameznika in družbo

Stergar in Urdih in Lazar (2012) navajajo koristi, ki jih zdravo delovno okolje, ki vključuje tudi gibalno aktivnost, prinaša za zaposlenega oziroma posameznika in za družbo:

Koristi za posameznika: Posameznik lahko v spodbudnem delovnem okolju ohranja in krepi zdravje, dosega boljše delovne rezultate, lažje napreduje, svoje delo lažje osmisli in se skozi njega razvija. Zdrav in zadovoljen delavec se lažje spopada z obremenitvami, ki jih prinašajo druge življenjske vloge (starševstvo, prijateljstvo, delo v lokalni skupnosti itd.) in ohranja dobro zdravje tudi v tretjem življenjskem obdobju.

Koristi za državo in družbo: Prihranke lahko, posledično glede na omenjene koristi, pričakuje tudi država in družba v celoti, saj se zmanjšajo potrebe po zdravstvenih storitvah ter izdatki za javno zdravstveno službo. Obremenitve zdravstvene blagajne se zmanjšajo tudi zaradi upada bolniške odsotnosti, znižajo se stroški zaradi bolezni povezanih z delom in poškodb pri

delu. Dolgoročno je tako mogoče pričakovati, da se podaljša tudi čas delovno aktivnega življenja, kar je ob nujnem podaljševanju delovne dobe zelo pomembno.

Karpljuk idr. (2010) so ugotovili statistično pomembne razlike, ki se pojavljajo pri doživljanju z delom povezanega stresa ter udeležbo pri športnih dejavnostih. Ugotovili so, da se najnižja stopnja stresa pojavlja pri managerjih, ki se ukvarjajo s športno dejavnostjo najmanj trikrat tedensko, med tem ko se najvišja stopnja stresa pojavlja pri tistih managerjih, ki se s športno dejavnostjo ne ukvarjajo.

Karpljuk idr. (2009) opozarjajo, da je pomembno zavedanje, da z gibalno dejavnostjo izboljšamo svoje psihofizične sposobnosti, ki pripeljejo tudi do večje delovne storilnosti.

1.5 PREDLOGI STROKE NA PODROČJU GIBANJA V DELOVNEM OKOLJU

Stroka priporoča paleto predlogov ali ukrepov, ki bi z manjšimi spremembami na področju gibanja, prispevali k boljšemu, bolj zdravemu in prijaznejšemu delovnemu okolju za zaposlene. Koristi, ki jih takšno delovno okolje prinaša tako za zaposlene, kakor tudi za delodajalce oziroma podjetje in družbo nasploh, smo že predstavili.

Kot je bilo omenjeno je zdravo delovno okolje zakonska dolžnost delodajalca. »Zakon o varnosti in zdravju pri delu delodajalcu v 6. členu nalaga, da mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu in v 32. členu k temu dodaja obvezo, da mora delodajalec zagotoviti potrebna sredstva za promocijo zdravja in način spremljanja njenega izvajanja« (Stergar in Urdih Lazar, 2012, str. 17).

Strokovnjaki, ki se ukvarjajo s proučevanjem zdravega delovnega okolja in s tem tudi gibalne dejavnosti v delovnem okolju, podajajo tudi predloge kako izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu. V nadaljevanju tako navajamo nekaj predlogov in ukrepov, kot jih navajajo avtorji, ki obravnavajo takšno problematiko (Smernice EU o telesni dejavnosti, 2008; Majhen, 2008; Stergar in Urdih Lazar, 2012; Ravnikar, 2014).

1.5.1 Predlogi za delodajalca oziroma podjetje

V Smernicah EU o telesni dejavnosti: Priporočeni ukrepi politike za spodbujanje telesne dejavnosti za krepitev zdravja (2008) so določene smernice za ukrepanje delodajalcev. In sicer bi delodajalci in sindikati morali v svoje sporazume vključiti zahteve za delovna mesta, ki omogočajo telesno dejaven življenjski slog.

Med primeri takšnih zahtev so:

1. dostop do ustrezno opremljenih notranjih in zunanjih objektov za vadbo;
2. redna dosegljivost strokovnjaka za telesno vadbo za skupno vadbo ter individualno svetovanje in navodila;
3. podpora športnemu udejstvovanju, povezanemu z delovnim mestom;
4. podpora kolesarjenju in hoji kot načinu opravljanja poti na delo in z njega;
5. če je delo monotono ali tako težko, da pomeni povečano tveganje za obolenja kosti in mišic, dostop do vaj, ki preprečujejo in odpravljajo ta obolenja;
6. delovno okolje, ki je prijazno za telesno dejavnost.

Delovna okolja lahko, zraven zagotavljanja zdravega delovnega okolja svojim zaposlenim, tudi spodbujajo in omogočajo gibalno/športno aktivnost za zdravje na različne načine in na različnih ravneh (Majhen, 2008):

1. obveščanje in ozaveščanje zaposlenih o koristih gibalne/športne aktivnosti za zdravje (dosežejo tudi skupine ljudi, ki jih je sicer težko doseči);
2. uvajanje »minute za zdravje« vsako uro oziroma »rekreativnega« odmora po nekaj urah dela;
3. organizacija kratkih srečanj za izmenjavo izkušenj in predlogov;
4. sestanki v gibanju, razgibavanje med daljšimi sestanki;
5. določitev dneva (lahko tudi več) v letu, ko pridejo vsi s kolesom na delo (vsaj tisti, ki se ne vozijo iz bolj oddaljenih krajev in se lahko pripeljejo s kolesom);
6. spremembe v okolju (ureditev kolesarnice oziroma primernih parkirnih prostorov za kolesa, ureditev fitnes sobe, službeno kolo);
7. podjetje, prijazno kolesarjem in pešcem (spodbuda za tiste, ki na delo prihajajo peš ali s kolesom);
8. organizacija ugodnega nakupa koles in opreme, sodelovanje s serviserjem koles, zagotavljanje usmerjenih zdravstvenih pregledov in ukrepanje na podlagi njihovih rezultatov;
9. delovnim mestom, na katerih se zdravemu in telesno dejavnemu življenjskemu slogu pripisuje velik pomen, bi se lahko podeljevala nacionalna zdravstvena potrdila.

Stergar in Urdih Lazar (2012) navajata naslednje ukrepe za spreminjanje okolja – oblikovanje podpornega okolja, na področju gibanja:

1. uvajanje aktivnih odmorov med delovnim časom (npr. »minuta za zdravje« oz. nekaj minutni aktivni odmor po nekaj urah dela);

2. spodbujanje kolesarjenja v službo in nazaj (npr. ureditev parkirnih prostorov z nadstreškom ali kolesarnic in omaric za kolesarske čelade; nakup službenih koles za kolesarjenje na sestanke med delovnim časom itd.);
3. označitev in ureditev stopnišč, da bi spodbujali uporabo stopnic namesto dvigala (npr. primerna osvetlitev, oprema z zanimivimi plakati, slikami, z glasbo);
4. organizacija športnih dejavnosti v prostem času, kjer se lahko vključijo tudi družinski člani zaposlenih (npr. tekaške in kolesarske prireditve, planinski pohodi, podpora organizaciji športnega društva itd.);
5. ureditev ali najem površin za rekreacijo (npr. letna karta za bazen, telovadnico, spodbujanje organizirane redne vadbe).

Stergar in Urdih Lazar (2012) dodajata še ukrepe za spreminjanje vedenja zaposlenih:

1. izobraževanje (npr. predavanja, delavnice) zaposlenih o tveganju za zdravje zaradi sedečega načina življenja, o koristih telesne dejavnosti ter smernicah za uvajanje različnih oblik gibanja v vsakdanjem življenju;
2. spodbujanje zaposlenih (z informacijami v internih komunikacijskih sredstvih, s plakati, opomniki po elektronski pošti), da v službo prihajajo peš ali s kolesom, da vsaj del poti v službo in iz nje prehodijo (npr. da izstopijo iz mestnega avtobusa postajo ali dve prej), da uporabljajo stopnice namesto dvigala itd.

Nekateri ukrepi se sicer ponavljajo, a menimo, da je najbolje upoštevati kombinacijo čim večjega števila predstavljenih ukrepov.

1.5.2 Predlogi za zaposlene

Zraven predstavljenih ukrepov, ki so namenjeni delodajalcu, za uvedbe sprememb, predstavljamo tudi nekaj predlogov za zaposlene. Predstavljamo predvsem razne aktivnosti oziroma podaktivnosti, ki jih zaposleni lahko sami opravijo med delovnim časom ali odmorom, kadar imajo za to na voljo čas ali priložnost. Pri tem najprej povejmo, da se je, kot poudarja Ravnikar (2014) pri vseh aktivnosti potrebno zavedati pravične drža. Za zagotovitev le te je potrebno upoštevati naslednja pravila:

- stopimo v širino bokov;
- brado potegnemo rahlo notri in teme približamo stropu;
- prsa rahlo odpremo naprej;
- stisnemo trebušne in zadnjične mišice;

- napnemo mišice medeničnega dna;
- sprostimo kolena in
- sproščeno dihamo.

Vsaka telesna aktivnost, tudi tista na delovnem mestu, naj bi vsebovala naslednje podaktivnosti (Ravnikar, 2014):

1) Ogrevanje

Ogrevanje spodnjih okončin z naslednjimi vajami:

- premiki glave gor in dol, premik glave levo in desno;
- kroženje z rokami v ramenih naprej in nazaj;
- roke odročimo in se objamemo (nekajkrat ponovimo);
- dlani sklenemo za vratom in z glavo pogledamo proti stropu; vsak prst potegnemo ven;
- vrtenje v komolcih.

Ogrevanje spodnjih okončin z naslednjimi vajami:

- roke odročimo in izvedemo zasuk trupa v levo in nato v desno;
- kroženje z boki;
- počepi;
- kroženje v gležnjih in stopalih.

Ogrevanje hrbta z naslednjimi vajami:

- dlani sklenemo za vratom, komolca pa pred obrazom damo skupaj ter ju dvigamo proti stropu in spuščamo proti tlam;
- roke odročimo in krožimo z boki;
- roke odročimo in delamo predklon, uklon, zaklon.

2) Dihalne vaje

Dihalne vaje je dobro izvajati nekajkrat na dan. Namenjene so sprostitvi dihalnih mišic, mišic prsnega koša, ramen in rok. Dobra predihanost ima za posledico sprostitvev in dobro počutje. Vaje lahko izvajamo sede ali stoje. Vdih izvedemo vselej preko nosu, izdih preko ust in sicer na kakšno črko npr. Š, S ali F. Razmerje vdih: izdih naj bo 1:2. Izdih naj bo enkrat daljši kot vdih. Pri vdihu lahko roke dvignemo nad glavo, pri izdihu jih spustimo navzdol. Prakticiramo lahko tudi dihanje s prepono, pri čemer pri vdihu trebuh potisnemo naprej (ga izbočimo), pri izdihu pa ga potegnemo notri (ga vbočimo; pomagamo si lahko z rokami).

3) Premik kože

S premikom kože se sprosti napetost med kožo in podkožjem, mišicami. Vaje se delajo nežno, toliko, da se koža premakne. Lahko se tudi sekundo ali dve vztraja v končni legi, ko je koža raztegnjena. Aktivnosti premika kože se izvajajo z:

- vijačenjem prstov v smeri urinega kazalca;
- masažo dlani (vzporedno in pravokotno na dlančnice);
- premikamo si lasišče, uho, kožo na vratu zadaj, kožo zapestja, kožo podlakti, komolca.

4) Raztezanje

Vsako mišico lahko raztezamo 2 do 3 krat. V poziciji raztega vztrajamo vsaj 15 sekund in pri tem umirjeno dihamo. Raztezamo lahko:

Zgornje okončine:

- glavo nagnemo v stran in v končni poziciji vztrajamo vsaj 15 sekund ter med tem umirjeno dihamo;
- z dlanmi si primemo glavo med vratom in lobanjo ter dvignemo glavo navzgor (samo trakcija);
- potisnemo dlan ob dlan in gremo z rokami čim nižje ter ponovimo za hrbtom.

Spodnje okončine:

- z roko se primemo za gleženj in potegnemo golen proti zadnjici;
- prekrižamo noge in se počasi predklonimo, dokler ne začutimo zategovanja v stegnu zadaj;
- naslonimo se na zdi, ena noga je iztegnjena s celim stopalom na tleh; nagnemo se naprej in čutimo raztezanje v goleni zadaj.

Hrbet:

- glavo potegnemo »notri«, tako podaljšamo zatilje in tako vztrajamo 15 sekund;
- eno roko damo nad glavo in se nagnemo v stran, druga roka pri tem potiska bok v nasprotno stran;
- primemo se z rokami med nogami za gležnje, nato se s trupom iztegnemo navzgor.

5) Aerobne vaje ali vaje za moč

Te vaje se lahko izvajajo samostojno ali s pripomočki (npr. uteži, elastični trakovi itd.). Sem sodijo vaje kot so:

- rahli počep s stopali v rahlem razkoraku v obliki črke V in vzravnano hrbtenico;
- rahlo pokrčena kolena obračamo navznoter in navzven;
- hoja po petah in prsih;
- glavo pritisnemo v dlan (desno, levo, naprej, nazaj) in v položaju vztrajamo itd.

6) Zaključno raztezanje

Ponovijo se vaje raztezanja.

7) Sprostitev in/ali vizualizacija

Med vaje sprostitve in vizualizacije sodijo naslednje aktivnosti:

- Zgornje okončine: drgnemo dlan ob dlan, da se ogrejeta ter ju nato položimo preko oči. Mižimo in si predstavljamo črno barvo. Pri tem sproščeno dihamo.
- Spodnje okončine: Stojimo v čim bolj pravilni drži, zapremo oči in si v mislih predstavljamo, da nam iz stopal rastejo korenine. Pri tem sproščeno dihamo.
- Treniramo pravilno držo kot smo jo opisali. Kot zaključno sprostitev celega telesa lahko uporabimo nežno udarjanje (trepljanje) po telesu.

8) Podporne aktivnosti

Za večji učinek vadbe se priporoča nošenje kompresijskih nogavic. Dodatni učinek se lahko doseže z uporabo kineziotape trakov.

Strinjamo se s Teržanovo (2007, str. 15), ki pravi: »Brez prizadevanj za ohranjanje zdravja si ne moremo zamišljati izboljšanja svojega življenja in pozitivnega vpliva na življenje drugih. Prav vsak od nas je v nevarnosti, da izgubi svoje zdravje do take mere, da postane breme zase, za svojo družino in skupnost, v kateri živi. To velja še bolj za podjetje, organizacijo ali državo. Po drugi strani pa spodbujanje kakovostnejšega življenja v zasebni in družbeni sferi spodbuja procese za razvoj vseh potencialov v družbi. Zato je učenje ljudi za ohranjanje zdravja doma in na delovnem mestu edina prava pot za doseganje ravni, ko zdravje ne bo naš cilj, ampak bo vir našega življenja«.

2 CILJI

Glede na predmet in problem, so cilji diplomskega dela naslednji:

- predstaviti in opredeliti pomen športa, gibalne dejavnosti za posameznika in za njegovo zdravje;
- predstaviti gibalne navade Slovencev;
- predstaviti gibalno aktivnost v delovnem okolju;
- predstaviti pomen, ki ga ima gibalna dejavnost na delovno storilnost in učinkovitost na delovnem mestu;
- predstaviti predloge, ukrepe stroke na področju gibanja v delovnem okolju;
- ugotoviti gibalne navade anketiranih (koliko so anketirani (zaposleni) gibalno dejavni izven delovnega okolja), koliko možnosti za gibalno dejavnost le tem daje njihov delodajalec v delovnem času, kaj jim manjka za več gibanja v delovnem okolju;
- na podlagi dobljenih rezultatov podati predloge oziroma smernice za posameznike in za podjetja.

3 METODE DELA

3.1 PREIZKUŠANCI

V raziskavo je bila zajeta delovno aktivna populacija in sicer zaposleni v konkretnem delovnem okolju. Anketirani so bili stari od 20 do 60 let, obeh spolov in različne izobrazbe. Od 599 zaposlenih v izbranem podjetju je bilo v raziskavo zajetih 120 anketiranih, kar predstavlja 20% vseh zaposlenih.

3.2 PRIPOMOČKI

Kot merski instrument je bil uporabljen anketni vprašalnik, sestavljen iz 17 vprašanj, zaprtega in polzaprtega tipa. Prva 3 vprašanja so bila namenjena pridobitvi demografskih podatkov (spol, starost, izobrazba). Naslednjih 14 pa za dosego namena in cilja naloge ter za ugotovitev predpostavk oziroma hipotez.

3.3 POSTOPEK ZBIRANJA PODATKOV

Podatki so bili zbrani s pomočjo anketnega vprašalnika, ki je bil med anketirane razdeljen s pomočjo spletnih orodij (elektronske pošte, socialnih omrežij). Vrnjene in izpolnjene anketne vprašalnike smo statistično obdelali. Izračunali smo frekvence, odstotke, aritmetično sredino in standardni odklon. Dobljene rezultate smo predstavili v obliki tabel, grafov ter podali njihovo interpretacijo.

4 REZULTATI

V spodnji tabeli so prikazani podatki o anketiranih po spolu.

Tabela 1
Spol anketiranih

	Frekvenca	Odstotek
moški	69	58
ženske	51	42
skupaj	120	100

Standardni odklon = 0,4

Povprečje = 1,4

V tabeli 1 vidimo, da so med anketiranimi prevladovali moški. Teh je bilo 58% in 42% žensk.

V spodnji tabeli so prikazani podatki o anketiranih po starosti.

Tabela 2
Starost anketiranih

	Frekvenca	Odstotek
do 20 let	0	0%
21 do 30 let	3	5%
31 do 40 let	48	40%
41 do 50 let	36	30%
51 do 60 let	30	25%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 0,9

Povprečje = 3,8

Iz tabele 2 je razvidno, da med anketiranimi prevladujejo tisti v starostni skupini od 31 do 40 let (40%), sledijo anketirani v starostni skupini od 41 do 50 let (30%), nato v starostni skupini od 51 do 60 let (25%). Anketirani so, kot vidimo, pretežno starejši od 31 let.

Tabela v nadaljevanju prikazuje podatki o anketiranih po njihovi doseženi formalni izobrazbi.

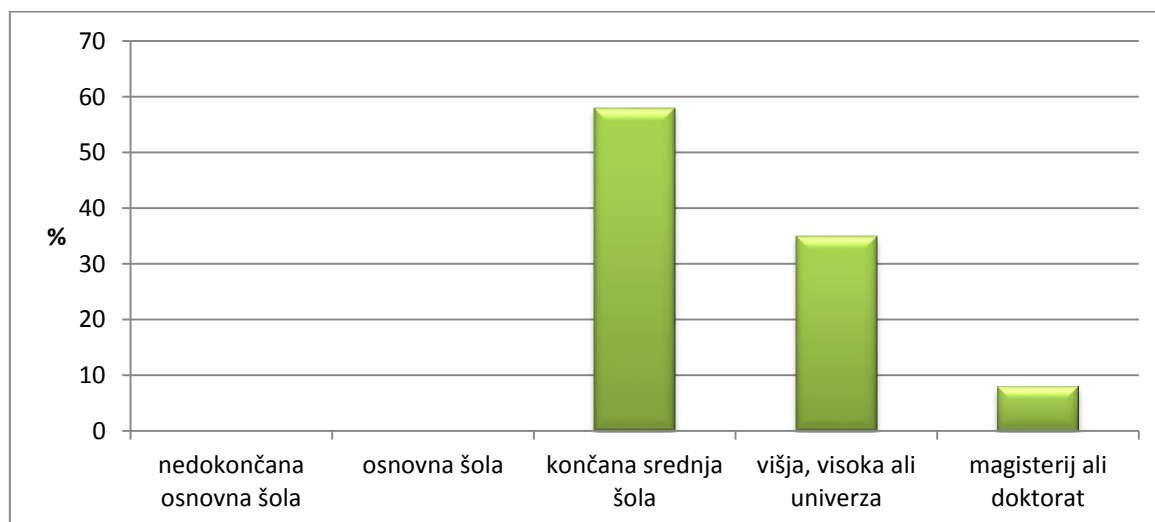
Tabela 3

Najvišja dosežena formalna izobrazba anketiranih

	Frekvenca	Odstotek
nedokončana osnovna šola	0	0%
osnovna šola	0	0%
končana srednja šola	69	58%
višja, visoka ali univerza	42	35%
magisterij ali doktorat	9	8%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 0,6

Povprečje = 3,5



Slika 1. Najvišja dosežena formalna izobrazba anketiranih.

Iz tabele 3 in slike 3 je razvidno, da ima večina anketiranih, to je dobra polovica (58%), končano srednjo šolo in dobra tretjina (35%) višjo, visoko ali univerzitetno šolo. Izobrazbena struktura kaže na visoko izobražen kader, čeprav prevladujejo tisti s srednješolsko izobrazbo.

Tabela v nadaljevanju prikazuje kako pogosto so anketirani športno aktivni.

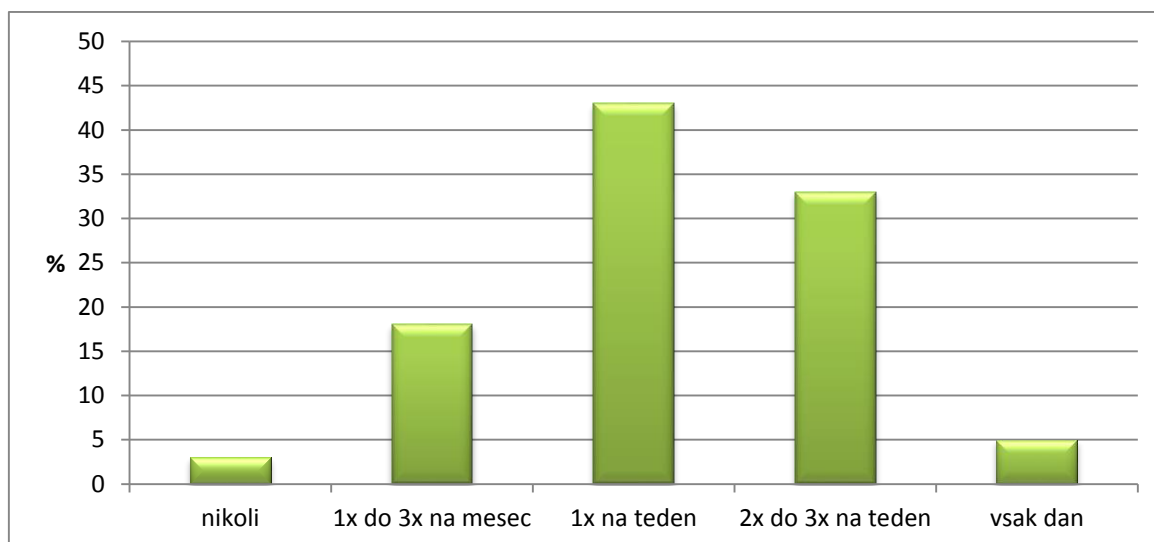
Tabela 4

Pogostost športne aktivnosti

	Frekvenca	Odstotek
nikoli	3	3%
1x do 3x na mesec	21	18%
1x na teden	51	43%
2x do 3x na teden	39	33%
vsak dan	6	5%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 0,9

Povprečje = 3,2



Slika 2. Pogostost športne aktivnosti.

Iz tabele 4 in slike 4 vidimo, da prevladujejo anketirani (43%), ki so športno aktivni 1x na teden. Sledijo tisti (33%) ki so športno aktivnih 2x do 3x na teden.

Tabela v nadaljevanju prikazuje obisk organizirane vadbe med anketiranimi.

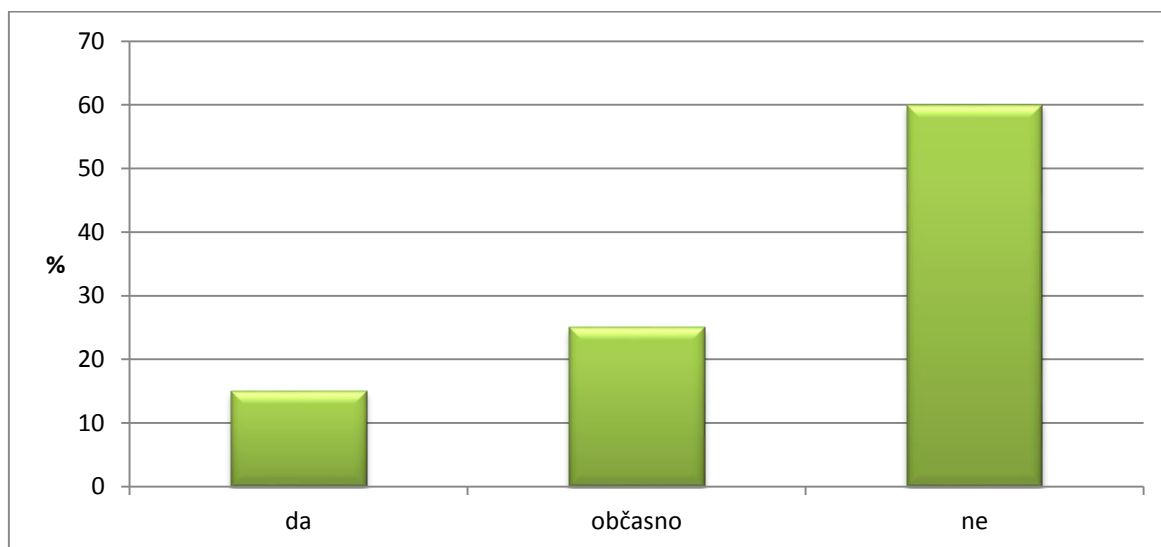
Tabela 5

Obisk organiziranih oblik telesne vadbe

	Frekvenca	Odstotek
da	18	15%
občasno	30	25%
ne	72	60%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 0,7

Povprečje = 2,5



Slika 3. Obisk organiziranih oblik telesne vadbe.

Tabela 5 in slika 5 prikazujeta, da večina anketiranih (60%) ne obiskuje katere od organiziranih oblik telesne vadbe (fitnes, joga, aerobika, plavanje itd.). Takšno obliko vadbe občasno obiskuje le 25% anketiranih. Kot kaže takšna oblika vadbe med anketiranimi ni priljubljena.

Tabela v nadaljevanju prikazuje kako dolgo povprečno traja športna aktivnost anketiranih.

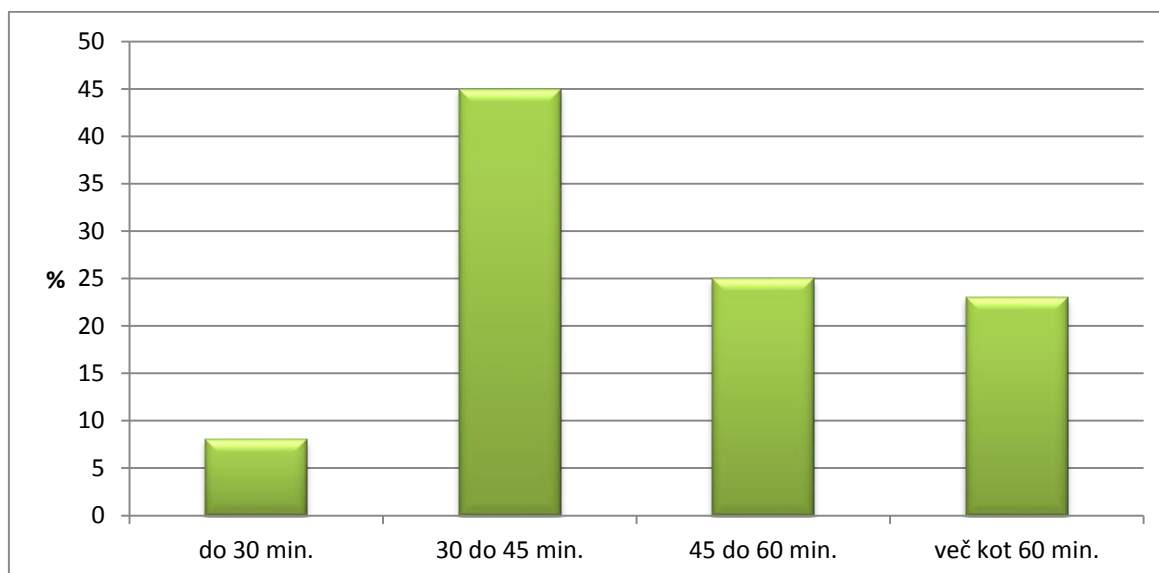
Tabela 6

Povprečno trajanje športne aktivnosti

	Frekvenca	Odstotek
do 30 min.	9	8%
30 do 45 min.	54	45%
45. do 60 min.	30	25%
več kot 60 min.	27	23%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 0,9

Povprečje = 2,6



Slika 4. Povprečno trajanje športne aktivnosti.

Tabela 6 in slika 6 prikazujeta, da med anketiranimi prevladujejo tisti (45%), katerih športne aktivnosti v povprečju trajajo 30 do 45 min. Sledijo anketirani, katerih športne aktivnosti v povprečju trajajo 45 do 60 min. in nato tisti, katerih trajajo več kot 60 min. Dolžina trajanja aktivnosti je torej višja od 30 minut.

Tabela v nadaljevanju prikazuje razlog za športno aktivnost anketiranih.

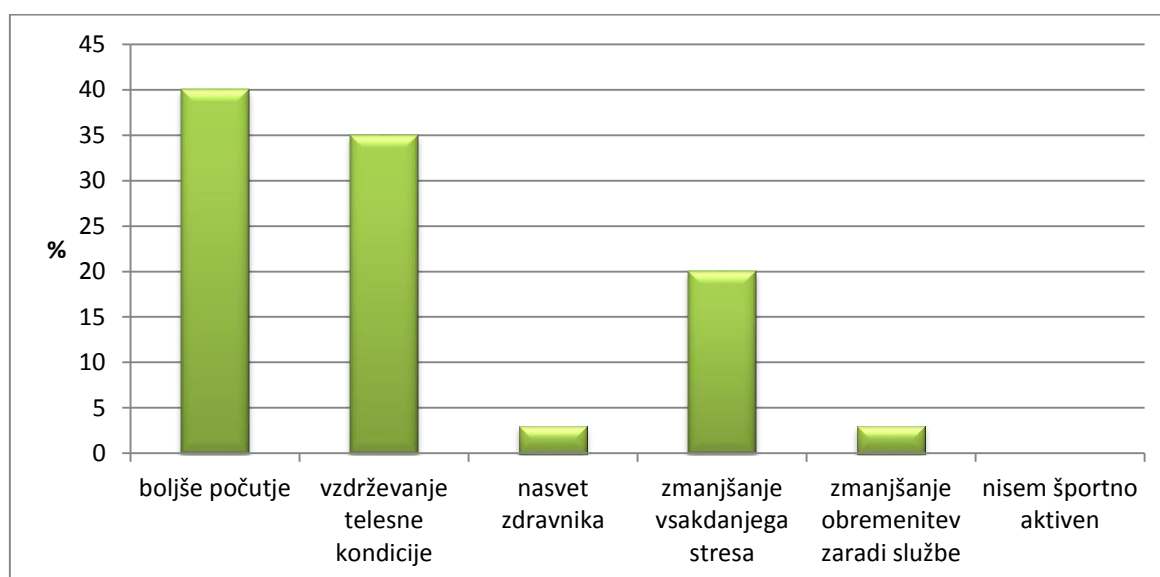
Tabela 7

Razlog za športno aktivnost

	Frekvenca	Odstotek
boljše počutje	48	40%
vzdrževanje telesne kondicije	28	35%
nasvet zdravnika	3	3%
zmanjšanje vsakodnevnega stresa	24	20%
zmanjšanje obremenitev nastalih zaradi službe	3	3%
nisem športno aktiven/aktivna	0	0%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 1,2

Povprečje = 2,1



Slika 5. Razlog za športno aktivnost.

Iz tabele 7 in slike 7 je razvidno, da je pri večini anketiranih (40%) razlog za športno aktivnost boljše počutje. Sledijo tisti, pri katerih je ta razlog vzdrževanje telesne kondicije, nato tisti, katerih razlog je zmanjšanje vsakodnevnega stresa.

Tabela v nadaljevanju prikazuje, kaj anketiranim onemogoča pogostejše oziroma redne športne aktivnosti.

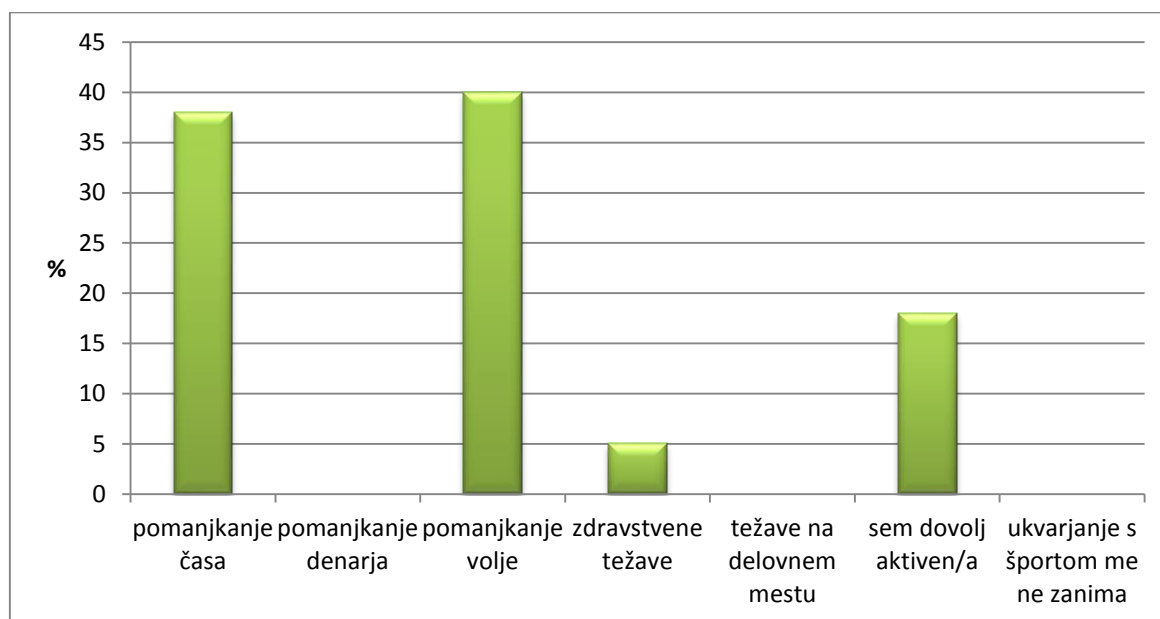
Tabela 8

Onemogočanje pogostejše oziroma redne športne aktivnosti

	Frekvenca	Odstotek
pomanjkanje časa	45	38%
pomanjkanje denarja	0	0%
pomanjkanje volje	48	40%
zdravstvene težave	6	5%
težave na delovnem mestu	0	0%
sem dovolj aktiven/aktivna	21	18%
ukvarjanje s športom me ne zanima	0	0%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 1,8

Povprečje = 2,8



Slika 6. Onemogočanje pogostejše oziroma redne športne aktivnosti.

Iz tabele 8 in slike 8 je razvidno, da je pri večini (40%) anketiranih pomanjkanje volje tisti razlog, ki jim onemogoča pogostejše oziroma redne športne aktivnosti in le pri nekoliko manj anketiranih je ta razlog pomanjkanje časa.

Težave na delovnem mestu in pomanjkanje denarja nista med razlogi, ki bi onemogočali pogostejše oziroma redne športne aktivnosti.

Tabela v nadaljevanju prikazuje, kakšna je skrb delodajalca za zdravje zaposlenih, v smislu gibanja.

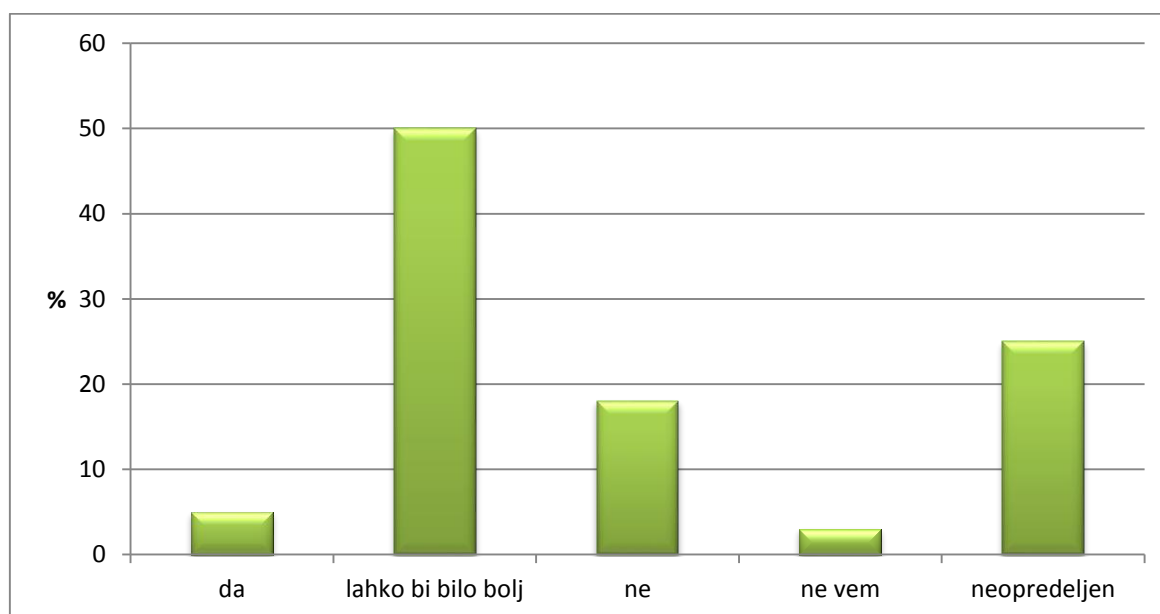
Tabela 9

Skrb s strani delodajalca za zdravje zaposlenih v smislu gibanja

	Frekvenca	Odstotek
da	6	5%
lahko bi bilo bolj	60	50%
ne	21	18%
ne vem	3	3%
neopredeljen	30	25%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 1,3

Povprečje = 2,9



Slika 7. Skrb s strani delodajalca za zdravje zaposlenih v smislu gibanja.

Iz tabele 9 in slike 9 je razvidno, da prevladujejo anketirani (50%), ki menijo, da bi v njihovem delovnem okolju lahko bilo bolj poskrbljeno za zdravje zaposlenih, v smislu gibanja, kot dela zdravega načina življenja. Sledijo tisti, ki so glede tega neopredeljeni in nato tisti, ki pravijo, da ni dovolj poskrbljeno za zdravje zaposlenih, v smislu gibanja.

Tabela v nadaljevanju prikazuje kakšne možnosti imajo anketirani, da si med delovnim časom vzamejo minuto ali več za razgibavanje.

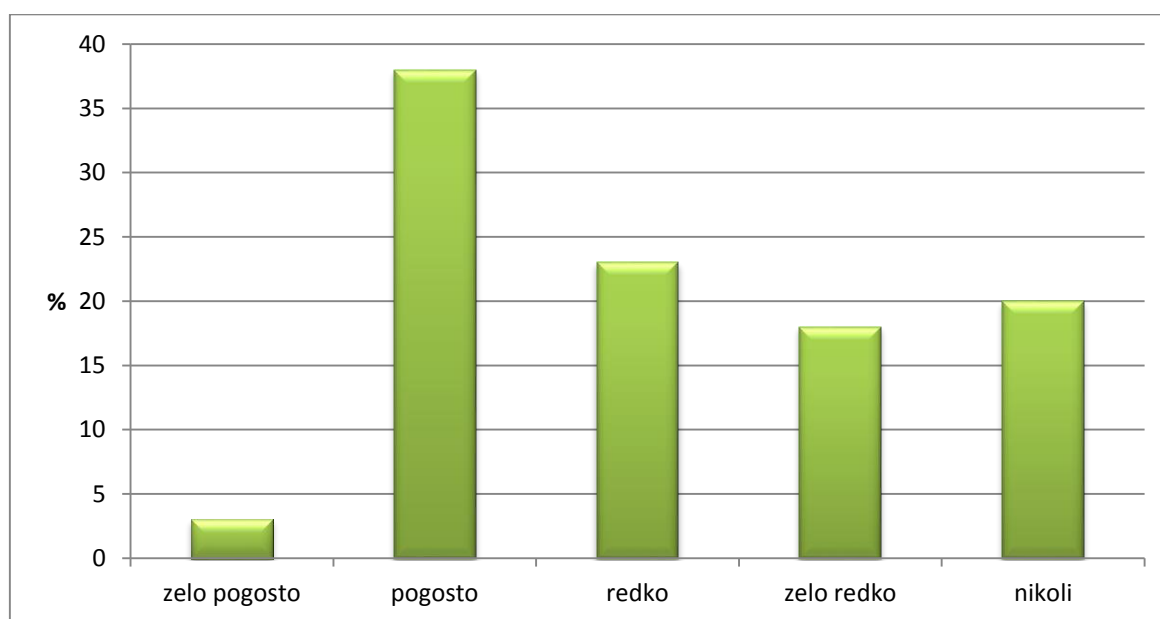
Tabela 10

Možnost med delovnim časom si vzeti minuto ali več za razgibavanje

	Frekvenca	Odstotek
zelo pogosto	3	3%
pogosto	45	38%
redko	27	23%
zelo redko	21	18%
nikoli	24	20%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 1,2

Povprečje = 3,2



Slika 8. Možnost med delovnim časom si vzeti minuto ali več za razgibavanje.

Iz tabele 10 in slike 10 je razvidno, da med anketiranimi prevladujejo (38%) tisti, ki pravijo, da imajo med delovnim časom pogosto možnost, da si vzamejo minuti ali več za razgibavanje. Sledijo tisti, ki imajo to možnost redko, zelo redko in nato nikoli.

Tabela v nadaljevanju prikazuje kakšna je skrb anketiranih za izkoristek časa oziroma priložnosti med odmorom (malico) za razgibanje.

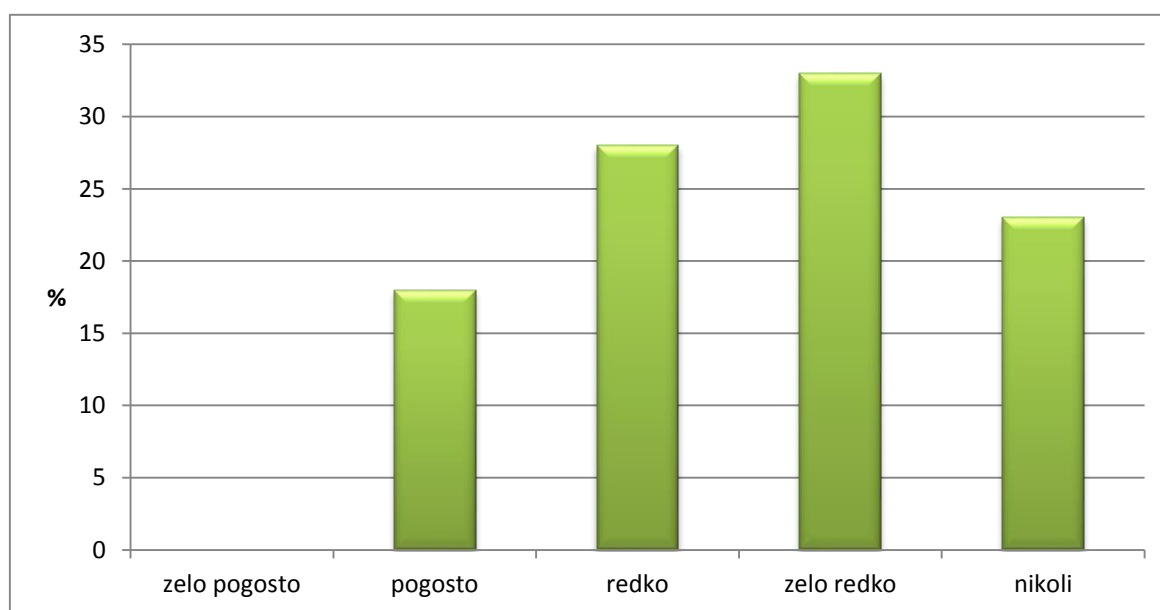
Tabela 11

Lastna skrb za izkoristek časa oziroma priložnosti med odmorom (malico) za razgibanje.

	Frekvenca	Odstotek
zelo pogosto	0	0%
pogosto	21	18%
redko	33	28%
zelo redko	39	33%
nikoli	27	23%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 1,0

Povprečje = 3,6



Slika 9. Lastna skrb za izkoristek časa oziroma priložnosti med odmorom (malico) za razgibanje.

Iz tabele 11 in slike 11 je razvidno, da je med anketiranimi tretjina (33%), kar je največ, takšnih, ki zelo redko sami poskrbijo, da med časom za odmor (malico), izkoristijo priložnost (minuto ali dve), da se razgibajo. Sledijo tisti, ki to storijo redko, nato tisti, ki nikoli.

Tabela v nadaljevanju prikazuje kako pogosto podajo nadrejeni pobudo, za krajšo gibalno dejavnost, med službenim časom.

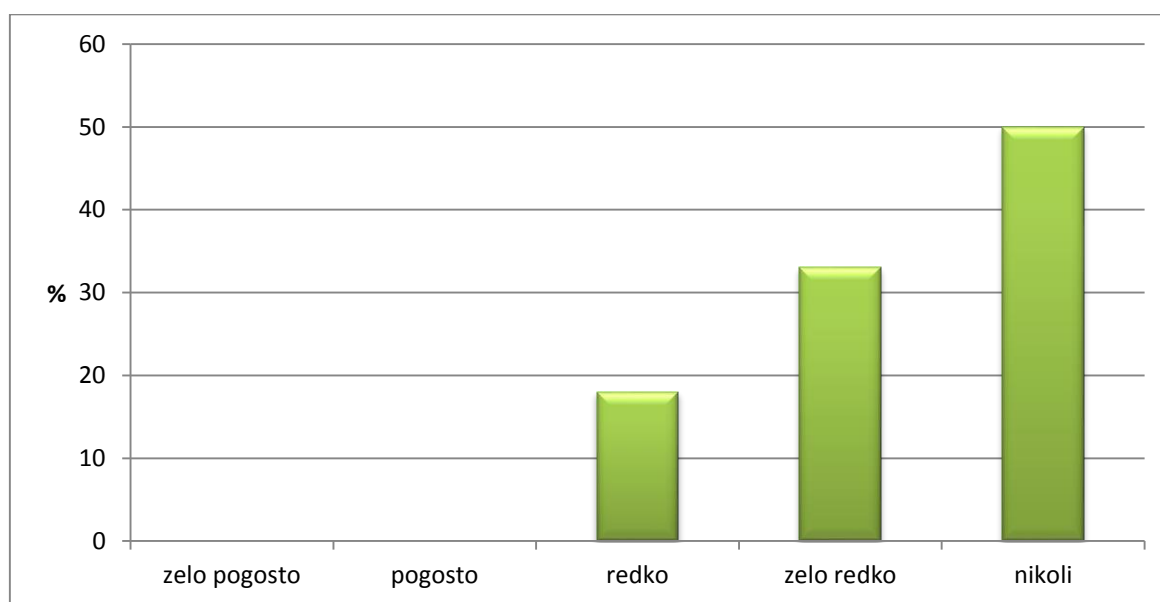
Tabela 12

Pobuda nadrejenega za krajšo gibalno dejavnost med službenim časom

	Frekvenca	Odstotek
zelo pogosto	0	0%
pogosto	0	0%
redko	21	18%
zelo redko	39	33%
nikoli	60	50%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 0,8

Povprečje = 4,3



Slika 10. Pobuda nadrejenega za krajšo gibalno dejavnost med službenim časom.

Iz tabele 12 in slike 12 je razvidno, da prevladujejo anketirani (50%), ki pravijo, da njihov nadrejeni nikoli ne prevzame pobude za krajšo gibalno dejavnost med službenim časom. Sledijo tisti, ki pravijo, da se to zgodi zelo redko. Zelo pogosto ali pogosto nadrejeni nikoli ne prevzame pobude.

Tabela v nadaljevanju prikazuje kako pogosto delodajalec oziroma podjetje organizira športne prireditve za zaposlene.

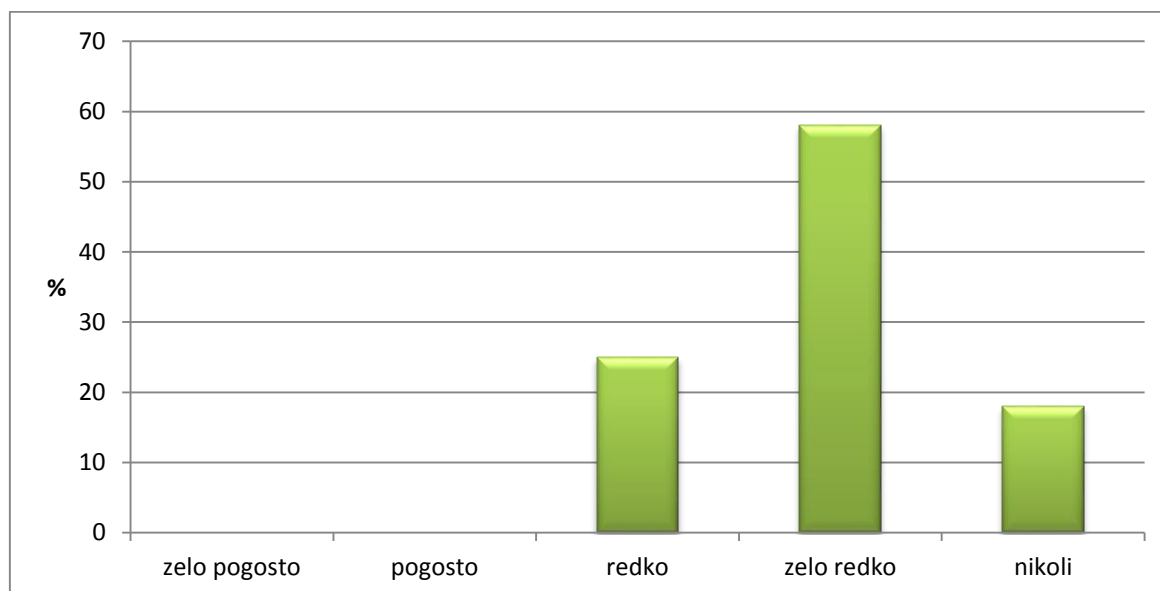
Tabela 13

Organiziranje športnih prireditev za zaposlene s strani delodajalca (podjetja)

	Frekvenca	Odstotek
zelo pogosto	0	0%
pogosto	0	0%
redko	30	25%
zelo redko	69	58%
nikoli	21	18%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 0,7

Povprečje = 3,0



Slika 11. Organiziranje športnih prireditev za zaposlene s strani delodajalca (podjetja).

Iz tabele 13 in slike 13 je razvidno, da večina (58%) anketiranih pravi, da njihov delodajalec (podjetje) zelo redko organizira športne prireditve ali športne dneve za zaposlene. Sledijo tisti, ki pravijo, da takšno organizacijo izvede redko. Zelo pogosto ali pogosto delodajalec nikoli ne organizira športnih prireditev za zaposlene.

Tabela v nadaljevanju prikazuje razloge, zakaj anketirani ne izkoristijo trenutka za gibanje v delovnem okolju.

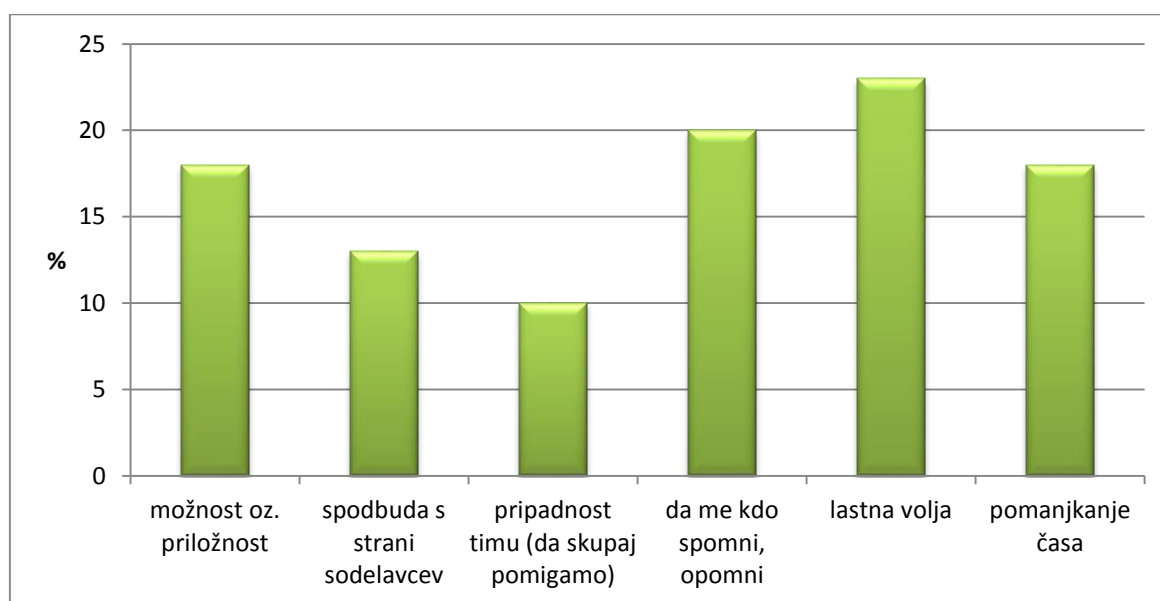
Tabela 14

Razlog za ne izkoristek trenutka za gibanje v delovnem okolju

	Frekvenca	Odstotek
Možnost ali priložnost	21	18%
spodbuda s strani sodelavcev	15	13%
pripadnost timu (da skupaj pomigamo)	12	10%
da me kdo opomni, spomni	24	20%
lastna volja	27	23%
pomanjkanje časa	21	18%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 1,8

Povprečje = 3,7



Slika 12. Razlog za ne izkoristek trenutka za gibanje v delovnem okolju.

Iz tabele 14 in slike 14 je razvidno, da med anketiranimi prevladujejo tisti (23%), ki pravijo, da je njihova lastna volja tisto, kar jim manjka, da v delovnem okolju ne izkoristijo trenutka za gibanje. Sledijo tisti, ki pravijo, da jim manjka, da jih kdo opomni, spomni; nato tisti, ki jim manjka priložnost; tisti, ki jim manjka čas itd. Razlogi za ne izkoristek trenutka za gibanje v delovnem okolju so precej deljeni in različni.

Tabela v nadaljevanju prikazuje kako pogosto bi se anketirani udeležili tedenske gibalne dejavnosti s strani delodajalca.

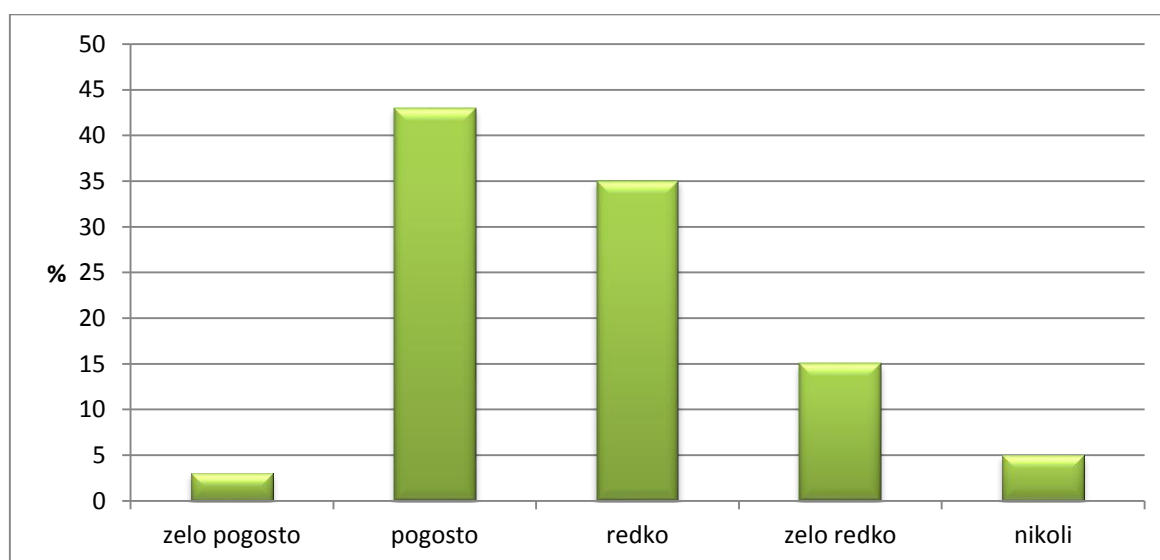
Tabela 15

Udeležba tedenske gibalne dejavnosti organizirane s strani delodajalca

	Frekvenca	Odstotek
zelo pogosto	3	3%
pogosto	51	43%
redko	42	35%
zelo redko	18	15%
nikoli	6	5%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 0,9

Povprečje = 2,8



Slika 13. Udeležba tedenske gibalne dejavnosti organizirane s strani delodajalca.

Iz tabele 15 in slike 15 je razvidno, da prevladujejo anketirani (43%), ki pravijo, da bi se pogosto udeležili tedenske organizirane gibalne dejavnosti, ki bi jo organiziral njihov delodajalec (podjetje), če bi ta potekala izven delovnega časa in bi trajala 45 minut 1 krat do 2 krat na teden. Sledijo tisti, ki pravijo, da bi se tako organizirane gibalne dejavnosti udeleževali redko.

Tabela v nadaljevanju prikazuje strinjanje anketiranih s tem, da bi bili pri delu bolj učinkoviti, če bi bili pogosteje gibalno dejavni.

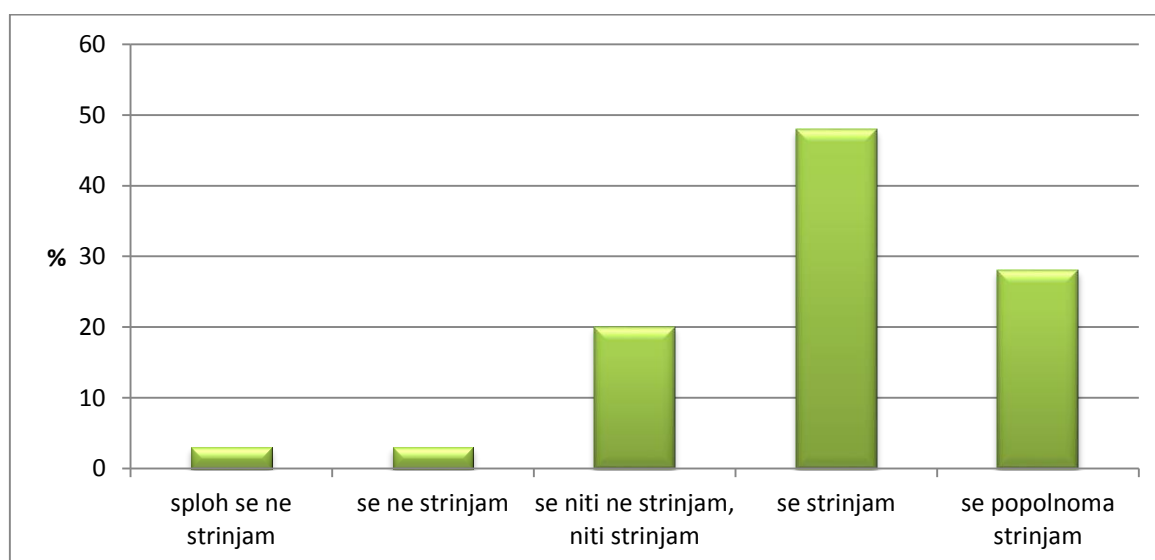
Tabela 16

Strinjanje, da bi bili pri delu bolj učinkoviti, če bi bili pogosteje gibalno dejavni

	Frekvenca	Odstotek
sploh se ne strinjam	3	3%
se ne strinjam	3	3%
se niti ne strinjam, niti strinjam	24	20%
se strinjam	57	48%
se popolnoma strinjam	33	28%
skupaj	120	100%

Standardni odklon = 0,9

Povprečje = 4,0



Slika 14. Strinjanje, da bi bili pri delu bolj učinkoviti, če bi bili pogosteje gibalno dejavni.

Iz tabele 16 in slike 16 je razvidno, da prevladujejo anketirani (48%), ki se strinjajo, da bi bili pri delu, ki ga opravljajo bolj učinkoviti, če bi bili pogosteje športno oziroma gibalno dejavni. Sledijo tisti, ki se popolnoma strinjajo.

Tabela v nadaljevanju prikazuje ocene posameznih ukrepov za spodbujanje gibalne dejavnosti v delovnem okolju.

Tabela 17

Ocena ukrepov za spodbujanje gibalne dejavnosti v delovnem okolju

	ocena 1	ocena 2	ocena 3	ocena 4	ocena 5
Uvajanje krajših rekreativnih odmorov.	0(0%)	3(3%)	15(13%)	48(40%)	54(45%)
Izvedba krajših sestankov stoje.	6(5%)	21(18%)	30(25%)	28(35%)	21(18%)
Organiziranje športnih prireditev za zaposlene	0(0%)	3(3%)	15(13%)	45(38%)	57(48%)
Možnost ugodnih nakupov kart za organizirane športne vadbe.	0(0%)	0(0%)	9(8%)	33(28%)	78(65%)
Izobraževanje na temo pomena gibanja za zdravje.	0(0%)	18(15%)	45(38%)	42(35%)	15(13%)

Anketirani so z ocenami od 1 do 5 ocenjevali uporabnost posameznih ukrepov, predlogov za spodbujanje gibalne dejavnosti v delovnem okolju, po tem, koliko bi jih želeli tudi sami v svojem delovnem okolju. Pri tem so ocene imele naslednji pomen: 1-popolnoma neuporaben, 2-neuporaben, 3-niti neuporaben, niti uporaben, 4-uporaben, 5-zelo uporaben. Ocene so razvidne iz tabela 17.

Uvajanje krajših rekreativnih odmorov največ anketiranih (45%) ocenjuje kot zelo uporaben ukrep za spodbujanje gibalne dejavnosti v delovnem okolju. Sledijo tisti, ki ga ocenjuje kot uporaben. Povprečna ocena je »uporaben ukrep«.

Izvedba krajših sestankov stoje večina, 35% anketiranih, ocenjuje kot uporaben ukrep za spodbujanje gibalne dejavnosti v delovnem okolju. A povprečna ocena je niti neuporaben, niti uporaben.

Organiziranje športnih prireditev za zaposlene večina anketiranih (48%) ocenjuje kot zelo uporaben ukrep za spodbujanje gibalne dejavnosti v delovnem okolju. V povprečju je ukrep ocenjen kot uporaben.

Možnost ugodnih nakupov kart za organizirane športne vadbe (fitnes, plavanje itd.) velika večina (65%) anketiranih ocenjuje kot zelo uporaben ukrep za spodbujanje gibalne dejavnosti v delovnem okolju. Kot tak je ta ukrep ocenjen tudi v povprečju.

Izobraževanje na temo, pomena gibanja za zdravje, večina anketiranih (38%) ocenjuje kot niti neuporaben, niti uporaben ukrep za spodbujanje gibalne dejavnosti v delovnem okolju. V povprečju je ukrep ocenjen kot uporaben, čeprav na meji z niti uporaben, niti neuporaben.

5 RAZPRAVA

Kljub temu, da med anketiranimi prevladujejo tisti, ki so športno aktivni le 1 krat na teden, pa moramo poudariti, da jih je kljub temu tretjina takšnih, ki so športno aktivnih 2-krat do 3-krat na teden. Podatek kaže na precej nizko, kakor visoko raven skrbi za lastno telesno oziroma gibalno dejavnost anketiranih. To potrjujejo tudi podatki, da jih velika večina ne obiskuje katere od organiziranih oblik telesne vadbe (fitnes, joga, aerobika, plavanje itd.). Pri slabi polovici športne aktivnosti v povprečju trajajo 30 do 45 minut, pri četrtini 45 do 60 minut in slabi četrtini eno uro. Tako, da lahko strnemo, da anketirani sicer niso dovolj pogosto gibalno dejavni, a je njihova dejavnost vselej daljša od pol ure. Pri slabi polovici njihova dejavnost traja od 45 minut do 1 ure. Iz ugotovitve lahko sklenemo, da je večji problem pogostost odločanja za športno aktivnost in ne toliko njen čas trajanja, ko se enkrat za njo odločijo. Po podatkih raziskave ISSP (2007), ki jih navajajo Bartolj idr. (2012) se v Sloveniji redno, to je dnevno, rekreira skoraj 20 % vprašanih, neodvisno od njihovega spola, kar je nad evropskih povprečjem.

Kot smo že navedli, je minimalna priporočena telesna dejavnost, ki varuje naše zdravje pred številnimi kroničnimi boleznimi, redna telesna dejavnost zmerne intenzitete, ki jo izvajamo vsaj 30 minut vsak dan (Kraševac Ravnjak, 2007). Glede časa trajanja športne aktivnosti bi anketirani lahko celo presegli minimalna priporočila. A problem je, da takšne aktivnosti ne izvajajo vsak dan. Teh 30 minut velja ob predpostavki, da je človek toliko aktiven vsak dan. Karpljuk idr. (2009) so nekoliko bolj natančni in navajajo, da za izboljšanje splošnega zdravstvenega stanja ali za začetek vadbe, zadostuje 30-minutna vadba, najmanj 3-krat tedensko, s srčnim utripom 50–60 % maksimalnega srčnega utripa.

Ugotavljali smo tudi kaj je razlog, da se odločajo za športno aktivnost. Razlog za športno aktivnost je, pri večini, sicer dobro počutje, a le nekoliko manj jih pravi, da je razlog vzdrževanje telesne kondicije. Le petina je takšnih, ki so športno aktivni zaradi zmanjšanja vsakdanjega stresa, med tem, ko je zanemarljivo majhen odstotek tistih, ki so aktivni zaradi obremenitev iz službe. Torej, razlogi za športno aktivnost izhajajo iz osebnega življenja in ne iz službenega bremena. Pomanjkanje volje in časa pa sta poglobljena razloga, da se anketirani ne gibljejo pogosteje oziroma, da niso pogosteje športno aktivni. Tudi Kerševan Ravnjakarjeva (2007) pravi, da ljudje med najpogostejšimi razlogi, za premalo gibanja, navajajo pomanjkanje časa. Torej težave na delovnem mestu ne sodijo med razloge, ki bi vplivali na zmanjšano športno aktivnost, pa tudi niso razlog, ki bi jih motiviral k športi aktivnosti.

Večina anketiranih meni, da bi lahko bilo v delovnem okolju bolje poskrbljeno za zdravje zaposlenih v smislu gibanja, kot dela zdravega načina življenja. Zanemarljiv ni tudi odstotek tistih, ki pravijo, da za to ni dovolj poskrbljeno.

Tistih, ki menijo, da je dovolj poskrbljeno je izjemno majhen odstotek. Podatki torej kažejo na nizko skrb podjetja, za zdravje zaposlenih v smislu gibanja, kot dela zdravega načina življenja. Ti rezultati vsekakor kažejo na potrebo po spremembi na tem področju v delovnem okolju. Glede na navedbe avtorjev (Stergar in Urdih Lazar, 2012; Smernicah EU o telesni dejavnosti, 2008) je v delovnem okolju res postorjeno premalo za zdravje zaposlenih v smislu gibalne dejavnosti.

Prevladujejo anketirani, ki menijo, da imajo imajo med delovnim časom pogosto možnost, da si vzamejo minuti ali več za razgibavanje. Podatki kažejo, da jih velika večina ima, vsaj občasno, če že ne pogosto, možnost, da si vzamejo minuti ali več za razgibavanje. Večina je takšnih, ki zelo redko ali redko izkoristijo takšno možnost in sami poskrbijo, da med časom za odmor (malico), izkoristijo priložnost (minuto ali dve), da se razgibajo. Iz teh podatkov lahko sklenemo, da je med anketiranimi večji problem njihova lastna iniciativa, da se v delovnem okolju vsaj za minuto razgibajo, kakor pa to da za to sploh ne bi imeli priložnosti. Kljub temu, da v delovnem okolju sicer ni aktivno poskrbljeno za zdravje zaposlenih v smislu gibanja, pa imajo zaposleni možnost, da na tem področju sami kaj postorijo. A tukaj je vprašanje zakaj tega ne storijo?

Ugotovili smo, da so razlogi, zakaj anketirani v svojem delovnem okolju ne izkoristijo trenutka za gibanje, precej različni. Pri slabi četrtini je to lastna volja, petini manjka opomin s strani drugih, slabi petini manjka možnost ali priložnost in prav tako slabi petini manjka čas. Razlogi med anketiranimi so torej precej deljeni. Ponovno se je pokazalo, da ni takšen problem pomanjkanje čas ali priložnosti, kakor pa slaba samoiniciativa oziroma pomanjkanje volje med anketiranimi. Vse kaže na to, da anketirani potrebujejo spodbudo. Medtem ko sta v zasebnem življenju anketiranih, glavna razloga pomanjkanje volje in časa, da se ti ne gibljejo pogosteje, sta med delovnim časom, glavna razloga prav tako pomanjkanje lastne volje, pa tudi opomin s strani drugih. Manjka jim spodbuda, motivacija. Tudi Jakovljevič idr. (2013) pišejo, da imajo ljudje pogosto težave z motivacijo, torej začeti in vztrajati pri določeni gibalni aktivnosti.

Volja se je izkazala kot glavni problem. Anketirani torej potrebujejo spodbudo, dvig motiviranosti za več gibanja. To velja tako za gibanje v prostem času, kakor tudi na delovnem mestu. To je mogoče doseči z medsebojnim spodbujanjem in ozaveščanjem o koristih, ki jih prinaša gibalna dejavnost. Menimo, da bi bila najbolj učinkovita motivacija tista, ki bi prihajala s strani delodajalca oziroma nadrejenega. A kot kaže je to nov problem, saj se ti, kot kažejo rezultati, tega ne zavedajo.

Torej, problem ni le v anketiranih, kot zaposlenih, ampak tudi v delodajalcu ali nadrejenih. Na to kaže tudi rezultat, da kar polovica anketiranih pravi, da njihov nadrejeni nikoli ne prevzame pobude za krajšo gibalno dejavnost med službenim časom in tretjina, da se to zgodi zelo redko, nikoli pa pogosto ali zelo pogosto.

Tako se je skrb nadrejenih za zdravje zaposlenih, v smislu gibanja, ponovno izkazala za slabo. Na to kaže tudi podatek, da jih več kot polovica pravi, da njihov delodajalec (podjetje) zelo redko organizira športne prireditve ali športne dneve za zaposlene in slaba petina da tega ne stori nikoli. Kaj je razlog, da delodajalci ne vlagajo v svoje zaposlene, v smislu gibalne dejavnosti, lahko sicer ugibamo. Tako kot smo že navedli, pravijo Kolenc idr. (2007), da je pogosto s strani delodajalcev vsaka investicija v varnost in zdravje zaposlenih razumljena kot nepotreben strošek, ter da delodajalci razumejo, da je vse, kar je namenjeno zagotavljanju razpoložljivosti delavcev, nepotrebna motnja. A kot smo navedli je zadeva precej drugačna ali prej nasprotna. Takšna investicija prinaša številne prednosti.

Delodajalce bi zato bilo potrebno ozavestiti o prednosti, ki jih takšna možnost (krajša gibalna dejavnost med službenim časom) prinese za zaposlene, za njih same, za podjetje in delovne rezultate. Menimo, da več kot se piše in govori o tem, večje so možnosti, da se bo zavedanje med delodajalci oziroma podjetji glede tega dvignilo in posledično se bodo začele dogajati spremembe tudi v praksi. Glede na to, da ima od uvedbe gibalne dejavnosti korist tudi država in celotna družba, bi za ustrezno promocijo zdravja in gibalne dejavnosti v delovnem okolju lahko poskrbela tudi država sama. Morda s kakšnimi obiski zdravstvenega osebja v delovnem okolju, kjer bi se, tako zaposlenim, kakor tudi nadrejenim, predstavila korist gibanja nasploh, pa tudi le nekajminutne gibalne dejavnosti v delovnem okolju. Takšna oblika promocije gibanja in zdravja bi lahko bila učinkovitejša, saj ima zdravstveno osebje na tem področju strokovno znanje in ima v očeh zaposlenih določeno avtoriteto, kar se tiče obravnavanega problema. S tem bi se lahko dvignila motivacija na strani zaposlenih, kakor tudi na strani nadrejenih in delodajalca oziroma podjetja.

Da je problem v pasivnosti delodajalcev smo že ugotovili, na ta problem pa opozarjata tudi Stergar in Urdih Lazar (2012). Bodisi se ne zavedajo koristi, ki jih prinašajo takšne spremembe, bodisi se teh sprememb izogibajo zaradi prevelikih finančnih stroškov, ki jih v zvezi s takšnimi spremembami predvidevajo. Dejstvo je, da gibalne dejavnosti v delovnem okolju prinaša mnoge koristi. Kot je zapisano v Smernicah EU o telesni dejavnosti (2008, str. 29): »Razpoložljivi dokazi podpirajo idejo, da bi moralo biti delovno mesto glavni kraj v vsakdanjem življenju odrasle osebe, v katerem se podpira dejavni življenjski slog, in da bi se s tem morali ukvarjati delodajalci in sindikati«.

Raziskava je tudi pokazala, da slaba polovica anketiranih pravi, da bi se pogosto udeležili tedenske organizirane gibalne dejavnosti, ki bi jo organiziral njihov delodajalec (podjetje), če bi ta potekala izven delovnega časa in bi trajala 45 minut 1 do 2 krat na teden. Dobra tretjina jih pravi, da bi se je udeležili redko in petina, da zelo redko ali nikoli. Tukaj se je izkazalo precej deljeno zanimanje za takšno organizirano vadbo. Kljub temu menimo, da bi se morda zanimanje, če bi se zadeva realizirala, povečala. Tako bi lahko delodajalec pričel z organizacijo takšnih oblik dejavnosti in se potrudil, da bi bila udeležba čim višja.

Za dvig udeležbe bi lahko poskrbel tako, da bi bila organizacija izvedena na logistično dostopnem kraju (npr. najbližje igrišče, gozd, travnik) in povezana brez posebnih stroškov (npr. razne igre z žogo, ki prispevajo k vzdušju, pohodništvo, kolesarjenje). Potrebno je poskrbeti za dobro vzdušje na takšnih organiziranih srečanjih, da se jih bodo ljudje z veseljem udeleževali. Prav tako se jim naj omogoči, da na srečanje pridejo tudi družinski člani ali drugi prijatelji. Menimo, da se veliko takšnih srečanj lahko organizira brez posebnih finančnih izdatkov, zgolj z voljo in željo ter nekoliko truda.

Anketirani se zavedajo pomena, ki ga ima gibalna, športna dejavnost na delovno storilnost. Namreč, slaba polovica se jih strinja in dobra četrtina popolnoma strinja, da bi bili pri delu, ki ga opravljajo bolj učinkoviti, če bi bili pogostejše športno ali gibalno dejavni. Po rezultatih sodeč se anketirani sicer zavedajo koristi, a za doseg le te ne storijo toliko, kot bi bilo potrebno. Djomba (2014) navaja, da se ljudje vse bolj zavedajo prednosti, ki jih prinaša gibalna dejavnost. Ljudje so torej vse bolj ozaveščeni o koristih gibalne dejavnosti.

In kaj je problem, da se kljub zavedanju pogostejše ne odločajo za gibalno dejavnost, predvsem tisto na delovnem mestu? Kot smo ugotovili je glavni problem motivacija oziroma njeno pomanjkanje. Menimo, da bi že motivacija in disciplina ene osebe v kolektivu, lahko prinesla veliko sprememb. Če bi tako nadrejeni vsak dan namenil nekaj minut temu, da »zmoti« zaposlene in jih opomni, da je čas za nekajminutno rekreacijo, bi se lahko veliko spremenilo. Še boljše bi bilo, da bi nadrejeni morda celo prevzel vodenje krajše gibalne dejavnosti ali vsak dan izbral katerega od zaposlenih, da prevzame to vlogo. Tako bi se »zmigali« tudi tisti, ki se sicer sami ne bi spomnili, tisti, ki se jim preprosto ne bi dalo pomigati. Takšni ritual bi postal del vsakdanjika. Ljudje bi se nanj navadili, ga sprejeli, koristi bi sledile same od sebe. A Jakovljevič idr. (2013) opozarjajo, da direktno prepričevanje ni učinkovito in lahko povečuje odpor. Torej prepričevanje pogosto vodi v neuspeh. Avtorji pravijo, da je potrebno najti motive, kaj je tisto kaj spodbudi človeka, da se se spravi v gibanje. S preverjanjem pravih motivov se lahko pomaga pri odločitvi za gibalno dejavnost. Motiv je lahko preusmerjanje pozornosti, gibanje v družbi, sproščanje.

Kot najbolj uporaben ukrep za spodbujanje gibalne dejavnosti v delovnem okolju, anketirani ocenjujejo možnost ugodnih nakupov kart za organizirane športne vadbe. Sledi uvajanje krajših rekreativnih odmorov. Glede na oceno ukrepov, bi podjetje lahko dvignilo raven gibalne dejavnosti, med zaposlenimi, z uvedbo omenjenih ukrepov. Glede na to, da je uvedba krajši rekreativnih odmorov popolnoma brezplačen ukrep, ki pa lahko prinese mnoge koristi, delodajalec nima razloga zakaj takšnega ukrepa ne uvesti v svoje delovno okolje.

»Številni kazalniki (delež športno dejavnih prebivalcev, število športnih organizacij, število medalj na največjih tekmovanjih, nove vadbene in tekmovalne športne površine) kažejo, da je šport v Republiki Sloveniji v zadnjih 15 letih doživel vsestransko rast in kakovostni razvoj« (Nacionalni program športa v Republiki Sloveniji 2014-2023, 2014, str. 6). Potrebno je le še nekaj tega športnega duha »preseliti« v delovna okolja.

6 SKLEP

Gibanje prinaša zdravje in kvalitetnejše življenje. Kot smo navedli, raziskave kažejo, da se tega zaveda vse več Slovencev. A zdi se, da se tega ne zavedajo ali premalo zavedajo podjetja. Menimo, da je zdravje v prvi vrsti skrb vsakega posameznika, a kljub temu, da bi na tem področju morali precej več narediti delodajalci oziroma podjetja. Upoštevajoč vse prednosti in koristi, ki jih prinaša, posredna ali neposredna, uvedba gibalne dejavnosti v delovno okolje, je to lahko za podjetje samo korak naprej.

Ugotovili smo, da se anketirani zavedajo pomena oziroma koristi, ki jih prinaša gibalna dejavnost ter da jim manjka več volje, da bi se pogostejše odločili za gibalno dejavnost. Tako lahko sklepamo, da ljudje potrebujejo le dodatno spodbudo. Podobno je na strani nadrejenih ali delodajalca. Tudi ti naredijo vse prej kot dovolj, da bi poskrbeli za zdravje svojih zaposlenih z uvedbo krajših gibalnih dejavnosti. Verjetno je res problem, da jih večina takšno spremembo povezuje s finančnim vložkom. A menimo, da se lahko velike spremembe dosežejo zgolj z nekoliko volje in prizadevanja v tej smeri. Predstavili smo nekaj lastnih idej ali predlogov, ki bi, če bi se upoštevali dosledno, lahko prinesli precejšnje spremembe. Vse kar je potrebno je samo red in disciplina, torej skrb, da se to uvede v delovno okolje. Upoštevanje predlogov oziroma ukrepov stroke, kakor tudi teh, ki smo jih podali sami, je potrebno vsak dan. Vsaj tistih, ki omogočajo vsakdanjo realizacijo.

Predstavili smo vrsto pozitivnih učinkov ali koristi, ki jih prinaša gibalna dejavnost za posameznika, podjetje in državo oziroma celotno družbo. Navedli smo predloge kako z malo truda doseči več. Gibalne navade Slovencev se resda, po rezultatih sodeč, izboljšujejo. Dobro bi bilo, da se del teh navad prenese tudi v delovno okolje, kjer ljudje še vedno preživijo velik del svojega časa.

Menimo, da je še vedno vsak posameznik tisti, ki je v prvi vrsti odgovoren sam zase in za svoje zdravje. Res, da nam služba vzame precej časa, velik del našega življenja, a na koncu smo odgovorni sami zase. Skrb za zdravje in s tem tudi skrb za gibanje se začne pri nas samih. Tudi, če nam delovno okolje sploh ne daje možnosti, da se razgibamo, lahko velik del tega nadomestimo izven delovnega časa. Pa tudi pri popolnoma vsakdanjih dejanjih, kot je, da dvigalo zamenja hoja po stopnicah in da se po kakšnem oprasku odpravimo peš ali s kolesom, namesto z avtomobilom, lahko nadomestimo nekaj izgubljenega. Vse kar je potrebno je zavedanje v glavi in prenos tega v prakso. Vse se lahko, če se le želi. Navsezadnje pa je, tako kot za dobro zdravje, pogosto tudi za zdravstvene težave, odgovoren vsak zase. Vsaj tiste, ki izvirajo iz nezdravih navad. Teh pa je veliko.

7 VIRI

- Bačar, D. (2007). Vključenost ergonomije v sistem varnosti in zdravja pri delu tovarne Revoz. *Delo in varnost*, 52(5), 20-26.
- Bartolj, T., Majcen, B. in Slabe Erker, R. (2012). Razlike v prediktorjih prostočasne telesne dejavnosti med evropskimi državami in Slovenijo. *IB revija*, 46(1), 45-55.
- Blinc, A. in Bresjanac, M. (2005). Telesna dejavnost in zdravje. *Zdravniški vestnik*, 74(12), 771-777.
- Djomba J.K. (2014). Telesna dejavnost. V S. Tomšič (ur.), *Izzivi v izboljševanju življenjskega sloga in zdravja: desetletje CINID raziskav v Sloveniji* (str. 45-51). Ljubljana: Nacionalni inštitut za zdravje.
- Jakovljevič, M., Balažič, M., Breclj, G., Hlebš, S., Jeromen, T., Kacin, A. idr. (2013). *Osnove športne rekreacije*. Ljubljana: Športna unija Slovenije.
- Karpljuk, D., Meško Štok, Z., Meško, M., Mlinar, S., Valentinčič, D. in Videmšek, M. (2008). Razlike v gibalni dejavnosti, zdravstvenem stanju in življenjskem slogu glede na indeks telesne mase zaposlenih v Hitovi igralnici Park. *Delo in varnost*, 53(6), 44-53.
- Karpljuk, D., Mlinar, S., Štihec, J. in Videmšek, M. (2009). Gibalna dejavnost in zdravstveno stanje zaposlenih v igralništvu. *Zdravstveno varstvo*, 48(3), 122-130.
- Karpljuk, D., Meško Štok, Z., Meško, M., Podbregar, I. in Videmšek, M. (2010). Occupational stress among Slovene managers with respect to their participation in recreational sport activities. *Zdravstveno varstvo*, 49(3), 117-123.
- Kolenc, I., Markič, M. in Miklavčič Šumanski, M. (2007). Organizacijska kultura kot učinkovito orodje za obvladovanje varnosti in zdravja pri delu. *Delo in varnost*, 52(4), 25-30.
- Koželj, S. (2004). Športni in/ali osebni uspeh. *Anthropos*, 36(1), 153-158.
- Kraševac Ravnik, E. (2007). *Gibaj se veliko in opazil boš razliko*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.
- Majhen, M. (2008). *Medpanožnost promocije gibalne/športne aktivnosti za zdravje*. Magistrsko delo. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Marušič, D., Starc, R. in Starc, S. (2005). Vpliv telesne dejavnosti na zdravje in nenadno smrt. *Zdravstveno varstvo*, 44(4), 223-231.
- Nacionalni program športa v Republiki Sloveniji (2000). *Uradni list RS*, št. 24/2000.
- Nacionalni program športa v Republiki Sloveniji 2014-2023. (2014). Ljubljana: Komisija za šport.
- Pucelj, V. in Žalar, A. (2001). Zdravstvenovzgojna dejavnost zdravstvenih organizacij v Sloveniji in vloga medicinskih sester pri izvajanju in beleženju le-te. *Obzornik zdravstvene nege*, 35(3), 97-104.
- Ravnikar, D. (2014). *Napotki in vaje za zdravje na delovnem mestu: priročnik*. Koper: Luka Inpo.

- Smernice EU o telesni dejavnosti: Priporočeni ukrepi politike za spodbujanje telesne dejavnosti za krepitev zdravja.* (2008). Bruselj: Evropska unija.
- Starej, J., Boštjančič, E., Buzeti, J., Klun, M. in Tomaževič, N. (2012). *Boljše delovno okolje za boljše sodelovanje.* Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Stergar, E. in Urdih Lazar, T. (2012). *Zdravi delavci v zdravih organizacijah: Priročnik za promocijo zdravja pri delu v velikih in srednje velikih podjetjih in organizacijah.* Ljubljana: Univerzitetni klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
- Teržan, M. (2007). Varovanje zdravja delavcev v pisarnah. *Delo in varnost*, 52(4), 13-15.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (2011). *Uradni list RS*, št. 43/2011.

8 PRILOGA

ANKETNI VPRAŠALNIK

V okviru pisanja svojega diplomskega dela opravljam raziskavo na temo gibalne dejavnosti v delovnem okolju. V ta namen Vas prosim, da izpolnite anketni vprašalnik, ki je pred Vami. Anketa je anonimna, pridobljeni podatki pa bodo uporabljeni izključno za potrebe diplomskega dela.

Hvala za Vaš čas in sodelovanje!

Spol: M Ž

Starost:

- a) 20 do 30 let
- b) 31 do 40 let
- c) 41 do 50 let
- d) 51 do 60 let

Izobrazba:

- a) nedokončana osnovna šola
- b) končana osnovna šola
- c) končana srednja šola
- d) končana višja, visoka šola ali univerza
- e) končan magisterij ali doktorat

1. Kako pogosto ste športno aktivni?

- a) nikoli
- b) 1x do 3x na mesec
- c) 1x na teden
- d) 2 do 3x na teden
- e) vsak dan

2. Ali obiskujete katero od organiziranih oblik telesne vadbe (fitnes, joga, aerobika, plavanje itd.)?

- a) da
- b) le občasno
- c) ne

3. Koliko povprečno traja vaša športna aktivnost?

- a) do 30 min
- b) 30 do 45 min.
- c) 45 do 60 min.
- d) več kot 60 min.

4. Kaj je razlog, da ste športno aktivni?

- a) boljše počutje
- b) vzdrževanje telesne kondicije
- c) nasvet zdravnika
- d) zmanjšanja vsakodnevne stresa
- e) zmanjšanje obremenitev nastalih zaradi službe
- f) nisem športno aktivna/aktiven
- g) drugo (napišite): _____

5. Kaj vam onemogoča pogostejšo oz. redno športno aktivnost?

- a) pomanjkanje časa
- b) pomanjkanje denarja
- c) pomanjkanje volje
- d) zdravstvene težave
- e) težave na delovnem mestu
- f) sem dovolj aktiven/aktivna
- g) ukvarjanje s športom me ne zanima
- h) drugo (napišite): _____

6. Ali bi lahko rekli, da je v vašem delovnem okolju poskrbljeno za zdravje zaposlenih v smislu gibanja, kot dela zdravega načina življenja?

- a) da
- b) lahko bi bilo bolj
- c) ne
- d) ne vem
- e) neopredeljen

7. Ali imate v delovnem okolju, kjer ste zaposleni možnost, da si med delovnim časom vzamete minuto ali več za razgibanje?

- a) zelo pogosto
- b) pogosto
- c) redko
- d) zelo redko
- e) nikoli

8. Ali sami poskrbite, da med časom za odmor (malico), izkoristite priložnost (minuto ali dve), da se razgibate?

- f) zelo pogosto
- g) pogosto
- h) redko
- i) zelo redko
- j) nikoli

9. Ali vaš nadrejeni kdaj prevzame pobudo za krajšo gibalno dejavnost med službenim časom?

- a) zelo pogosto
- b) pogosto
- c) redko
- d) zelo redko
- e) nikoli

10. Ali vaš delodajalec (podjetje) organizira kakšne športne prireditve oz. športne dneve za zaposlene?

- a) zelo pogosto
- b) pogosto
- c) redko
- d) zelo redko
- e) nikoli

11. Ocenite uporabnost spodnjih ukrepov, predlogov za spodbujanje gibalne dejavnosti v delovnem okolju po tem koliko bi jih želeli tudi sami v svojem delovnem okolju (1- popolnoma neuporaben, 2-neuporaben, 3-niti neuporaben, niti uporaben, 4-uporaben, 5-zelo uporaben):

	Ocena				
Uvajanje krajši rekreativnih odmorov.	1	2	3	4	5
Izvedba krajših sestankov stoje.	1	2	3	4	5
Organiziranje športnih prireditev za zaposlene.	1	2	3	4	5
Možnost ugodnih nakupov kart za organizirane športne vadbe (plavanje, fintes itd.)	1	2	3	4	5
Izobraževanja na temo pomena gibanja za zdravje.	1	2	3	4	5

12. Kaj vam po vašem mnenju manjka, da v delovnem okolju ne izkoristite trenutka za gibanje?

- a) možnost oz. priložnost
- b) spodbuda s strani sodelavcev
- c) pripadnost timu (da skupaj pomigamo)
- d) da me kdo opomni, spomni
- e) lastna volja
- f) pomanjkanje časa
- g) drugo (napišite): _____

13. Ali bi se udeležili (in če, kako pogosto) tedenske organizirane gibalne dejavnosti, ki bi jo organiziral vaš delodajalec (podjetje), če bi ta potekala izven delovnega časa in bi trajala 45 minut 1 do 2 krat na teden?

- a) zelo pogosto
- b) pogosto
- c) redko
- d) zelo redko
- e) nikoli

14. Koliko se strinjate s trditvijo, da bi bili pri delu, ki ga opravljate bolj učinkoviti, če bi bili pogostejše športno oz. gibalno dejavni (1-sploh se ne strinjam, 2- se ne strinjam, 3- se niti ne strinjam, niti strinjam, 4- se strinjam, 5-se popolnoma strinjam):

1 2 3 4 5