

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA ŠPORT

Univerza v *Ljubljani*  
Fakulteta *za šport*



# DIPLOMSKO DELO

DENIS HOFMAN

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA ŠPORT

Športna rekreacija

**ŠPORTNO REKREATIVNE NAVADE, SPLOŠNA  
OCENA ZDRAVJA IN STRES NA DELOVNEM  
MESTU**

DIPLOMSKO DELO

MENTOR:

Prof. dr. Matej Tušak

RECENZENT:

Prof. dr. Damir Karpļjuk

SOMENTOR:

Izr. prof. dr. Maja Pori

Avtor dela:  
DENIS HOFMAN

Ljubljana, 2012



## ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorju prof. dr. Mateju Tušaku, saj mi je omogočil širši pogled na celoten spekter stresa na delovnem mestu v povezavi s športno rekreativnimi navadami in mi pomagal pri pisanju diplomskega dela.

Zahvala gre tudi izr. prof.dr. Maji Pori, ki mi je bila v veliko pomoč pri izbiri literature in pri svetovanju o virih glede športne rekreacije, prav tako o mentorstvu pri usmerjanju predmeta Športna rekreacija, kajti osnovno poznavanje in nadgrajevanje znanja v povezavi s športno rekreacijo je v veliki meri vplivalo na pisanje te naloge.

Velika zahvala gre moji družini in prijateljem na fakulteti, saj so me moralno podpirali pred in med študijem.

Ne smem pozabiti tudi svojih sošolcev pri predmetu Športne rekreacije, s katerimi smo vedno znova kovali nove ideje v povezavi s športno rekreacijo, nadgrajevali pomen te besede, se poglobljali, debatirali, tudi v povezavi z zdravim načinom življenja, športno rekreacijo ter obojestransko povezanostjo le teh s stresom na delovnem mestu.

## **KLJUČNE BESEDE:**

Športna rekreacija, delovno mesto, vsakdanje življenje, telesna aktivnost, stres, anketa;

## **ŠPORTNO REKREATIVNE NAVADE, SPLOŠNA OCENA ZDRAVJA IN STRES NA DELOVNEM MESTU**

**Denis Hofman**

**Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport, 2012**

**Športna rekreacija**

**število slik: 5**

**število strani: 82**

**število preglednic: 8**

**število virov: 46**

## **IZVLEČEK**

Športna rekreacija na delovnem mestu, v povezavi s stresom je že kar nekaj let pereča tema, o kateri se govori še in še, ampak podjetja nekako nočejo oz. niso pripravljena sodelovati v tej smeri, pa vendar se le nekaj premika.

Cilj naloge je bil analizirati športno rekreativne navade zaposlenih v podjetju Reflex Gornja Radgona, jih proučiti ter se posvetiti športno rekreativnim odmorom na delovnem mestu. Prav tako smo ugotavljali stres na delovnem mestu, katerega je mogoče opisati kot dogajanje, ki ga sproži vsaka sprememba, ki zmoti človekovo notranje ravnotežje in aktivira njegove prilagoditvene potenciale. Je pomemben del našega življenja, ki nastaja kot posledica naših odnosov z nenehno spreminjajočim se okoljem, ki se mu moramo prilagajati. Športna rekreacija nasploh, prav tako pa na delovnem mestu je ena najbolj učinkovitih in priljubljenih osebnih strategij pri obvladovanju stresa. Vzorec anketirancev je zajemal 100 zaposlenih (starih 30,1 +/- 6,9 let) kar predstavlja eno tretjino vseh zaposlenih v podjetju. Z anketnim vprašalnikom smo ugotavljali športnorekreativne navade zaposlenih. Za obdelavo smo uporabili deskriptivno statistiko, program SPSS, kateri nam je bil v izredno veliko pomoč. Ugotovili smo, da zaposleni preredko in časovno premalo ukvarjajo s športno rekreacijo, da je splošna ocena zdravja dokaj zadovoljiva in da so zaposleni glede stresne izpostavljenosti pod stresom.

## **KEY WORDS:**

Sports recreation, work, daily life, physical activity, stress, poll;

## **SPORTS RECREATIONAL HABITS, GENERAL HEALTH ASSESSMENT AND STRESS IN THE WORKPLACE**

**Denis Hofman**

**University of Ljubljana, Faculty of sport, 2012**

**Sports recreation**

**number of pictures: 5**

**number of pages: 82**

**number of tables: 8**

**number of sources: 46**

## **ABSTRACT**

Sports recreation in the workplace in conjunction with stress is already quite a few years a pressing issue, which is spoken more and more, but somehow unwilling or business. Not ready to work in this direction, but there is a few moves.

Aim of the study was to analyze the sport and recreation habits of employees in the company Reflex Gornja Radgona, they checked and given sport and recreation break at work. We will also deal with stress in the workplace, which can be described as happenings triggered by any change that disrupt human internally balance and activates its adaptive potential. It is an important part of our lives. Generated as a result of our relationship with the constantly changing environment, which we must adapt. Sports recreation in general, but also in the workplace is one of the most popular and effective personal strategies for handling stress. The sample consisted of 100 employees (aged 30.1 + / - 6.9 years) which accounts for one third of all employees in the company. The questionnaire was used to determine sport and recreation habits of employees. Processing, we used descriptive statistics, SPSS program which we have been enormously helpful.

We found that employees seldom and too little time engaged in recreational sports, to the general health score quite satisfactory and that the employees of stress exposure under stress.

# KAZALO:

<b>1. UVOD</b> .....	<b>10</b>
1.1. ŠPORT, ŠPORTNA REKREACIJA IN ŠPORTNA REKREACIJA NA DELOVNEM MESTU .....	10
1.1.1. Športna rekreacija (zaposlenih v prostem času).....	11
1.1.2. Koristnost športne rekreacije.....	12
1.1.3. Športna rekreacija na delovnem mestu.....	15
1.1.4. Sprememba statusa športne rekreacije na delovnem mestu – prehod iz socializma v kapitalizem 18	
1.1.5. Pojavne oblike športne rekreacije na delovnem mestu danes.....	21
1.1.6. Izkušnje in spoznanja iz bližnje preteklosti o športni rekreaciji na delovnem mestu .....	24
1.1.7. Sodobni delovni proces ter problemi obremenitve in obremenjenosti zaposlenih .....	27
1.1.8. Programiran rekreativni odmor.....	29
1.1.9. Globalno tržišče, sodobni delavec in pomen preventivnega pristopa v prihodnosti, ponovno vzpodbujanje razvoja športa v delovnih organizacijah.....	30
1.2. STRES IN SPLOŠNA OCENA ZDRAVJA .....	38
1.2.1. Medicinski vidik stresa.....	38
1.2.2. Stresna reakcija .....	39
1.2.3. Simptomi dolgotrajnih stresnih obremenitev.....	40
1.2.4. Psihološki vidik stresa .....	41
1.2.5. Stresorji .....	42
1.2.6. Kognitivna ocena.....	44
1.2.7. Viri odpornosti na stres .....	45
1.2.8. Poravnavanje s stresom (coping) .....	47
1.2.9. Značilnosti strategij spoprijemanja s stresom .....	49
1.2.10. Vedenjski vorci in obvladovanje stresa .....	51
1.2.11. Stresni življenjski dogodki .....	52
1.2.12. Stres in zmogljivost.....	54
1.2.13. Posledice stresa .....	54
1.2.14. Sindrom izgorevanja.....	56
1.2.15. Stres na delovnem mestu .....	58
1.3. PROBLEM, CILJI IN HIPOTEZE .....	61
<b>2. METODE DELA</b> .....	<b>65</b>
2.1. VZOREC ANKETIRANIH .....	65
2.2. PRIPOMOČKI .....	66
2.3. POSTOPEK .....	67
<b>3. REZULTATI Z RAZPRAVO</b> .....	<b>68</b>
3.1. ANALIZA POSTAVLJENIH HIPOTEZ .....	76
<b>4. SKLEP</b> .....	<b>83</b>
<b>5. VIRI</b> .....	<b>85</b>
<b>PRILOGE</b> .....	<b>91</b>

## KAZALO TABEL:

Tabela 1: Stresni dogodki v življenju.....	53
Tabela 2: Rezultati vprašalnika GHQ .....	74
Tabela 3: Splošna ocena zdravja .....	77
Tabela 4: Test homogenosti varianc.....	78
Tabela 5: Test anova .....	78
Tabela 6: Pomembnost športne aktivnosti zaposlenih .....	79
Tabela 7: Test Anova .....	80
Tabela 8: Ocena splošne stresne ogroženosti .....	81
Tabela 9: Test homogenosti varianc ( Splošna stresna ogroženost ).....	81
Tabela 10: Test Anova ( Ocena splošne stresne ogroženosti).....	81

## KAZALO SLIK:

Slika 1:Primer zaposlenega v dobri kondiciji.	10
Slika 2: Stres in zmogljivost ( Looker in Gregson, 1993).	54
Slika 3: Referenca podjetja Reflex (2012).	62
Slika 4: Prikaz izobrazbe zaposlenih - strukturni krog.	66
Slika 5: Splošna ocena zdravja - enostavni stolpični grafikon.	68
Slika 6: Pogostost ukvarjanja s športno rekreacijo - enostavni stolpični grafikon.	69
Slika 7: Lestvica pomembnosti športne rekreacije - strukturni krog	71
Slika 8: Prikaz splošne stresne ogroženosti zaposlenih - strukturni krog	76





# 1. UVOD

## 1.1. Šport, športna rekreacija in športna rekreacija na delovnem mestu



Slika 1: Primer zaposlenega v dobri kondiciji.

Slika 1 prikazuje primer zdravega zaposlenega v dobri kondiciji, kako se sooča z vsakdanjimi težavami.

Ukvarjanje s športom človeku omogoča, da se počuti svobodnega pred napadi stresa, ki ga povzročajo naporen delovni ritem in življenjski problemi. Za sodobnega človeka je to ena izmed najbolj razširjenih in pogostih oblik preživljanja prostega časa. Raznolikost možnosti, načinov in pojavnih oblik športnega udejstvovanja človeku omogočajo, da se s športno aktivnostjo ukvarja zaradi zadovoljevanja lastnih interesov, ohranjanja ali dvigovanja biopsihosocialnega stanja ali kot iskanje skrajnih meja svojih zmogljivosti.

Živimo v času tehnološke revolucije in hitrega razvoja informacijske tehnologije, transporta (velika mobilnost ljudi, blaga in storitev), v času vse večje liberalizacije gospodarstva ter mobilnosti kapitala. Torej v času, kjer je vse več avtomatiziranega, strojnega dela, kjer velika in masovna proizvodnja postaja preteklost in se vse več proizvodnje seli na vzhod, kjer je cenejša delovna sila pripravljena za zelo malo denarja proizvajati veliko.

Globalni trg zahteva višji nivo kvalitete izdelkov in storitev, uspešno pa preživijo le tiste sodobne delovne organizacije, v katerih morata biti fleksibilnost in inovacija nenehno prisotna. Tako temeljni vir za obstoj ter uspešnost organizacij ni več velika delovna površina, niti številčna delovna sila, pač pa so to izobraženi delavci in njihovo znanje.

»Najpomembnejše premoženje podjetij v 20. stoletju so bila njihova proizvodnja in sredstva. Najpomembnejše premoženje v ustanovah 21. stoletja, tako poslovnih kot neposlovnih, bodo umski delavci in njihova produktivnost« (Drucker, 2001).

Glavni izziv sodobnih delovnih organizacij bo tako privabiti in obdržati visoko kvalificirano in motivirano delovno silo, ki se bo stalno izobraževala in usposabljala.

Vendar pa intelektualizacija dela nemalokrat poguja uporabo informacijske tehnologije, kjer prevladujejo statične obremenitve zaradi prisilne drže pri sedenju in stanju. Povečujejo se tudi psihični napori, utrujenost stres in nervoza, kar pogosto pripelje do nastanka somatskih obolenj. Prav tako se delovna doba povečuje, upokojitve pa so poznejše (posledica izrazitega staranja prebivalstva), tako da bo potrebno starejše aktivno vključevati na trg delovne sile ter jih tam obdržati čim dlje.

Zdravje je temeljna vrednota slehernega posameznika. » Posameznikovo zdravje ni predvsem individualna zadeva, pač pa je odvisno od strukture njegove družbe« (Fromm, 1970), saj družba tako pospešuje ali pa zavira zdrav razvoj.

V delovnem okolju odrasli preživijo velik del svojega življenja in ker delo, ki ga opravljamo, vpliva na naše zdravje, je delovno okolje izredno pomembno za zdravje zaposlenih. »Podjetja, družbe, organizacije so eno od redkih mest, kjer lahko sistematično, učinkovito, konsistentno in dalj časa vplivamo na odrasle z dejavnostmi promocije zdravja in tako prispevamo k njihovem boljšemu zdravju« (Stergar, 2004), zato bodo v prihodnosti vse bolj pomembni ukrepi za promocijo zdravja, kot so razne športne in sprostitvene aktivnosti, (še posebej redni športnorekreativni odmori na delovnem mestu).

### **1.1.1. Športna rekreacija (zaposlenih v prostem času)**

Področje športa in športnih aktivnosti delimo v tri osnovne skupine:

- športna vzgoja
- selektivni in vrhunski šport (šport za dosežek, tekmovalni šport) in
- športna rekreacija

Športna rekreacija je namenjena najširšim množicam prebivalstva ne glede na starost, spol, znanje in sposobnosti. Zaradi tega se imenuje tudi šport za vsakogar ali šport za vse. Pomeni predvsem tisto prijetno telesno aktivnost, ki človeku nudi možnost uživanja v gibanju, v naravi ali športnih objektih ali v prijetnih stikih z ljudmi, ki si tega prav tako želijo in so potrebni primerne gibalne dejavnosti. Športno rekreativna aktivnost pomeni odsev predvsem v mladosti oblikovanega odnosa do gibanja in do različnih športnih aktivnosti, tako da jih vzljubimo, ob njih uživamo in tako postanejo sestavni del življenjskega sloga. Redna športna aktivnost torej postaja nepogrešljiva prvina kakovostnega življenja (Sila, 2000).

### **1.1.2. Koristnost športne rekreacije**

Danes se vse bolj poudarja koristnost rekreativne telesne dejavnosti, saj večina ljudi ve, kakšne so prednosti redne telesne aktivnosti. V ospredju je najprej zdravje, ki je postalo v sedanji družbi najvišje cenjena vrednota, seveda pa tudi dobro počutje in koristna izraba prostega časa (Berčič idr., 2001, po Razložnik, 2004).

Telesno vadbo opazujemo glede na možnost ohranjanja in izboljšanja psihičnega blagostanja posameznika na različne načine:

- kot dejavnik, s katerim je mogoče zmanjšati ali izničiti negativne učinke stresa
- kot dejavnik kratkoročnih sprememb razpoloženja ali
- kot sredstvo doseganja občutka zadovoljstva in uživanja.

S telesno vadbo povzročimo vrsto fizioloških in biokemičnih sprememb v organizmu ter spremembe v načinu mišljenja in doživljanja sebe ter okolice, kar pa vse skupaj pripomore k boljšemu psihičnemu funkcioniranju (Mišigoj Duraković idr., 2003).

Tomorijeva (2000) pravi, da se pri ustreznem obvladovanju stresa telesne in duševne zmogljivosti posameznika povezujejo. Boljše duševno zdravje je pogojeno z dobrim telesnim zdravjem in zadostno telesno prilagodljivostjo ter obratno. Tako, da je dejavno razvijanje sposobnosti za usklajevanje duševnih in telesnih sposobnosti koristna naložba za učinkovito obvladovanje stresov vseh vrst. Ugotovljeno je, da ljudje, ki so se navadili svojo energijo usmerjati tudi v telesno naprežanje, lažje prenašajo različne duševne obremenitve in ob njih

tudi ustrezno ukrepajo. Sam telesni napor je lahko neke vrste stres. Če hočemo, da bo pozitiven, moramo zanj zbrati sile in jih primerno razporediti tako časovno kot energetsko. Opravljen telesni napor daje zadoščenje in zadovoljstvo obvladovanja. Poleg tega daje telesna dejavnost človeku občutek, da je nekaj opravil z lastnim trudom in prizadevanjem. Taka izkušnja pa se lahko izkaže kot vir zaupanja vase tudi ob kasnejših stresih in obremenitvah.

Rugelj (2000, po Razložnik, 2004) pravi, da je rekreativni šport koristen, ker:

- lahko zajema – če je ustrezno organiziran in vzpodbujan – visok odstotek prebivalstva
- je lahko poceni
- spodbuja ljudi, da gojijo pravi odnos do športnega udejstvovanja, kakršnega v naših razmerah gojijo samo zreli rekreativci, ki se z športnim udejstvovanjem sproti regenerirajo in tako pripravljajo na tekoče izpopolnjevanje nalog v poklicnem, družinskem in družbenem življenju.

Telesna aktivnost zagotavlja, da imajo škodljivi vplivi manjši učinek na človekovo zdravje (Treven, 2005).

Sama definicija zdravja torej zajema telesni, duševni in socialni vidik. Prav ti pa so pomembni, kadar govorimo o koristih rekreativne telesne dejavnosti. Maučec Zakotnik (1999, po Razložnik, 2004) razdeli številne koristi redne telesne vadbe v:

- fiziološke – pozitiven učinek na zdravje ljudi
- psihološke – sprošča pozitivna čustva, pomeni sprostitev in veselje
- socialne koristi – možnost druženja, zmanjševanje občutka osamljenosti.

Številne raziskave kažejo na to, da ima ustrezna količina športne rekreacije in gibanja pozitiven učinek na naše počutje in zdravje. Redna telesna vadba znižuje srčni utrip v mirovanju, s čimer potem lažje prenašamo dodatna poviševanja utripa, ki jih povzroči stres, preprečuje prezgodnje staranje, propadanje mišic, uravnava neravnovesje mehanizma, ki uravnava količino sladkorja, zmanjšuje količino maščob in holesterola v krvi, krepi imunski sistem, pozitivno pa vpliva tudi na boljše intelektualno delovanje, poveča količino doživljanja pozitivnih čustev, kar pa je v veliki meri povezano s sproščanjem endorfinov med telesno vadbo. Telesna dejavnost pozitivno vpliva na našo samopodobo in zunanji videz (Barborič idr., 2005).

Koristi in prednosti redne telesne vadbe so številne:

- izboljššan pretok krvi
- krepitev srca
- več kisika v telesu
- izboljššana prebava
- sproščenost, uravnoteženo čustvovanje
- povečana odpornost proti boleznim
- zmanjšana utrujenost
- okrepljene mišice, kosti in vezi
- lepša postava
- izostrene duševne moči (Youngs, 2001)

»Ljudje, ki so telesno aktivni, so tudi umsko živahnejši« (Marklam, 1995, po Treven, 2005).

Tako so pokazali rezultati testov, ki so jih izpolnili telesno bolj ali manj aktivni ljudje. Koristni učinki redne telesne aktivnosti se tako ne kažejo le v boljšem zdravstvenem stanju ali v večji sposobnosti premagovanja stresa, temveč tudi v odločitvah in izboljšanju kakovosti opravljenega dela.

Redna telesna aktivnost navdihne posameznika s prijetnim občutkom tako, da je kos zahtevam in pritiskom, ki jih doživlja vsak dan znova. Telesne vaje pozitivno vplivajo na kakovost spanja, ki je zelo pomembno orožje in zanesljiv zaveznik pri kljubovanju in premagovanju težav (Looker in Gregson, 1993).

Prof. Taddel iz univerze v Pisi v Italiji je primerjal delovanje ožilja pri skupinah »sedečih« in aktivnih dvajset in šestdesetletnikov. Rezultati raziskave so pokazali, da ostane ožilje z redno športno aktivnostjo v tako dobrem stanju, da se žile aktivnih seniorjev (ti so bili v omenjeni raziskavi stari v povprečju 66 let in so bili aktivni tekači in kolesarji) lahko primerjajo z žilami mladeničev dvajsetih let (Rotovnik Kozjek, 2005).

### 1.1.3. Športna rekreacija na delovnem mestu

»Športna rekreacija ima izredno pomembno vlogo v procesu humanizacije dela in življenja, saj glede na svoje različne vsebinske in organizacijske oblike postaja tako sestavni del sodobnega delovnega procesa kot tudi nepogrešljiva prostočasna dejavnost. Njen osnovni namen je ohranjanje in izboljševanje znanja, ohranjanje in dviganje različnih funkcionalnih in obrambnih sposobnosti organizma, zelo pomemben pa je tudi pozitiven vpliv na psihično in fizično sprostitev« (Sila, 1991).

Po navajanju Bilbana (2005) je svetovna zdravstvena organizacija leta 1969 svetovnemu dnevu zdravja namenila temo »Zdravje, delo in produktivnost«, katere glavna sporočila so bila:

- zdrav delavec na urejenem delovnem mestu je najbolj produktiven,
- zdravje, delo in produktivnost so najpomembnejši dejavniki gospodarskega razvoja in družbenega napredka
- stopnje varovanja življenja, zdravja in delovne zmogljivosti delavcev so merilo, s katerim se v mednarodnem svetu presoja položaj delavskega razreda v neki družbi.

Tako bi morala biti skrb za zdravje zaposlenih ena od temeljnih prednosti v vsaki delovni organizaciji, saj obstaja tesna povezava med zdravstvenim stanjem in delovno uspešnostjo.

Ena od bolj prepoznavnih oblik ohranjanja zdravja na delovnem mestu je tako imenovani aktivni odmor, ki vpliva na dobro počutje in fizično ter psihično zdravje delavcev. Pri odmoru gre za prenehanje ali spremembo aktivnosti, pri katerem se aktivni odmor, kot gibanje mišic, priporoča pri enostranskem mišičnem delu, pasivni odmor kot počitek pa pri aktivnosti velikih mišičnih skupin. »Aktivni odmor je pravzaprav ustavitev prejšnje dejavnosti in vključitev drugih, do tedaj neaktivnih mišic in mišičnih skupin« (Berčič, 1989). V tem času se med delom dejavne mišice in mišične skupine spočijejo tako da delavec lažje nadaljuje z delom. Pomemben je organiziran odmor, pri katerem je smisel ravno sprostitev in nabiranje moči. Po navajanju Bilbana (1996) so spontani odmori, ki jih napravi delavec sam, lahko celo neugodni za produktivnost dela, saj neorganiziran odmor deluje škodljivo za zaključni elan, saj nima pozitivne motivacije.

Jovan (1973) poudari, da je osnovni namen rekreacijskega odmora, obnovitev funkcionalne sposobnosti delavcev, ki jih je prizadelo delo in delovno okolje, zmanjšana utrujenost, povečana motivacija za delo in s tem tudi produktivnost dela. Berčič in Sila (1981) pa še dodata, da s posebnimi programiranimi rekreativnimi odmori vplivamo na humanizacijo dela in delovnega procesa, učinkujemo na zmanjšanje števila spontanih odmorov ali prekinitev dela, sprostitveno in razvedrilno vplivamo na delavca, dvigujemo psihofizične in delovne sposobnosti zaposlenih, zmanjšujemo število poškodb in nesreč pri delu ter vplivamo na ohranjanje in izboljšanje socialnih stikov v oddelkih.

Po navajanju Blagajaca (1992) pa je vrednost ustreznega modela programa športne aktivnosti med delom večkratna, in sicer: Zmanjša možnost za pojav kronične utrujenosti, stimulira delovno sposobnost utrujenih mišic, blaži ali preprečuje težave lokomotornega aparata. Ima pa pozitiven vpliv na funkcionalne spremembe v regulaciji krvnega obtoka, dihanju in potrošnji energije, izboljša funkcionalno stanje utrujenih mišic in vitalnih funkcij, prehod na ugodnejšo aktivnost, katera zagotovi bolj ekonomično delo in reakcijo organizma, izboljša funkcionalno stanje motoričnih in nevroloških centrov, kar pa pripomore k ekonomični porabi bioelektričnih potencialov organizma. Jovan (1973) opozori še na delovne organizacije, ki spodbujajo delavce k dnevni rekreaciji zaradi vpliva, ki ga ima športna rekreacija na delovno in zdravstveno kondicijo, na prilagodljivost delovne sposobnosti, na zmanjšanje nesreč pri delu in prek tega na produktivnost dela.

Zdravje in z njim večja kvaliteta življenja skupaj prispevata k razvoju in napredku celotne družbe. Zdravje pa ni povezano le z biološkimi dejavniki kot so spol, starost in dednost, temveč nanj pomembno vpliva tudi življenjski slog. Nezdostna gibalna dejavnost je eden izmed najpomembnejših dejavnikov nezdravega življenjskega sloga. Odrasli na delu preživijo vsaj tretjino svojega življenja, zato je pomembno, da se telesna dejavnost vključi tudi v delovno okolje.

Na tem mestu velja omeniti še razliko med telesno dejavnostjo in telesno dejavnostjo za krepitev zdravja. Telesna dejavnost je definirana kot kakršnakoli sila, ki je izvedena s strani skeletnih mišic in se konča s porabo energije nad ravnjo mirovanja. Sem sodijo hoja ali kolesarjenje v transportne namene, ples, tradicionalne igre in razvedrila, vrtnarjenje in hišna opravila, pa tudi šport in namerna telesna vadba. Šport ponavadi vključuje neko obliko tekmovanja, telesna vadba pa je običajno namenjena izboljšanju telesne pripravljenosti in zdravja. (Berčič, Sila, Tušak, Semolič (2007).



Telesno (gibalno) dejavnost za krepitev zdravja pa lahko opredelimo kot najrazličnejše oblike telesne dejavnosti, v okvir katerih spadajo aktivnosti v prostem času, pri delu oziroma med njim in aktivnosti za približevanje cilja vsakodnevnih, nujnih in načrtovanih aktivnosti posameznika (na delu, po opravkih, po nakupih, obiskih ali drugih zadolžitvah).

Promocija zdravja na delovnem mestu je bila opredeljena z Luksemburško deklaracijo kot skupno prizadevanje delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in blaginje na delovnem mestu. To je lahko doseženo skozi kombinacijo izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja, promocijo aktivnega sodelovanja ter osebnega razvoja. Promocija zdravja na delovnem mestu je torej podjetniška strategija, katere namen je preprečiti pojav bolezni na delovnem mestu, vzpodbuditi potencialne zdravja in povečati blaginjo pri delu. Strategija Vlade republike Slovenije na področju telesne (gibalne) dejavnosti za krepitev zdravja od 2007 do 2012 stremi k vpeljavi telesne dejavnosti za krepitev zdravja v delovna okolja.

Namen strategije je vzpostaviti kulturno telesne dejavnosti za krepitev zdravja med delom in razširiti programe telesne dejavnosti za krepitev zdravja v delovna okolja. Pomembno je okrepiti pozitiven odnos vodstev in delavcev v podjetjih, njihovo informiranost in znanje o pomenu zdravega življenjskega sloga in telesne (gibalne) dejavnosti med delom za ohranjanje in krepitev zdravja, dobro počutje in izboljšanje učinkovitosti dela ter razširiti primere dobrih praks, ki so nastali v okviru projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu in delovnem okolju v slovenskih podjetjih. Primer dobre prakse je projekt, ki ga je poskusilo dvajset slovenskih podjetij, čeprav ostale za to ne vidijo posluha. Problem je predvsem v vodstvih podjetij in tudi pri samih delavcih, ki za to nimajo interesa. Prav zato je za nas, ki delamo v športu to, da se začne nekaj spreminjati, še toliko večje breme. (Divjak, Backovič Juričan, Janežič, (2007).

»Ni se mogoče obraniti vtisa, da ljudje nasploh merijo z napačnimi merili, da stremijo po moči, uspehu in bogastvu ter jih občudujejo pri drugih, prave vrednote življenja pa podcenjujejo« (Freud, 2001).

#### **1.1.4. Sprememba statusa športne rekreacije na delovnem mestu – prehod iz socializma v kapitalizem**

Status športne rekreacije v delovnem okolju se je na prehodu iz socializma v kapitalizem spremenil. Prišlo je namreč do opuščanja športno rekreativnega udejstvovanja zaposlenih.

V času socializma, kot družbene ureditve skupne lasntnine in sredstev za proizvodnjo, kjer ni bilo zasebnega lastništva in naj ne bi bilo izkoriščanja med družbenimi razredi, je po mnenju Iliča (1982) kultura telesne dejavnosti temeljila na življenski potrebi ljudi in je bila ena od komponent pri razvoju osebnosti, pomenila pa je humanizacijo dela. Potreba po telesni dejavnosti je izvirala iz krepitev zdravja ter za razvoj fizičnih in drugih sposobnosti delavca.

Vendar pa je po navajanju Pezdirja (2008) ekonomska aktivnost socialističnega sistema v celoti temeljila na mehanizmu centralnega planiranja, kjer je bila prioriteta dejavnost razvoj industrije, kar je v gospodarski sistem vneslo množico rigidnosti. Prevlada velikih podjetij in odsotnost konkurence je zmanjševalo sposobnost socialističnih gospodarstev, da fleksibilno odgovorijo na zunanje šoke, oziroma je omejevalo svobodno izbiro posameznikov.

V Sloveniji se je tako zgodil prehod iz državno planskega v tržno gospodarstvo. Privatizacija naj bi s prenosom lastnine iz javnega v privatni sektor pomenila boljše upravljanje s premoženjem v privatni lasti, kjer je ves kapital v podjetju in planiranje proizvodnje v celoti prepuščeno lastnikom podjetja in kapitala. Po navajanju Berčiča (1996) pa je to preoblikovanje bistveno poseglo v organizacijo in način proizvodnje, v tehnološke procese, v strukturo delovnih mest in posledično tudi v strukturo zaposlenih. Proces lastninjenja pa naj bi prav tako prispeval svoje k neugodnemu položaju posameznih podjetij v gospodarstvu in tudi k težkemu ekonomskemu položaju zaposlenih.

Številna delovna mesta so se ukinjala in prestrukturirala. »Geslo »Slovenija v Evropo in kapitalizem« je za veliko večino nekdanjih delavcev združenega dela pomenilo strah pred izgubo zaposlitve in socialne varnosti, negotovost pred neznanimi vrednotami tržnega gospodarstva, v katerih vlada trd konkurenčni boj za preživetje (Žnidaršič Kranjc, 1994). Avtorica (1994) navede tudi, da večina ob odločitvi za razpršeno lastnino, za brezplačno delitev in poceni delavski odkup, kljub lastništvu ne bo ohranila niti manjšega deleža pravic, ki jih ima danes, medtem ko bo manjšina pridobila veliko več.

»Prestrukturiranje podjetij je nesporno zelo pomemben (če ne osrednji) del gospodarske tranzicije vsake postsocialne države.« (Belak, 1994). Tisti čas je bil za slovenska podjetja težaven, saj so morala najti nova tržišča, se prestrukturirati, uspešno poslovati in ustvarjati dobiček. »V procesu preobrazbe slovenskih podjetij se je najbolj uveljavil (za)star(eli) temeljni model privatnolastniškega podjetja. V brezpogojni težnji po maksimiranju profita je po tem modelu etična drža nasprotje uspešnosti podjetja. Temu je treba dodati še korupcijo in gospodarski kriminal, ki sta neizogibna spremljevalca spreminjajoče se družbe« (Kajzer, 1994). Tako je podjetje mnogim lastnikom – podjetnikom postalo le instrument za doseganje individualnih ciljev.

Ilič (1982) tako poudari, da je v kapitalističnem sistemu kultura gibanja izvzeta od delavca in je postavljena v funkcijo dela in proizvodnje (telesna dejavnost temelji na krepitvi delavčevih sposobnosti za delo, saj se s tem povečuje vrednost delovne sile, zmanjšujejo se obolenja, bolniške odsotnosti in nesreče pri delu, kar povečuje dobiček kapitalistov). »Osnova za projekte leži v motivaciji korporacije, tovarne in pisarne. Pogosto gre izključno za ekonomski interes (npr. velika cena privatnih zdravstvenih zavarovanj spodbudi razvoj kampanj v korporacijah). Nekatere glavne koristi programov so izboljšana podoba podjetja in okrepitev, boljša produktivnost, manjši absentizem, zamenjave delavcev in zmanjšani medicinski stroški ter incidenca industrijskih poškodb« (Barborič, 2005).

Berčič (1996) navede, da so se poleg proizvodnih delovnih mest ukinjala tudi druga, ki so v posameznih delovnih organizacijah nastala v okviru »družbenega standarda« oziroma »humanizacije dela« zaposlenih. Med njimi so bila tudi tista, ki so jih zasedali poklicni organizatorji športne rekreacije, med katerimi jih je bila večina diplomantov takratne Fakultete za telesno kulturo (sedaj Fakultete za šport) v Ljubljani. Isti avtor (1996) prav tako navede, da so v takratnem času zlasti v uspešnejših delovnih organizacijah potekali različni izvedbeni projekti, ki so temeljili na različnih vsebinskih oblikah športne rekreacije. Izpostavi dejavnost zaposlenih v okviru športno rekreativnih programov pred delom pri pretežno fizičnih delih se je izvajala prilagoditvena gimnastika), programirani rekreativni odmori med delovnim procesom, medicinsko programirani rekreativni oddih (predvsem se je nanašal na tiste zaposlene, pri katerih je zaradi motečih dejavnikov delovnega procesa in delovnega okolja prišlo do poslabšanja njihovega zdravstvenega stanja), športna tekmovanja (delavske

športne igre) in vodenje različnih vsebinskih oblik športne rekreacije zaposlenih na letnem oddihu.

Avtor (1996) navede tudi, da je preoblikovanje organizacij združenega dela v podjetja po letu 1990 postavilo področje športne rekreacije v delovnem okolju pred novo hudo preizkušnjo. Kjer so se podjetja znašla v »rdečih številkah« in podjetje športne rekreacije ni bilo organsko vraščeno v organizacijo in ekonomiko poslovanja, so navedena delovna mesta ukinili, z njimi vred pa tudi celotno področje športne rekreacije. Prav tako so marsikje podjetja, ki so zašla v težave, najprej ukinila delovna mesta s področja »družbenega standarda« oziroma s področja športne rekreacije. Kakorkoli je bila to z vidika humanizacije dela, medicine dela in športne stroke kratkovidna politika, je bila vendarle resničnost.

»Privatizacija kot proces individualizacije lastnine je v veliki meri posledica individualizacije človeka...« (Žnidaršič Kranjc, 1994). Fromm (2004) kritično opozarja, da živimo v družbi, katere sam obstoj temelji na zasebni lastnini, dobičku in moči (vprašanje, kaj je dobro za človeka, je zamenjalo vprašanje, kaj je dobro za razvoj gospodarstva). Opredeli pojem tržnega značaja (»Sem tak, kakršnega me želite.«), kajti pri tej usmeritvi človek doživlja sebe kot blago in se ne ocenjuje po uporabni, ampak po »menjalni« vrednosti. Giddens (1998) navede, ali smo priča nastanku »jaz« generacije, ki se kaže kot posledica »jaz – prvi« družbe, ki uničuje skupne vrednote. V času, kjer so prisotni strah pred izgubo zaposlitve, slabše plačane službe, intenzifikacija delovnih procesov, slabša moč sindikatov, ter v času prevzemov in nakupov, dolgov in individualizacije posameznikov, je težko pričakovati porast programov promocije zdravja, še posebej v času, ki ni ravno naklonjen delavcem. »Vzporedno z just in time izdelavo, produkcijo po naročilu in brez dragih skladišč zalog, so podjetja iznašla tudi just – in – time worker, uslužbenca za odpoklic, ki se mu je v prejšnjih časih preprosto reklo dninar« (Hans in Schumann, 1997).

Vsekakor je potrebna korenita sprememba, ali kot navaja Fromm (2004), je uresničevanje nove družbe in novega človeka možno le, če bodo stare motivacije, kot sta dobiček in moč nadomestila nove (bivanje, deljenje z drugimi, razumevanje), če bo ustvarjalnemu, ljubečemu značaju uspelo nadomestiti tržnega, če bo kibernetično vero zamenjal novi, radikalno humanistični duh.

### **1.1.5. Pojavne oblike športne rekreacije na delovnem mestu danes**

»Aktivni odmor je posebno koristen pri utrujenosti živčnih centrov in čutil, ker se z njim mnogo hitreje in bolje pripravljajo za ponovno dejavnost« (Bilban, 1996).

Da bi lažje razumeli pozitiven pomen športne rekreacije na delovnem mestu danes, je potrebno opredeliti navade in običaje sodobnega človeka v vsakdanjem življenju, kot seveda tudi pri delu.

Sila (1991) opredeli kot simptome bolezni sodobne civilizacije preveliko telesno težo in slabo fizično kondicijo, ki je posledica premajhne gibalne dejavnosti, katerima se pridružita še velika živčna in psihična utrujenost. Po navajanju Zaletel, Kragelj in drugi (2004) je raziskava »Dejavniki tveganja za nalezljive bolezni pri odraslih prebivalcih Slovenije« pokazala, da telesna neaktivnost predstavlja tudi v Sloveniji enega najbolj razširjenih dejavnikov tveganja za nastanek, napredovanje in zaplete kroničnih bolezni, še posebej tistih, ki prizadenejo srce in ožilje (kar 54,6 % odraslih Slovencev v starostnem obdobju od 25 do 64 let ima prekomerno telesno težo, 15 % oseb je debelih). Delež prebivalstva s prekomerno telesno težo se postopoma povečuje s starostjo.

Ružič (2007) navaja, da je v večini držav EU opazen izrazit proces staranja delovne sile in da bodo starejši delavci bodo kmalu največja skupina prebivalstva v EU, kar pomeni podaljšanje delovne dobe in starostne meje za upokojitev. Praviloma se s staranjem slabša tudi splošno zdravstveno stanje, zato je pomembno vprašanje kako za to kategorijo delavcev najti ravnotežje med produktivnosjo ter zdravim in varnim delom, ki bo zagotavljalo, da bo delavec vso svojo, kot kaže vedno daljšo, delovno dobo sposoben opravljati svoje delo na pričakovani ravni.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer je leta 2005 izvedla četrto evropsko raziskavo o delovnih razmerah. Podatki za Slovenijo kažejo, da ima skoraj 70 % delavcev neprilagodljiv urnik dela; povečala se je intenzivnost dela, zahteve na delovnem mestu so vedno večje, skoraj polovica anketiranih slovenskih delavcev je mnenja, da sta zdravje ali varnost ogrožena zaradi dela. Skoraj dve tretjini anketiranih je mnenja, da delo vpliva na njihovo zdravje, le nekaj več kot 30 % delavcev jih meni, da bo pri šestdesetih letih zmožno opravljati enako delo kot sedaj. Skoraj 40 % anketiranih delavcev je navedlo, da so

zaradi dela pod stresom. Simptomi mišičnokostnih obolenj po so najpogostejša z delom povezana težava (bolečine v hrbtu ima skoraj polovica anketiranih slovencev). Stergar (2007) navede, da so med vzroki za bolniški stalež v Sloveniji po odstotku bolniškega staleža na prvem mestu boleznimi mišičnokostnega sistema in vezivnega tkiva.

Vsi ti podatki kažejo na stanje, ki ga je delavec danes pogosto deležen. Pri vsakodnevnem delu so tako nemalokrat prisotne prisilne drže, enostranke obremenitve (obremenjenost levega dela hrbtenice), pasivni sedeči ali stoječi položaj, ki poslabšajo funkcionalno sposobnost organizma, delo z računalnikom zahteva statično obremenitev, vse več pa je tudi duševnih obremenitev, utrujenosti, odtujenosti itd. Pri tem pa Trstenjak (1979) opozarja, da se fiziološka utrujenost pojavi mnogo prej, kot jo psihološko občutimo. Človek dela mnogo dlje, kot bi po stanju fiziološke utrujenosti smel. Zato je človek kar močno izpostavljen nevarnosti, da dela preko svojih sil in si tako nakoplje posledice za vse življenje, da je za delo manj zmožen in zaide v patološke reakcije.

Berčič in Dodič Fikfak (2008) poudarita, da naj bi zaradi ergonomskih spoznanj spodbudili uvajanje modelov gibalno športnih aktivnosti in športnorekreativnih vsebin v delovnem okolju in tudi izven njega (predlog so mali vadbeni parki v bližini podjetij) in naj bi področje športne rekreacije postalo sestavni del »gibalno športne kulture« ter dela v podjetju in prakse managementa.

Tako naj bi se kot primer dobre prakse na delovnem mestu v okviru promocije zdravja uveljavila telesna dejavnost.

»Promocija zdravja na delovnem mestu je kombinacija dveh strategij:

- večanja znanja in veščin posameznika, da se bolje in uspešneje zoperstavlja obremenitvam in škodljivostim v delovnem, domačem in širšem okolju ter
- optimalne ueditve delovnega, družbenega ter naravnega okolja tako, da se zmanjša tveganje zaradi obremenitev in škodljivosti« (Bilban, 2005).

Za organizem je počitek bistvenega pomena, ali po navajanju Sile (1991) organizem, ki se ne spočije, ki ne odstrani negativnih posledic obremenitve pri delu, ima namreč zmanjšano raven adaptacijskih sposobnosti, zvečana je zmožnost za hujšo obolevnost in različne poškodbe pri delu ter predčasne invalidske upokojitve. Bilban (2005) pa pri tem navede, da pri delovnih opravilih s hujšimi stalnimi obremenitvami istih mišic in monotonijo je potreben aktivni

odmor, ki ga kot drugi odmor (po klasični pavzi za malico med tretjo in četrto uro dela) priporočamo med peto in šesto uro dela. Pri delu z računalnikom so odmori sestavni del delovnega procesa. Vsak odmor je povezan z določenim namenom (kratka razbremenitev oči, kratko razgibavanje in sprostitev, večja sprostitev) in najbolje, da je aktiven.

Berčič (1996) omeni, da bi lahko pri ponovni spodbudi športa v delovnih organizacijah, športno udejstvovanje razumeli tudi kot »management proti obremenitvam in stresom« in tako so po navajanju Boninga (1991, v Berčič 1996) pomembne naslednje strateške usmeritve skupnega managementa (management razbremenitve – na pozitivno zdravstveno stanje zaposlenih naj bi z različnimi oblikami športne rekreacije vplivali dolgoročno. Management sprostitve – kratkotrajni programi namenjeni odklanjanju negativnih vplivov stresov, ko se ti že pojavijo. Management skladne razvitosti – uravnoteženo vplivati na skladen telesni razvoj zaposlenih z upoštevanjem psihične in socialne komponente in management komuniciranja – vzpostavljanje ugodne »psihične« klime v podjetju ter bogatenju medsebojnih komunikacij).

Projekt HEPA (Health Enchancing Physical Activity), po navajanju Berčiča (2005) promovira gibanje in športno rekreacijo med prebivalci evropskih držav, prav tako pa je v programski zasnovi HEPA projekta tudi programski segment »HEPA na delovnem mestu«. V okviru tega naj bi se razširilo zavedanje managementa, da je zdrav in zadovoljen delavec na zdravem delovnem mestu največje bogastvo podjetja in da je naložba v zdravje delavcev v bistvu naložba v večjo produktivnost in boljšo kakovost izdelkov ter s tem tudi v uspeh podjetja. Zaživel je tudi projekt »čili na delu«, ki vključuje različne gibalno / športne oziroma športno rekreativne dejavnosti zaposlenih.

Stergar (2007) navaja projekt Phare, ki je osrednji vsebinski del programa Čili za delo (le ta ponuja zainteresiranim podjetjem, organizacijam ustanovam znanje in orodja za PZD in s tem tudi izboljšave na področju ergonomije in usposabljanja zaposlenih. Dolgoročni cilj projekta je bilo povečanje blaginje prebivalk in prebivalcev Slovenije, povečevanje produktivnosti, zmanjševanje bolniškega staleža in zmanjševanje delovne invalidnosti ter zmanjševanje regionalnih razlik (Stergar, 2007).

Prav tako je bil vzpodbuden program aktivnega odmora na delovnem mestu vpeljan v klinični center leta 2007. Aktivni odmor se pod vodstvom fizioterapevtk Centra za medicinsko rehabilitacijo izvaja v kleti Kliničnega centra, od ponedeljka do petka, s pričetkom ob 13. uri

in traja 15 min. Priporočeno je, da se zaposleni aktivnega odmora udeležujejo vsaj dvakrat na teden.

Po navajanju Stergar in Urdih Lazar (2005), rezultati ankete, ki je bila opravljena med direktoricami in direktorji slovenskih podjetij s posebnim poudarkom na pripravljenost direktoric in direktorjev za izvajanje programov za promocijo zdravja leta 2005, v sklopu programa Čili za delo, kažejo na zavedanje managementa o pomenu zdravja in sovpilnih zdravja in dela. Zanimivo pri anketi pa je to, da so direktorice in direktorji velikih in srednjih podjetij bolj pogosto prepričani, da bi se dalo zdravje zaposlenih izboljšati, kot pri malih podjetjih, kar je potrebno upoštevati pri oblikovanju in izvajanju programov promocije zdravja.

Sila (1991) prav tako opozori, da je pri pritegovanju zaposlenih v redne oblike športno rekreativnih dejavnosti v delovnih organizacijah pomembno sodelovanje strokovnjakov iz različnih področij, ki se ukvarjajo z humanizacijo dela in življenja ter zdravjem ljudi v njihovem najširšem pomenu. Prav tako pa je potrebno začeti že pri mladih in jih bolje seznaniti z vsemi pozitivnimi učinki športne rekreacije.

#### **1.1.6. Izkušnje in spoznanja iz bližnje preteklosti o športni rekreaciji na delovnem mestu**

Po letih uspešnega uvajanja in udejanjanja športne rekreacije v delovnem okolju je prišlo do zastoja, zato se mnogi strokovnjaki, zlasti tisti, ki delajo v neposredni praksi, sprašujejo, ali so novejša strokovna in znanstvena spoznanja v nasprotju s takratno doktrino ali pa moramo vzroke za opuščanje športno rekreativnega udejstvovanja zaposlenih iskati drugje.

Menimo, da je uvajanje posameznih športno rekreativnih vsebin v delovno okolje še vedno koristno in smiselno, kljub temu da smo v Sloveniji doživeli številne spremembe, ki jih je in jih še vedno zahteva prehod iz državno planskega v tržno gospodarstvo. To preoblikovanje je bistveno poseglo v organizacijo in način proizvodnje, v tehnološke procese, strukturo delovnih mest in posledično tudi v strukturo zaposlenih.



Številne delovne organizacije so zaradi zastarele tehnologije in proizvodnje ter zaradi neprilagojenosti trgu prenehale proizvajati posamezne izdelke in preprosto »ugasnile«. Proces lastninjenja je prav tako prispeval svoje k neugodnemu položaju posameznih podjetij v gospodarstvu in tudi k težkemu socialno ekonomskemu položaju zaposlenih. Na povsem drugačnih (ekonomskih) temeljih so organizirali nova sodobna podjetja, ki so v mnogih primerih ne le prestrukturirala proizvodnjo, marveč povsem spremenila proizvodne programe. Mnoga so bila v to prisiljena, če so hotela preživeti. To je privedlo do ukinitve številnih delovnih mest, do zapiranja obratov in proizvodnih enot oziroma do ustavitve proizvodnje.

Poleg proizvodnih delovnih mest pa so ukinjali tudi druga, ki so bila v posameznih delovnih organizacijah ustanovljena v okviru »družbenega standarda« oziroma »humanizacije dela« zaposlenih. Med njimi so bila tudi tista, ki so jih zasedali poklicni organizatorji športne rekreacije, med katerimi je bila večina diplomantov višješolskega študija športnorekreacijske smeri takratne Fakultete za telesno kulturo (Sedaj FŠ v Ljubljani).

Približno 60 poklicnih strokovnjakov, zaposlenih v večjih slovenskih delovnih organizacijah, je v letih od 1975 do 1985, ko je bila športna rekreacija v delovnem okolju organizacijsko in vsebinsko najbolj razvejana, uspešno vodilo navedeno področje.

Celotno področje športne rekreacije je v delovnem okolju temeljilo na teoretičnih izhodiščih, v jedru, katerih so bili dognanja in izsledki številnih raziskav – M. Pierson (1963), V. Gieseke (1968), ipd. opravljenih doma in po svetu. Te so se ukvarjale predvsem z analizo športnor ekreativnega udejstvovanja zaposlenih v neposrednem delovnem procesu in tudi zunaj njega. Prav tako so področje športne rekreacije, zlasti v uspešnejših delovnih organizacijah, bogatile praktične izkušnje. Dobro pripravljene izvedbeni projekti, ki so jih udeleževali poklicni kadri, so vsebovali številne organizacijske in vsebinske oblike športne rekreacije.

Zaposleni so bili dejavni v okviru športnorekreativnih programov pred delom, kjer so pri delih in nalogah s pretežno fizično komponento izvajali prilagoditveno gimnastiko. V številnih delovnih okoljih (Iskra Kranj, Krka Novo mesto, Novoteks Novo mesto, Poligalant Nova Gorica, Gorenje Velenje, Mura Murska Sobota, Sava Kranj, Pik Maribor, BTC Ljubljana, PTT Ljubljana itd.) so izvajali programirane rekreativne odmore med delovnim procesom.

To je bila pomembna in koristna oblika športnorekreativnega udejstvovanja zaposlenih in nasprotna utež številnim motečim dejavnikom, ki jih je s seboj nosil zmehaniziran in avtomatiziran delovni proces. Na tem ožjem področju športne rekreacije so bili dosežki vidni (M. Pukl, H. Berčič, S. Modic, T. Gazvoda, A. Prijatelj, 1986).

Tretja oblika dejavnosti je bila odvisna od tesne povezanosti in prepletenosti medicine ter športne rekreacije, ki se je v praksi udejanjala kot medicinsko programiran rekreativni oddih. V številnih različicah tega športnorekreativnega udejstvovanja so bili dejavni predvsem tisti zaposleni, pri katerih je zaradi spremljajočih motečih dejavnikov delovnega procesa in delovnega okolja prišlo do vidnejših motenj v njihovem biopsihosocialnem ravnovesju ter do poslabšanja njihovega zdravstvenega stanja. ( M. Relac, K. Štuka, 1980).

Poleg navedenih oblik športnorekreativnega udejstvovanja delavk in delavcev pa naj omenimo še različna športnorekreativna tekmovanja, ki so potekala v okviru posameznih gospodarskih panog na različnih ravneh. Tako imenovane delavske igre so prirejali v zelo razširjenem in razvejanem sistemu tekmovanj in športnih prireditev, ki so vključevale veliko število zaposlenih ( H. Berčič, B. Sila in sodelavci, 1979).

Ob pregledu dejavnosti, ki so izhajale iz delovnega področja poklicnih organizatorjev športne rekreacije, naj omenimo še vodenje različnih organizacijskih in vsebinskih oblik športne rekreacije zaposlenih na letnem oddihu.

V okviru sindikalnega oziroma delavskega turizma so ob sindikalnih domovih zrasli številni športni objekti, kjer so na oddihu potekali različni programi športnorekreativnih dejavnosti zaposlenih.

V precejšnjem številu slovenskih delovnih organizacij se je pestrost oblik in dejavnosti športne rekreacije ob poklicnem vodenju strokovnjakov ohranilo vse do leta 1990. Vendar je treba tu dodati, da so posamezna delovna mesta pričeli ukinjati že v letih od 1985 do 1990, nekatera pa še prej, kar je bilo odvisno predvsem od propulzivnosti in ekonomske učinkovitosti posameznih delovnih organizacij na eni strani ter od stokovne prodornosti organizatorjev športne rekreacije na drugi.

Preoblikovanje organizacij združenega dela v podjetja je po letu 1990 postavilo področje športne rekreacije v delovnem okolju pred novo hudo preizkušnjo. Tam, kjer so se podjetja znašla v »rdečih številkah« in kjer področje športne rekreacije še ni bilo vraščeno v organizacijo in ekonomiko poslovanja, so navedena delovna mesta ukinili. Poleg njih pa tudi celotno področje športne rekreacije. Marsikje so podjetja, ki so zašla v težave, najprej ukinila delovna mesta s področja »družbenega standarda« oziroma s področja športne rekreacije. Kakorkoli je bila to z vidika humanizacije dela, medicine dela in športne stroke kratkovidna politika, je bila vendarle resničnost, ki je iz dneva v dan bolj siromašila področje športne rekreacije v delovnem okolju.

Zato smo danes glede razvitosti športne rekreacije in vseh njenih pojavnih in organizacijskih ter vsebinskih oblik v delovnem okolju tam (razen nekaterih izjem), kjer smo pred desetletjem in pol že bili.

### **1.1.7. Sodobni delovni proces ter problemi obremenitve in obremenjenosti zaposlenih**

Razumljivo je, da so tudi danes, tako kot so bili v preteklosti, zaposleni v delovnem procesu izpostavljeni številnim in raznovrstnim obremenitvam. Te so bile v preteklosti predvsem fizične, ker so izhajale iz del in nalog s pretežno fizično komponento, manj pa je bilo psihičnih obremenitev, ki so jih prinašala s seboj dela s pretežno psihično komponento. V mnogih delovnih okoljih pa je pri tem šlo še za različne kombinacije del in nalog. Kot pravi J. Sušnik (1985) so danes obremenitve, ki izhajajo iz delovnega procesa, mišične (v manjši meri), energijske, senzomotorične in psihične. Te so lahko posamične ali pa jih je več, pri čemer se pojavljajo bodisi hkrati bodisi zaporedoma. Delavec pa je pri tem izpostavljen tudi delovnemu okolju oziroma tako imenovanim »ekološkim faktorjem«.

Obremenitve pri delu izzovejo v telesu odgovor, ki se posledično kaže v obremenjenosti. Pri delu je običajno med obremenitvami in obremenjenostjo ravnovesje, h kateremu nenehno teži sleherni organizem s svojimi organskimi sistemi in podsistemi. V dinamičnem modelu obremenitve in obremenjenosti ima zato največji pomen prav ravnovesje, kar je C. Bernard imenoval homeostaza. V bistvu gre pri delu za psihično in fizično ravnovesje, ki pa se vedno znova rušita in vzpostavljata. Govorimo torej o »fizični homeostazi«, ki se kaže v telesnem

ugodju, in o »psihični homeostazi«, za katero so značilni umirjenost, občutek udobja, zadovoljstvo in notranja harmonija. Kot pravi navedeni avtor, zelo velike obremenitve homeostazo porušijo. Odgovor nanje je preobremenjenost, ki se utegne stopnjevati do izčrpanosti in različnih bolezenskih stanj. Obremenitve, ki izzovejo obremenjenost v obnočju homeostaze lahko trajajo dolgo, obremenitve, ki izzovejo obremenjenost pa le kratek čas. Ti dve stanji je treba ločiti in poznati njune tolerančne meje. Če različni fiziološki in psihološki dražljaji prekoračijo tolerančno mejo oziroma stopnjo prilagoditvenih sposobnosti posameznika, se pojavi preobremenjenost.

Pri preobremenjenosti gre v bistvu za destabilizacijo posameznih organskih sistemov in podsistemov, ki jo največkrat povzroči neskladje med delovnimi zahtevami in zmožnostmi oziroma sposobnostmi delavca. V zvezi s tem govorimo o stresu, ki je v sodobnem delovnem procesu zaradi visokih zahtev vsakodneveni pojav. Stres je v bistvu odgovor organizma na različne, največkrat prekomerne obremenitve in zahteve na delovnem mestu. Gre za vrsto reakcij, ki jih izzovejo zunanji in notrni dražljaji, ter za nenehno rušenje in vzpostavljanje notranjega ravnovesja ter ravnovesja z delavčevim mikro okoljem. Individualni odgovori na stres so zelo različni in odvisni od številnih dejavnikov.

Tako kot se je dogajalo v preteklosti, tudi danes mnogi fiziološki, psihološki in drugi procesi izzovejo utrujenost (J. Sušnik, 1983), mnogo delovnih operacij spremlja monotonost ali enoličje ter parcialna ali enostranska obremenitev. Delo je, zlasti ob strojih ali tekočih trakovih, še vedno asocialno, saj se tudi danes pojavlja večja ali manjša osamelost na delovnem mestu, hkrati pa tudi zaradi velike psihične obremenitve tudi želja po psihični sprostitvi in druženju (F.Pediček, 1970).

Ta kratek pregled sodobnega delovnega procesa je bil potreben, da potrdimo temeljno ugotovitev – noben od motečih dejavnikov delovnega procesa glede na prejšnjo obdobje ni izgubil svoje negativne veljave in ni bil odstranjen. Prav tako je dejstvo, da so danes obremenitve, zlasti psihične, še večje kot so bile, zato je uvajanje programiranih rekreativnih odmorov in drugih oblik športne rekreacije v delovno okolje (seveda prilagojeno sodobnim podjetjem) ne le smiselno in koristno, marveč tudi strokovno utemeljeno.

### 1.1.8. Programiran rekreativni odmor

Programiran rekreativni odmor in druge oblike športne rekreacije so dejavniki biopsihosocialnega ravnovesja zaposlenih.

Med posameznimi športnorekreativnimi dejavnostmi, ki so jih številna podjetja oziroma delovne organizacije širom po Evropi ter na Japonskem in v ZDA uvedle neposredno v delovno okolje, ima programiran rekreativni odmor še vedno posebno mesto. To pa predvsem zaradi funkcij oziroma koristi, ki jih imata posameznik in podjetje z vključevanjem takih odmorov v delovni proces.

Vemo, da se s pomočjo takih dejavnih odmorov omilijo negativni vplivi številnih motečih dejavnikov, ki so sestavni del sodobnega delovnega procesa, hkrati pa se v določeni meri izboljšajo delovne sposobnosti zaposlenih. Poleg navedenega so vidni tudi ekonomski učinki.

Del vsebine programiranih rekreativnih odmorov sodobni poklicni podjetniki s pomočjo poklicnih pedagogov oziroma strokovnjakov izbirajo med preventivno – izenačevalnimi in sprostilnimi vajami, ki se izvajajo ob glasbeni spremljavi.

Izenačevalne in sprostilne gimnastične vaje imajo predvsem sprostilni učinek, zlasti na hipertenzirano mišičje, hkrati pa se s tem krepijo ustrezne mišice in vezi. Izbrane gimnastične vaje pozitivno učinkujejo na gibljivost in na funkcionalno sposobnost sklepov. Z izenačevalno gimnastiko je moč učinkovati na pravo držo telesa in hkrati sprostilno vplivati na mišičje, ki je bilo pri delu statično obremenjeno. To velja zlasti za mišičje sednične regije, mišice vratu, rok, hrbta in prstov. Iz navedenega izhaja, da je programiran rekreativen odmor namenjen predvsem tistim delavkam in delavcem, ki delo opravljajo v pasivnem položaju, v prisilnih držah in kjer prevladujejo statične obremenitve. Z navedenimi gimnastičnimi vajami se v določeni meri krepijo hrbtne in trebušne mišičje, ter mišice ramenskega predela, hkrati pa se omilijo negativne posledice asimetrične obremenitve pri opravljanju posameznih del v delovnem procesu. V zvezi s tem govorimo o tako imenovanem »transferu vadbe«, katerega posledica je večja delovna učinkovitost zaposlenih.

Sprostilni učinek gimnastičnih vaj na centralni živčni sistem je prav tako pomemben, hkrati pa se dviguje tudi motivacija za delo in emocionalno oziroma psihično ugodje zaposlenih.

Naše izkušnje in spoznanja so v zvezi z uvajanjem programiranih rekreativnih odmorov v različne delovne organizacije navedeno potrdila. Do podobnih spoznanj in ugotovitev pa so prišla tudi nekatera avstrijska podjetja. Programiran rekreativni odmor so izvajali v trimesečnih ciklih (B. Bruggemann, 1993) v posameznih oddelkih, pri čemer je bila udeležba prostovoljna. Podjetja so take 10. minutne vodene rekreativne odmore podpirala in jih vštela v delovni čas zaposlenih, kar se dogaja tudi danes.

Vadba poteka neposredno na delovnem mestu, pripravljene vaje v posameznih kompleksih pa se pogosto menjavajo. Takšne so tudi izkušnje.

Na oddelkih, kjer ljudje veliko presedijo pred računalniki, v rekreativni odmor poleg sprostilnih in izenačevalnih gimnastičnih vaj, vključujejo tudi sprostilne vaje za oči oziroma za izboljšanje vidne funkcije. Kot navaja avtorica, je pri izvajanju rekreativnega (gibalnega) odmora, zlasti pri ženskih skupinah, zelo pomembna glasbena spremljava, ki naj bo živahna oziroma prilagojena željam in interesom posameznih skupin.

Poleg navedenega ima vsak od oddelkov oziroma zaposlenih dvakrat na teden vodeno športnorekreativno vadbo zunaj podjetja.

Tovrstna vadba, ki jo imenujejo tudi »fitpaket«, je ciljana tako, da v posameznih ciklih nosi svoj moto, kot npr. »srce, ožilje, trening« ali »raztezanje, krepitev, sprostitvev« itd. Dejstvo je, da napredna podjetja take dejavnosti ne le podpirajo, marveč tudi vzpodbujajo in posredno dosegajo mnogotere pozitivne učinke. Med drugim želijo na ta način izboljšati »socialno klimo v podjetju«, hkrati pa dvigniti na višjo raven tudi »pripranost podjetju«.

### **1.1.9. Globalno tržišče, sodobni delavec in pomen preventivnega pristopa v prihodnosti, ponovno vzpodbujanje razvoja športa v delovnih organizacijah**

»Vse hitrejši družbeni razvoj, preseganje delitev v svetu in vse bolj pospešeni procesi povezovanja in globalizacije dokazujejo, da so ti procesi možni le z upoštevanjem človeških virov in njihovih potencialov.« (Dular, 2002).

Globalizacija, kot posledica razvoja trgovanja in kulturnih menjav na globalni ravni, tudi pri nas vpelje vse večji pomen globalnega tržišča, ki je vse bolj kruto, konkurenčno, kjer vlada logika kapitala in dobička. To je čas stopnjevanja inflacije, gospodarske recesije, vse večje liberalizacije gospodarstva, mobilnost kapitala, tehnološkega napredka, kjer upada povpraševanje po neizobraženih delavcih. To je čas vse večje brezposelnosti, nezanesljivih zaposlitvenih razmerij, naraščanje dela v storitvenem sektorju, feminizacija dela in fleksibilnejših oblik zaposlovanja.

»Klasične organizacijske strukture, ki poudarjajo velikost, jasnost vlog, formalizacijo, specializacijo in kontrolo, niso v veliko pomoč pri ravnanju z izzivi sodobnega okolja. Nova strukturna paradigma poudarja pomen učenja, hitrosti, fleksibilnosti, inovacij, integracij prek funkcionalnih in drugih meja organizacij« (Dimovski in Penger, 2004). Po navajanju Leskovar, Špacapan (2003) za slovenske organizacije to pomeni intenzivno ukvarjanje s tem, kako povečati inovativnost oz. kreativnost, kakovost izdelkov in storitev, produktivnost, kako znižati stroške itd., da bi pridobile, obdržale, oz. povečale konkurenčno prednost. Morale bodo prilagajati organizacijsko strukturo, izboljševati znanja, izkušnje oz. kompetence človeških virov, povečati njihovo fleksibilnost oz. mobilnost, izboljšati komunikacije, ter pridobiti pripadnost zaposlenih za cilje organizacije.

V ospredju je tako glavni dejavnik razvoja konkurenčnosti izobraževanje delovne sile. Po navajanju Druckerja (2001) je cilj ustvariti čim večjo produktivnost iz specifičnih prednosti in znanja vsakega posameznika, saj je za pričakovati, da bo blaginja razvitih držav v prihodnosti, če ne celo njihovo dolgoročno preživetje, odvisna predvsem od produktivnosti njihovih umskih delavcev«. Ivanko (2003) opozarja, da je pogoj za uspešno delovanje sodobne organizacije uporaba informacij kot temeljni vir uspešnosti, za kar pa je potrebno ustrezno znanje za razumevanje in uporabo informacij. To pa omogoča, da zaposleni postanejo resnični sodelavci, saj je znanje temeljni ustvarjalec vrednosti v sodobnih organizacijah. Tako upravljanje s človeškimi potenciali in njihovo vključevanje v upravljanje organizacije postaja najvažnejša funkcija managementa in strateška usmeritev sodobne organizacije.

Drucker (2001) opozarja, da vse današnje družbe, celo tiste najbolj »individualistične«, imajo dve stvari za samoumevni, četudi v podzavesti, in sicer, da organizacije živijo dlje od delavcev, večina delavcev pa ostane na istem delovnem mestu. Vendar pa avtor navede, da

bodo delavci najverjetneje živeli dlje od organizacij, ki jih zaposlujejo in da so umski delavci mobilni. Prav tako se isti avtor (2001) sprašuje, kakšen je namreč pomen »kapitalizma«, ko vladar sveta ni več denar marveč znanje ter kakšen je pomen »prostega trga«, ko umski delavci – izključni lastniki znanja – postanejo ključno poslovno sredstvo. Umskih delavcev namreč ne moremo niti kupiti niti prodati.

Delavci, ki so lastniki individualnega kapitala imajo po navajanju Druckerja (2001) status sodelavcev (ne morejo biti podrejeni), ki lahko odidejo, ker so namreč lastniki svojih »proizvodnih sredstev«, v njihovem primeru torej znanja. To pripelje do pogostejšega menjavanja služb (posameznik si v času delovne dobe ustvari več karier), večih vodstvenih položajev, prav tako pa tudi večje občutljivosti na delovnih mestih (vedno več je stresa, preobremenjenosti, izgorevanja). »Današnje delovno mesto je v ekonomskem in psihološkem smislu hladen, negostoljuben in nadvse zahteven prostor. Ljudje so čustveno, telesno in duhovno izčrpani« (Maslach, 2002).

»Podjetja v Sloveniji (tudi tista, ki so nastala na novo in so privatna) bodo morala s spremembo družbene demokracije marsikaj spremeniti tudi v svoji filozofiji, kulturi in etiki« (Belak, 1994). Leskovar, Špacapan (2003) navede, da bodo podjetja morala vedno več pozornosti posvetiti motivaciji zaposlenih, da ustrezno organizirajo ter izvedejo dela in naloge, pretoku informacij in komunikacij, razvoju znanja, veščin in kompetenc, oblikovanju ustreznega sistema nagrajevanja, odnosom z zaposlenimi itd.

Na tej točki pa bo pomen preventivnega pristopa, kot daljnosežnega videnja (kjer bo vložena naložba v sedanost, preprečila veliko večje stroške in izgube v prihodnosti), ključnega pomena. »Preventivni pristop je modra in preudarna naložba v prihodnost organizacije. Pomeni, da se investira v ljudi zato, da bodo postali dobro izučeni, zvesti in predani delavci, na katere se organizacija lahko zanese, in da bodo zelo kakovostno opravljali delo. Ta vrsta naložbe bo krepila organizacijo, da bodo preživela tudi v prihodnosti. V nepredvidljivih časih krize in kaosa so takšni delavci živlensko pomembni za prehode in spremembe v upravljanju ter vodenju organizacije v novo globalno realnost« (Maslach, 2002).



Na tem področju je bilo že veliko storjenega, pa vendar velja omeniti, kot smo že ugotovili, da se zadeva dejansko ne izpeljuje. V predhodnih študijah je bilo ugotovljeno, da se delodajalci v sodobnem času premalo zavedajo, kaj bi lahko s tem pridobili. Velja omeniti, da je s športno rekreacijo v veliki večini podjetij po Sloveniji enako. V delovnih organizacijah oz. podjetjih bi morali razmišljati na način, kot ga navajajo avtorji za promocijo zdravja na delovnem mestu:

»Promocija zdravja pri delu mora postati del politike delovne organizacije ali podjetja in vsi zaposleni morajo imeti možnost aktivnega sodelovanja pri promociji zdravja na delovnem mestu, zato predhodno ugotovite potrebe zaposlenih z anketo ali pogovori.

Samo dobro načrtovani in ustrezno implementirani ter sistematično spremljani ukrepi za promocijo zdravja na delovnem mestu delovni organizaciji/podjetju prinesejo številne koristi kot so: ekonomske prednosti z manjšo odsotnostjo zaposlenih z dela in zmanjšanjem števila poškodb pri delu, povečana učinkovitost, zadovoljstvo in motivacija zaposlenih, večja kvaliteta produktov in storitev, povečanje ugleda podjetja in zadovoljstvo strank ter odjemalcev. «

Priporočila/ukrepi za promocijo telesne dejavnosti na delovnem mestu:

- Ustanovite delovno skupino za promocijo zdravja, ki bo delovala znotraj organizacije in bonačtovala, spremljala, implementirala in vrednotila ukrepe promocije zdravja in telesne dejavnosti na delovnem mestu.
- Razvijte politiko telesne dejavnosti kot promocije zdravja na delovnem mestu.
- Vprašajte zaposlene, kakšni programi telesne dejavnosti jih zanimajo.
- Motivirajte ustrezno število zaposlenih za specialno usposabljanje zato, da le-ti postanejo promotorji zdravja znotraj delovne organizacije.
- Obveščajte jih o aktivnostih in motivirajte za telesno dejavnost.
- Vzpodbudite zaposlene k aktivnemu življenjskemu slogu.
- Promovirajte hojo po stopnicah namesto vožnjo z dvigali.
- Nudite zaposlenim parkirna mesta nekoliko stran od podjetja, tako bodo zaposleni prehodili vsaj kratko razdaljo do svojega delovnega mesta.
- Vzpodbudite jih, da kako postajo prej izstopijo iz avtobusa in preostali del poti do delovnega mesta prepešajo.

- Spodbujajte kolesarjenje ali rolanje na delovno mesto, tako da jim zagotovite urejeno, privlačno in varno pot do službe in z nje, stojala za kolesa in varne kolesarnice, tuše na delovnem mestu itd.
- Omogočite kolesa v podjetju, ki si jih lahko izposodiš za pot na sestanke ali za aktiven odmor.
- Zagotovite zaposlenim posojila brez obresti za nakup kolesa.
- Razvijte nagradni točkovni sistem za zaposlene, ki temelji na aktivnostih, ki jih posamezniki pogosto izvajajo in koristijo zdravju (npr. pešačenje ali kolesarjenje v službo in iz nje, redno ukvarjanje s športno rekreacijo).
- Razglasite delavca meseca oziroma tistega, ki je najboljši primer dobre prakse v določenem mesecu in razstavite njegovo fotografijo, podelite mu certifikat oziroma denarno nagrado itd.
- Organizirajte dneve, tedne in mesece zdravja.
- Pridružite se pobudam ob posameznih svetovnih dnevih, kot na primer dan brez cigarete (31. januar), dan zdravja (7. april), dan gibanja (10. maj), dan športa (31. maj), dan brez tobaka (31. maj), dan brez avtomobila (22. september), dan hoje (15. oktober), dan hrane (16. oktober) itd.
- Vpeljite aktivne odmore oziroma odmore, namenjene gibanju in izvedbi izbranih telesnih vaj.
- Aktivne odmore izvajajte organizirano v skupini ali individualno.
- Spodbujate zaposlene k aktivnemu odmoru na svežem zraku.
- Začnite delovni dan s programom raztezanja.
- Spodbujajte zaposlene, naj se raje sprehodijo do sodelavčeve pisarne kot uporabljajo telefon ali elektronsko pošto.
- Načrtujte 10-minutno peš »turo« znotraj ali zunaj delovnega mesta.
- Vključite informacijsko točko o zdravju in promociji telesne dejavnosti na dnevni red vseh sestankov v podjetju.
- Razdelite letake z vsebino o telesni dejavnosti in tem, kako biti telesno dejaven.
- Polepite plakate o telesni dejavnosti na in okoli delovnega mesta.
- Nalepite plakat o hoji po stopnicah poleg dvigala, da vzpodbudite uporabo stopnic namesto dvigala.
- Vključite sporočila o telesni dejavnosti in popustih za vadbo v interni časopis ali plačilno listo zaposlenih.
- Pošljite zaposlenim tedensko sporočilo o telesni dejavnosti prek elektronske pošte.

- Opremite prikazovalnike zaslona na računalnikih zaposlenih z vsebino, povezano s telesno dejavnostjo.
- Omogočite na delovnem mestu prikazovalnik, ki prikazuje sporočila, povezana s telesno dejavnostjo, in informacije o možnih aktivnostih, klubih, skupinah in dosežkih.
- Izobraževalno vsebino s telesnimi vajami predvajajte v menzi ali na območjih delovnega mesta, kjer zaposleni preživljajo krajše prekinitve dela oziroma odmore.
- Zaposlenim, ki so redno telesno dejavni, omogočite nekoliko podaljšan odmor za malico/kosilo, tako da bodo imeli čas za gibanje in zdrav obrok po njem.
- Dovolite posameznikom, da lahko nekajkrat na mesec vzamejo dodatne pol ure prosto med časom kosila za hojo, tek, plavanje, obisk fitnesa itd.
- Imejte fleksibilni delovni čas oziroma dovolite zaposlenim, da lahko občasno pridejo na delo malo kasneje ali odidejo z dela malo prej ter jim tako pomagajte vključiti telesno dejavnost v njihov vsakdan.
- Zagotovite fitnes, športno igrišče ali športno dvorano zaposlenim oziroma dogovorite se za popuste v lokalnih športnih klubih.
- Ponudite širok razpon programov za gibanje npr. program hoje, nordijske hoje, teka, kolesarjenja, plavanja, plesa, organizirane telesne vadbe, raznovrstnih ekipnih športov/športov z žogo.
- Organizirajte aktivne vikende, kjer lahko z različnimi aktivnostmi spodbudimo k druženju, zdravi tekmovalnosti in gradnji timskega vzdušja.
- Prosite zdravstvenega ali športnega strokovnjaka za predstavitev telesne dejavnosti, oceno zdravstvenega in kondicijskega stanja.
- Spodbudite zaposlene, da se redno (vsako pomlad in jesen) udeležujejo brezplačnih testiranj telesne zmogljivosti v svoji lokalni skupnosti (npr. preizkusov hoje na 2 km, ki jih organizira lokalni zdravstveni dom ali športno društvo).
- Zagotovite možnost kontinuiranega svetovanja glede telesne dejavnosti zaposlenim.
- Zagotovite kontinuirane izobraževalne programe o zdravju, kot so programi za obvladovanje telesne mase, bolečine v hrbtenici, stresa, opuščanje kajenja, učenje nordijske hoje ali plesa ipd.
- Spodbudite zdravstveno ogrožene zaposlene za preventivni pregled pri svojem osebnem zdravniku in/ali specialistu medicine dela in športa ter vključitev v brezplačen program svetovanja za zdravje/zdravstveno vzgojene delavnice za ogrožene (življenjski slog, preizkus hoje, dejavniki tveganja, zdrava prehrana, telesna dejavnost - gibanje, zdravo hujšanje in opuščanje kajenja) ali individualno svetovanju

pri prekomernem pitju alkohola in opuščanju kajenja. Pomagajte zaposlenim najti podporno skupino ali posameznika z namenom medsebojne podpore.

- Zagotovite sredstva in izobraževanje – časopise, okrožnice, vodiče, dneve zdravja, zunanje strokovnjake itd.
- Vsi ukrepi naj se sistematično spremljajo, vrednotijo, po potrebi dopolnjujejo in nadaljujejo.

Juričan, (2008). Priporočila za promocijo zdravja v delovnem okolju. Institut za javno zdravje, pridobljeno 20. 2. 2012 iz interneta, spletnega naslova:

<https://encrypted.google.com/search?hl=sl&source=hp&biw=1362&bih=527&q=Promocija+zdravja+pri+delu+mora+postati+del+politike+delovne+organizacije%2Fpodjetja+in+vsi&aq=f&aqi=&aql=&oq=>

Ponovno »oživljanje« športne rekreacije v delovnem okolju mora teči večsmerno, predvsem pa mora temeljiti na novih oglaševalsko spodbujevalnih akcijah, ki se vključujejo v management posameznih podjetij. Delovni in prosti čas zaposlenih sta medsebojno povezana in pogojujeta oz. opredeljujeta njihov »življenjski čas«, ki naj bi bil obogaten s športom. Razgledani sodobni podjetniki cenijo rekreativne športnike oz. njihov »life style« in to povezujejo z njihovo »močjo« in delovno sposobnostjo. Zato naj bi področje športne rekreacije postalo sestavni del »delovne kulture« v podjetju in del sodobne teorije managementa. Po tej teoriji naj bi športno udejstvovanje zaposlenih oz. njihovo »gibalno kulturo« razumeli tudi (in ne samo) kot »management proti obremenitvam in stresom«. Tako vključevanje področja športne rekreacije v management podjetja lahko strateško gledano pomeni novo kvaliteto. Ker gre za sestavljene in medsebojno povezane probleme, ki izhajajo iz neposredne proizvodnje, je razumljivo, da je tudi sestavnih delov managementa s športnimi vsebinami, s katerimi bi se naj borili proti stresom več (Boning, 1991). Navedeni avtor zagovarja štiri strateške usmeritve skupnega managementa. Te so naslednje:

- Management razbremenitve

Temelj prve je »management razbremenitve« oz. pozitivno zdravstveno stanje zaposlenih, na katero naj bi z različnimi oblikami športne rekreacije vplivali dolgoročno. Na ta način naj bi dvignili splošne sposobnosti zaposlenih, da bi lažje prenašali obremenitve in si povečali »odpornost« proti različnim stresom. Tu so pomembni ukrepi za zmanjšanje obremenitev oz. njenih posledic na delovnem mestu, h katerim zagotovo spada načrtno izvajanje različnih športnorekreacijskih programov, med katerimi je tudi program izenačevalnih in sprostilnih gimnastičnih vaj. Pri diagnosticiranju (Bos, 1992) je treba v celoti upoštevati naravo dela in

mikroklimatske razmere ter na tej osnovi pripraviti ustrezne programe za vadbo oz. trening aerobnih sposobnosti, moči, koordinacije, gibljivosti itd.

➤ Management sprostitve

V jedru te usmeritve so kratkotrajni programi, namenjeni odpravljanju negativnih vplivov stresa, ko se ti že pojavijo. Ko se stres »dogaja« npr. v dopoldanskem času, večerni športnorekreativni program ne pomaga. Zato se v okviru tega managementa uporabljajo različne sprostitvene tehnike (avtogeni trening, sprostitvev po Jacobsonu, sprostilne vaje za oči, različne dihalne vaje, gimnastične vaje za posamezne predele telesa ali celotno telo itd.). Več tovrstnih elementov lahko združimo v posamezne programe za mikro odmore, katerih namen je predvsem sproščati in ki v večji meri ne upoštevajo narave delovnega procesa.

➤ Management skladne razvitosti

Pri tej usmeritvi se poskuša z različnimi športnorekreativnimi dejavnostmi in programi uravnoteženo vplivati na skladen telesni razvoj zaposlenih, ne da bi pri tem zanemarili njihovo osebnostno integriteto, ki vključuje še psihično in socialno komponento. V bistvu naj bi prek teh dejavnosti, ki se največkrat izvajajo zunaj delovne organizacije, zaposlene pripravili na dejavno vključevanje v mikro odmore med delovnim procesom. To pomeni, da poskušamo po različnih poteh dvigniti raven športne kulture delavk in delavcev, kar bo koristilo njim samim in tudi podjetju.

- V okviru te usmeritve so različni športnorekreativni programi namenjeni tudi vzpostavljanju ugodne »psihične« klime v podjetju ter bogatenju medsebojnih komunikacij. S tem se bogatijo socialne vezi in medsebojni odnosi, hkrati pa se povečuje tudi kohezivnost znotraj posameznih skupin v delovnih enotah podjetja ali celotnem podjetju. Na ta način se usvarja in kakovostno bogati pripadnost podjetju, kar je za njegov nadaljni razvoj zelo pomembno.

Na podlagi strokovno utemeljenih ugotovitev naj bi v delovno okolje znova uvedli izbrane organizacijske in vsebinske oblike športne rekreacije skladno z zahtevami sodobnega podjetja. Med temi posebej poudarjamo programiran rekreativni odmor med delovnim procesom ter medicinsko programiran rekreativni oddih, ki poteka zunaj delovne organizacije v zdraviliščih, obmorskih krajih ali gorskem okolju. Slednja oblika medicinske in športnorekreacijske obravnave je bila pri nas v praksi še najmanj okrnjena. Sodobni delovni proces še vedno spremljajo številni moteči dejavniki, ki so največkrat interakcijski, hkrati pa tudi stresi, kar ruši biopsihosocialno ravnovesje zaposlenih oz. njihovo »fizično« in »psihično homeostazo. Zaradi navedenega naj bi področja športne rekreacije vključili v management

delovne organizacije oz. podjetja, kjer naj bi uveljavili štiri strateške usmeritve: management razbremenitve, management sprostitve, management skladne razvitosti in management komuniciranja. (Revija šport, članek 2011)

Čeprav takšno razmišljanje prinaša rezultate, se podjetja globalno teh zadev premalokrat zavedajo. Ko bo enkrat prišlo do takšnega načina razmišljanja v pravi smeri, bo delo bolj učinkovito, ukvarjanje z rekreacijo bo na visoki ravni, zaposleni pa bodo bolj zdravi bo posledično manj bolniških dni. Oživljanje športnorekreacijske vadbe pa bi bilo pozitivno tudi za vse delovne organizacije, vključno z obravnavano v diplomskem delu.

## **1.2. STRES IN SPLOŠNA OCENA ZDRAVJA**

### **1.2.1. Medicinski vidik stresa**

Začetnik nauka o stresu je ameriški fiziolog Walter B. Cannon, ki je že v 30. letih raziskoval stres in odgovor na stres. Njegovo pionirsko delo pa je po 2. Svetovni vojni na univerzi v Montrealu dopolnil in klinično utemeljil Hans Selye (Ščuka, 1999).

Stres je označil kot program telesnega prilagajanja novim okoliščinam, njegov odgovor na dražljaje okolja kot psihosomatski mehanizem za uravnavanje in uravnoteženje napetosti. Stres bi lahko razdelili v dve skupini:

- Stres kot samodejno reakcijo za preživetje – doživljamo kot prijeten občutek in motivacijo za nadaljne dosežke
- Stres kot posledico neuravnoteženosti izzivov in usposobljenosti – doživljamo kot strah in tesnobo, iz katere se izrodita bolezen in prezgodnja smrt (Schmidt, 2001).

Njegova odkritja temeljijo na sledečem: kadar je človeški (ali živalski) organizem zaradi nevarnih vplivov oz. dražljajev življenjsko ogrožen, se b+vedno odzove, najprej z vzdraženjem živčnih centrov v spodnjem delu možganov (hipotalamus, hipofiza), ki preko avtonomnega živčevja izsilijo nadledvične žleze k izločanju večjih količin hormonov (Ščuka, 1999).

Glede na to, da je posameznik pogosto pred nekimi zahtevami in ima vedno neke potrebe (npr. tudi hrana in zrak sta potrebi), je zato vedno pod stresom, vendar to ne pomeni, da je odgovor na te zahteve oz. njihovo izpolnitev nujno negativen oziroma stres, kot ga pojmuje vsakdanje (Jick in Payne, 1980, po Barborič idr., 2005).

Stres je izredno močno čustveno stanje, ki vse naše telo skupaj z duševnostjo preusmeri tako, kot se je v evoluciji izkazalo optimalno za preživetje. V osnovi gre torej za koristno reakcijo in stresni odziv sam po sebi ni nič slabega, če se sproži takrat, ko smo zares ogroženi (Ihan, 2004).

Avtonomni odziv je v nasprotju s pisano paleto vedenjskih odzivov izrazito stereotipen odziv, ki s pomočjo vegetativnega živčevja in nevroendokrinega sistema spremeni delovanje organizma. Avtonomni odziv se najprej pokaže kot aktivacija simpatičnega živčevja. Ta prek simpatičnih živcev v nekaj sekundah spremeni delovanje številnih organov (npr. pospeši bitje srca, poveča krvni tlak), simpatični živci v sredici nadledvične žleze pa povzročajo izločanje adrenalina in noradrenalina. Aktivacija simpatičnega živčevja se sproži v hipotalamusu, ki je poglobljen del možganov, kjer se integrirajo in uravnavajo avtonomne živčne funkcije (Ihan, 2004).

Pospešeno se začnejo sproščati glukoza in zaloge sladkorja ter maščob. Kri prične dotekati iz manj pomembnih v življenjsko pomembne dele telesa, možgane, srce, pljuča. Prebava in nastajanje urina se skorajda ustavita, delovanje ostalih organov, kože, ledvic itd. se zmanjša na minimum (Schmidt, 2001).

### **1.2.2. Stresna reakcija**

Rezultat telesa in razuma je odgovor, ki se kaže v treh medsebojno povezanih fazah (Youngs, 2001):

- Alarmna reakcija – telo je obveščeno, da mora ukrepati in k temu mu pomaga serija sprememb v telesu (upočasnjuje se prebava, lovljenje sape, hitro bitje srca, potenje, hitrost, budnost, moč ...),

- Splošni adaptacijski sindrom - skoraj trenutno in v neposredni povezavi s pojemajočo zunanjo grožnjo se telo povrne v stanje biokemične uravnovešenosti (homeostazo).
- Izčrpanost, izgorelost – če se stanje stresa nadaljuje, se sčasoma izčrpajo tudi adaptacijski mehanizmi in telo preide v fazo izčrpanosti.

Človek ob številnih obremenitvah, zlasti, če trajajo predolgo in če ne kaže, da se jih bo rešil, doživlja telesno nemoč in odpoved. Vrh tega pa tudi psihično odpovedovanje (Jelenkovič, 1999).

### **1.2.3. Simptomi dolgotrajnih stresnih obremenitev**

Ščuka (1999) navaja sledeče simptome motenj telesnih ali psihičnih funkcij zaradi psihičnih napetosti, ki jih povzroča nenehno prisotni stres:

- zbadanje pri srcu in občasni napadi hitrega utripanja
- suha usta, razjede (afte) v ustni sluznici, neprijeten zadah
- želodčni krči, prebavne motnje, kronično zaprtje, vetrovi
- mišična napetost z bolečinami v zatilju in križu
- povečano znojenje telesa, hladne in oznojene dlani ter stopala
- droben nemir, bobnanje s prsti, prestopanje, tiki
- pogrkavanje, cmok v grlu, pogostna zagrljenost z izgubo glasu
- povečan ali zmanjšan apetit, pretirano kajenje, zloraba alkohola
- zmanjšana spolna aktivnost

Najpogostejši psihični znaki (prav tam):

- depresivnost
- razburljivost
- zdolgočasnost, motnje pozornosti, pozabljivost
- površnost, netaktnost, splošna neurejenost, zanemarjenost
- zmanjšana ustvarjalnost, nesistematičnost
- občutek preobremenjenosti in nesposobnosti
- pretirana kritičnost do drugih in preobčutljivost zase
- pomanjkanje samospoštovanja



#### 1.2.4. Psihološki vidik stresa

Zdi se, da je vse večje zanimanje za stres tako v smislu »kroničnih« (stalnih) stresnih življenjskih okoliščin kakor tudi v smeri stresnih dogodkov (situacij) – logično nadaljevanje človekovih večnih poskusov razumeti, kako se »zunanje« dogajanje preobrazi v »notranje« ter se neredko konča kot bolezen. Stres je zelo pogosto uporabljen pojem, ne samo v vsakdanjem govoru, ampak tudi v strokovni literaturi. Gre za univerzalni fenomen, ki ga opredeljuje množica definicij, v vseh pa je možno najti dva temeljna poudarka:

- stres v večini primerov povzroča nekdo, nekaj zunaj človekovega organizma;
- posledice stresa so notranje, psihološke in fiziološke narave, navadno so opisane kot napetost, napor (strain) (Selič, 1999).

Operacionalno ga najlažje opredelimo kot doživetje psihosocialne narave, ki ima za posledico psihično trpljenje in neprijetne, za organizem ogrožajoče fiziološke procese. Tako opredeljen stres deluje na celotno biopsihosocialno naravo človeka (prav tam).

Stres je mogoče opisati kot dogajanje, ki ga sproži vsaka sprememba, ki zmoti človekovo notranje ravnotežje (prav tam, povzeto po Tomori, 1990) in aktivira njegove prilagoditvene potenciale.

Nišče ni povsem odporen proti stresu. Stres lahko prizadene vsakogar, saj je pomemben in bistven del našega življenja. Nastaja kot neizogibna posledica naših odnosov z nenehno spreminjajočim se okoljem, ki se mu moramo prilagajati. (Looker, Gregson, 1993).

Tyrer je postavil naslednjo definicijo: »Gre za duševno in telesno reakcijo na spremembo.« (Tyrer, 1987).

Greenberg in Baron (2000, po Treven, 2005) opredelita stres kot »kompleksen vzorec čustvenih stanj, psihičnih odzivov in s tem povezanih misli, ki nastane kot odgovor na zunanje zahteve.«

Looker in Gregson (1993) opredelita stres kot »neskladje med dojetjem zahtev na eni strani in sposobnosti za obvladovanje zahtev na drugi strani«.

Stres je situacija alarma. Je stanje posameznikove psihične in fizične pripravljenosti, da se z obremenitvijo sooči, se ji prilagodi in jo obvlada (Jelenkovič, 1999).

### **1.2.5. Stresorji**

Avtorji, kot je npr. Allen (1983, po Kobolt, 1993), menijo, da je bistven povzročitelj stresa neuskklajenost naših fizioloških odgovorov, ki so bili nekoč primerni (priprava na boj oziroma beg iz ogrožajoče situacije). Ustrezne reakcije na situacije, ki »dvigajo nivo adrenalina v krvi«, so danes predvsem: poslušanje, mirno soočenje, obvladovanje sebe in s tem pomirjujoče vplivanje na situacijo, racionalnost in iskanje najboljše rešitve, dogovor in kompromis ipd.

Stresorji so dogodki ali pogoji, ki jih človek zazna kot ogrožajoče ali škodljive, kar povzroči stanje napetosti (Selič, 1999). Kognitivna ocena se nanaša tako na oceno stresorja kakor tudi na ovrednotenje virov za njegovo obvladovanje. Viri (izvori) odpornosti na stres so materialne, fizične, socialne ali psihične narave ter so človekovo orodje pri poravnavanju s stresom in tudi z lastno kratkotrajno reakcijo nanj. Zmožnost obvladovanja stresa oblikujejo številne značilnosti okolja in osebnosti (Selič, 1999).

Trajanje stresorja močno vpliva na ohranjanje ravnovesja stresa in na stopnjo stresne reakcije. Nekateri stresorji minejo že po nekaj minutah, (pogovor za novo službo), drugi pa so dolgotrajni (nesoglasja v zakonu) (Looker in Gregson, 1993).

Pojem »stresor« je opredelil Selye (1978, 1982) da bi poudaril razliko med vzrokom (stresor) in posledico (stres kot stanje). Lazarus in Cohen (1977, po Sheridan in Radmacher, 1992) pa sta opisala najpomembnejše skupine stresorjev:

- Katakliizmični stresorji – so navadno nepredvidljivi dogodki, ki se zgodijo večjim skupinam (ali celo skupnostim) ljudi hkrati, nanje močno vplivajo ter zahtevajo za svoje obvladovanje veliko prizadevanj. Gre za naravne ali tehnološke nesreče, katastrofe, ki v prizadetih izzovejo podobna čustva in vedenje, kar povečuje občutke pripadnosti in skupnosti, ti pa potem olajšajo poravnanje.

- Osebni stresorji – delujejo na posameznika, niso nujno predvidljivi, zahtevajo pa veliko tvornega prizadevanja za obvladovanje. Neredko imajo težje posledice od kataklizmičnih, kjer je običajno močna socialna podpora.

Tovrstne stresorje najpogosteje merimo z lestvicami življenjskih dogodkov, čeprav te navadno ne upoštevajo ne posameznikove kognitivne ocene stresorjev ne razpoložljivih virov odpornosti na stres.

- Stresorji »ozadja« so navidez majhni, zanemarljivi, vendar stalno prisotni problemi, (kronificirani pogoji, ki povzročajo kronično vznemirjenje. Mednje sodijo hrup, nezadostna razsvetljava ipd. Če jih spregledamo oziroma si ne prizadevamo, da bi jih odstranili ali nevtralizirali, lahko dolgoročno povzročijo dosti večjo škodo kot kataklizmični ali osebni stresorji (Selič, 1999).

Newhouse (2000) stresorje razdeli na naravne oziroma tiste iz okolja (nepredvidljive in nenadne spremembe v okolju, naravne nesreče), socialne stresorje (stresorji, ki so posledica delovanje drugih ljudi in socializacije), delitve pa so mogoče tudi na notranje in zunanje stresorje.

Zanimiva je tudi delitev, ki jo predlagata Gregson in Looker (1993), ki govorita o umišljenih in utemeljenih stresorjih. Utemeljeni so tisti, katerih obstoj je realen in nas lahko v resnici ogrožajo (naravne nesreče, bolezni, izgube prijateljev in sorodnikov), medtem ko o omišljenih stresorjih govorimo takrat, ko zaradi lastnih predstav ali osebnostnih lastnosti oziroma izkušenj nekatere dejavnike in okoliščine zaznavamo kot ogrožajoče, medtem ko v resnici za to ni nobenega realnega razloga.

Girdano in Everly (1979; po Selič, 1999) sta opisala tri najpogostejše vzroke stresa:

- psihosocialni (človekova potreba po prilagoditvi v spremenjenih pogojih, občutek frustriranosti zaradi nezmožnosti doseči želeni cilj, preobremenjenost, pretirano vzburljenje, izrazito nadpovprečne zahteve in / ali premalo dražljajev v smislu dolgočasja ali osamljenosti).
- bioekološki (individualne značilnosti – bioritem, prehrabene navade, vzdražni pragi).
- individualni – dovzetnost ali ranljivost, ki je večja pri anksioznih osebah z nižjim samovrednotenjem, pri osebah s specifičnimi vzorci vedenja oz. osebnosti.

Rees (1976, po Selič, 1999) je stresor opredelil kot katerikoli agens ali zunanje dogajanje, ki povzroči notranje (psihobiološke) spremembe takšnega obsega, intenzitete in trajanja, da ogrožajo prilagoditvene potenciale organizma, kar lahko v nekaterih okoliščinah vodi v bolezen. Avtor je posebej poudaril razliko med fiziološkimi in psihološkimi stresorji ter dodal, da moči psihosocialnega stresorja ne določa samo grožnja, ampak tudi simbolični in anticipirani pomen (pripis).

### **1.2.6. Kognitivna ocena**

Richardson (po Kobolt, 1993) pravi, da morajo biti izpolnjeni trije kriteriji, da nekaj doživimo kot stresno:

- dogodek oz. okoliščine morajo biti za nas pomembne
- neugoden razplet mora imeti za nas neprijetno valenco
- posameznik doživlja lastno nekompetentnost, ker meni, da situacije ne bo obvladal.

Ko poudarjamo pomen kognitivne ocene (dogodkov, stanj, realnosti), s tem seveda ne skušamo razvrednostiti in ali izničiti vloge subjektivne realnosti. Kognitivne ocene je možno opisati v dveh temeljnih oblikah ( Lamovec, 1984, po Selič, 1999):

- primarna ocena – pomeni evalvacijo stresorja v smislu njegove nepomembnosti, benignosti, pozitivnosti ali stresnosti. V zadnjem primeru se stresor nadalje vrednoti kot škoda, grožnja ali izziv:
- sekundarna ocena – se nanaša na evalvacijo človekovih zmožnosti za izkoriščanje lastnih ( razpoložljivih ) virov odpornosti na stres ter za preseganje kratkotrajnega odziva na delovanje stresa.

Cohen in Wills (1985; po Sheridan in Radmacher, 1992) sta po pregledu rezultatov nekaterih raziskav o vplivu socialne podpore ugotovila, da je ocena razpoložljive socialne podpore za poravnanje s stresom dosti bolj pomembna kot dejansko stanje ( konkretna socialna podpora).

Pregled literature nam kaže, da obstajajo trije osnovni pristopi razumevanja stresa :

- prepoznavanje stresnih virov – inženirski model
- proučevanje reakcij organizma – medicinski model
- interakcionistični – psihosocialni model (Kobolt, 1993).

### **1.2.7. Viri odpornosti na stres**

Hobfoll (1989; po Sheridan in Radmacher, 1992) je stres opisal kot odgovor na dejansko ali umišljeno ogroženost oziroma izgubo nekaterih posameznikovih virov, ki jih je razvrstil v štiri skupine:

- objektivni viri – imajo »fizično« naravo in pojavno obliko ter nemalokrat pomenijo položajne simbole (npr. hipa je doma, hkrati pa odraža lastnikovo materialno blagostanje in socialni položaj);
- pogoji bivanja – so stanja, oblike in načini bivanja, ki imajo za posameznika veliko vrednot, saj navadno zahtevajo precejšnje investicije časa, energije in drugih sredstev. Gre za partnerstvo, starševstvo, državljanstvo ipd.
- osebne značilnosti – človekove lastnosti, veščine in spretnosti, kot so dopadljiv videz, ugodno samovrednotenje, delovne navade, občutek obvladovanja situacije ipd.
- energije – obsegajo vire kot so čas, denar in znanje. Ti nimajo posebne notranje vrednosti, sodelujejo pa pri pridobivanju in ohranjanju drugih vrst virov.

Vsakdanje življenje je za večino ljudi polno fizičnih, psiholoških, socialnih in kulturnih stresorjev, zato o stresu ne razmišljamo kot o redkem dogodku (oziroma dogajanju), marveč kot o sestavnem delu življenja, in ga obvladujemo z različnimi sredstvi.

Viri (resursi) raznih vrst nam omogočajo poravnavanje z vsemi opisanimi stresorji (Tomori, 1990, po Selič, 1999). Razdelitve in opredelitve teh izvorov odpornosti na stres so številne, najpogosteje pa je možno srečati naslednjo:

- materialni viri – denar in vse potrošne dobrine (hrana, obleka, stanovanje), s pomočjo katerih je možno izpopolnjevati najrazličnejše zahteve okolja in družbe ter zadovoljevati svoje potrebe;
- fizični viri – fizični atributi neke osebe, kot so telesna moč, zdravje in privlačnost, lahko v mnogočem olajšajo poravnavanje z stresom;

- intrapersonalni viri – »Notranje sile« posameznika so neredko ključni elementi v soigri poravnavanja z stresom. Med njimi izstopajo samopodoba, samovrednotenje in občutek lastne vrednosti;
- informacijski in izobrazbeni viri – stres pomagajo obvladovati tako splošno znanje kot tudi specifične informacije – marsikateri bolezni, ki je posledica dolgotrajne izpostavljenosti delovanju stresorjev, se je možno izogniti z upoštevanjem priporočil o zdravi prehrani, telesni dejavnosti, dejavnikih tveganja ipd;
- kulturni viri – kultura s svojimi tradicijami, običaji in rituali predstavlja okvir in daje ljudem občutek skladnosti, povezanosti in zavest o smiselnosti življenja, kar vse pozitivno vpliva na obvladovanje vsakdanjih napetosti in obremenitev. Doživljanje stabilnosti in varnosti sveta se krepi s številnimi (predvidljivimi) rituali, kot so poroke, krsti, mature, pogrebi in nenazadnje tudi sedmine.

Glede na učinek, ki ga povzroči določeni stresni dogodek, lahko govorimo o:

- eustres je pozitiven učinek stresnega dogajanja. Antonovsky (1979, po Selič, 1999) ga je poimenoval »dobri stres«. O njem priča vse več raziskovalnih poročil in tudi razmišljanje o vsakdanjem početju lahko potrdi, da je npr. Jogging sicer stresor za kardiovaskularni sistem, vendar ga hkrati krepi;
- distres je negativen učinek, natančnejša in bolj ustrezna opredelitev tistega, kar v vsakdanji uporabi pomeni pojem »stres« za večino ljudi. Antonovsky (1979, po Selič, 1999) je distres označil kot napor, napetost, ki ostane, kadar prvotna napetost ni bila zadovoljivo razrešena. Distres je tista oblika stresa, ki je za človeka škodljiva;
- nevtralni učinki – številni stresni dogodki izzvenijo brez opaznih učinkov, kar je povezano s pomenom, ki ga ima stresor (zahteva) za posameznika in z razpoložljivimi viri (resursi) npr. račun, za elektriko ne bo imel nobenega (ne dobrega ne slabega) vpliva na premožnega direktorja (nevtralni učinek), za nezaposlenega šoferja pa lahko pomeni velik distres (Selič, 1999).

Gregson in Locker (1993) omenjata še območje normalnega stresa – gre za občutek kontrole nad neko situacijo, v tem »območju« sploh ne občutimo, da smo pod stresom, počutimo se dobro in nimamo občutka, da nas bo delo ali kakšna obveznost preplavila, ni težav z zdravjem.

Stresogeni dejavnik dobi svoj pravi pomen šele, ko se njegove objektivne lastnosti povežejo s subjektivnim pomenom. Učinki so lahko spodbudni ali pa, nasprotno, obremenjujoči (Jelenkovič, 1999).

### 1.2.8. **Poravnavanje s stresom (coping)**

V anglosaški literaturi obstaja izraz »coping«, ki pomeni vsako reakcijo posameznika na zunanje življenjske obremenitve, ki služi temu, da emocionalno bolečino preprečimo, da se ji izognemo ali jo kontroliramo (Schmidt, 1999).

Proces poravnavanja s stresom tvorijo vsa kognitivna in vedenjska prizadevanja, ki temeljijo na izkoriščanju osebnih virov neke osebe (Folkman in Lazarus, 1984, po Lamovec, 1990) in so namenjena obvladovanju zunanjih in/ali notranjih zahtev.

Psihosociološki pristop upošteva povezavo med situacijo in stresnimi viri, ter med sposobnostjo posameznika, da se s stresnimi faktorji spoprime. Witmer (1985, po Kobolt, 1993) spoprijemalno sposobnost posameznika definira kot akcijo, s katero obvladamo situacijo in zmanjšamo tako interne kot eksterne zahteve, ki jih neka situacija dejansko ali anticipatorno za nas ima. Posameznikovo spoprijemanje s stresnimi situacijami ima dve osnovni funkciji:

- da situacijo obvladamo – tako imenovano orientirano vedenje;
- da reguliramo stresne emocije, zlasti doživljanje strahu, nevarnosti in zmanjševanje posameznikove samovrednosti.

Model copinga po Rayu, Lindopu in Gibsonu ( po Kneževič, 1997), postavlja coping v dvodimenzionalni koordinatni sistem, kjer so na eni strani razmere kognitivnih realizacij groženj in na drugi obseg kontrole. V ta koordinatni sistem spadajo naslednje vsebine:

- zavračanje – tukaj vidi oseba sebe kot žrtev nepravilne situacije. To je neke vrste odvzem pravic ali pričakovanja, ki so povezana z uporom v taki situaciji;
- kontrola – oseba se vidi kot obvladovalec situacije;
- resignacija – oseba misli, da so rezultati, ki so nastali, plod zunanjih vzrokov in jih smatra za usodne

- odvisnot – oseba meni, da je odvisna od drugih;
- izogibanje – oseba se izmika preteči situaciji;
- podcenjevanje – oseba se počuti varno, situacijo ne doživlja več kot pretečo.

Pri strategijah poravnavanja s stresom prevladujeta dve glavni usmeritvi, ki sta ju opisala Folkmanova in Lazarus (1984, po Selič, 1999):

- problemsko usmerjene strategije – gre za kontrolo stresorja in zmanjševanje, blaženje ali odpravljanje posledic njegovega delovanja. To so socialne veščine (asertivnost, intimnost, samozakrivanje), strukturiranje – zbiranje informacij o stresorju, zavedanje vzrokov in posledic stresnega dogajanja. Te strategije uporabljajajo osebe z višjimi dohodki in izobrazbo.
- strategije usmerjene k emocijam – so navadno povezane s ponovno oceno situacije. Če se zdi nesprejemljiva, neredko nastopita izogibanje ali zanikanje. Nekateri ljudje svoje postopke »kontrolirajo« z različnimi vedenjskimi postopki – s pretiranim uživanjem alkohola in drog, z zatekanjem k nadomestnim zadovoljitvam, kot so ukvarjanje s športom, gledanje televizije ipd. Takšno vedenje usmerja pozornost (Sarafino, 1990, po Selič, 1999) v stran od problema, ki ga je oseba predhodno ocenila kot nerešljivega oziroma nesprejemljivega. Možna in pogosta je uporaba obeh vrst strategij hkrati.

Oseba, ki razpolaga z dobro samopodobo je oseba, ki, zaupa vase in situacijo doživi kot izziv in potrditev, ne pa kot potencialno nevarnost, v kateri se ne bo uspela izkazati. Znani socialni psiholog Bandura (1982), po Kobolt, 1993) imenuje to lastnost samoučinkovitost in doživljanje lastne kometentnosti, ki deluje kot medialni mehanizem in omogoča, da situacijo doživimo kot pozitivni izziv.

Moški in ženske v zrelih letih so pri obvladovanju stresa problemsko usmerjeni (kontrafugacija), medtem ko v starosti prevladujejo pasivne strategije, usmerjene k emocijam (prav tam). Do razlike najbrž pride zaradi spremembe stresnih obremenitev – v srednjih letih je stres povezan z delom, denarjem, družino in prijatelji, v starosti pa z zdravstvenimi tegobami in domačimi razmerami.

Telesna dejavnost (fitnes) znižuje dovzetnost za stres, anksioznost, krvni pritisk in reaktivnost na splošno (Selič, 1999).



Kobasova (1979, po Lamovec, 1990) je proučevala zdravje ljudi, izpostavljenih hudim stresnim obremenitvam. Ob izanačenem stresu je skupina osebnostno bolj čvrstih posameznikov manj pogosto in manj resno obolevala. Tri leta kasneje je avtorica poleg osebnostne čvrstosti in stresa kontrolirala še telesno dejavnost in ugotovila, da obolevnost narašča in pada vzporedno s stresnimi obremenitvami pri ljudeh z večjo osebnostno čvrstostjo in telesno aktivnostjo (učinki obeh so očitni ter so bolj opani pri večjem stresu).

Za optimalno funkcioniranje mora človek poznati štiri temeljna področja duhovne rasti in razvoja (Ferčec, 1996):

- razumevanje duševnega zdravja – zmožnost za opravljanje dela (biti produktiven), za ljubezen (imeti prijatelje) in za igro (prerojevati se) tako, da sami ne bi doživeli notranjega stresa in da stresov ne bi povzročali drugim;
- razumevanje stresa in njegove stopnje – stresa se naučimo potem, ko smo ga zaznali ter s primernim izražanjem čustev uravnati na sprejemljivo jakost, s čemer se izognemo škodljivim posledicam;
- razumevanje sebe in drugih – zmožnost za objektivno ocenjevanje samega sebe ter zavedanje, da vselej prihaja do neskladja med našim lastnim mnenjem in mnenjem drugih o nas, upoštevanje, da vsi ljudje čutimo potrebo po pomembnosti in da bi nas drugi sprejemali in kazali zanimanje za nas;
- ohranjanje dobrega duševnega zdravja – za duševno ravnostezje moramo skrbeti neprenehoma, še posebej je pomembno ohranjanje samozavesti.

### 1.2.9. **Značilnosti strategij spoprijemanja s stresom**

Lehr in Thomae (1992, po Schmidt, 1999) uporabljata izraz obvladovalne strategije. K obvladovanju lahko štejemo vsa ravnanja, ki zmanjšajo stresnost situacije, torej toleriranje, reproduciranje, minimiziranje, prilagajanje institucionalnim vidikom, vzpostavljanje in gojenje socialnih stikov, pozitivno tolmalčenje, prilagajanje posebnostim in potrebam drugih ljudi.

Učinek stresogenih dejavnikov občuti vsakdo po svoje. Kako se bo posameznik nanje odzval, je odvisno od njegove psihofizične konstitucije, življenjske zgodovine pa tudi od trenutnega spleta okoliščin (Jelenkovič, 1999).

Na obvladovanje stresa in psihičnih obremenitev vplivajo poleg osebnostnih lastnosti še prehodne osebne značilnosti ter situacijski in drugi zunanji dejavniki (Musek, 1993, po Selič, 1999). Med osebnostnimi lastnostmi izstopajo čustvena stabilnost (moč, jeza, anksioznost), nagnjenost k depresivnosti in naučena nemoč, občutje nadzora in kompetentnosti, naučeni slogi soočanja s stresom in obrambnega reagiranja, empatija (zmožnost vživljanja in sočustvovanja), altruizem (pripravljenost pomagati), značilnosti medsebojnega obnašanja (odprtost, zaupanje, zmožnost poiskati podporo pri drugih, spretnost v medsebojnih odnosih), sposobnosti, znanje, veščine ter zdravstveno stanje.

Pomembne prehodne osebne značilnosti so razpoloženja, čustvena stanja, vloge, možnost ventiliranja in izpovedovanja negativnih občutij, ocene in presoje obremenjujoče situacije (kot izziv, kot grožnja, kot neizogibna škoda ali izguba) ter razlage in atribucije obremenjujoče situacije (interne in eksterne, globalne ali specifične, univerzalne ali individualne).

Med situacijskimi in drugimi zunanjimi dejavniki pa so v ospredju socialna podpora (s strani družine, prijateljev, znancev, institucij), viri za obvladovanje stresa (sredstva, rezerve – npr. materialne možnosti) ter stopnja empatije ali altruizma pri drugih osebah. Dobro oziroma slabo premagovanje stresa in psihičnih obremenitev je med vsemi osebnostnimi dimenzijami najbolj povezano z emocionalno labilnostjo.

Newhouse (2000) meni, da je to, kako doživljamo različne življenjske dogodke in ali jih interpretiramo kot stresne, odvisno predvsem od dveh stvari, in sicer od dožemanja položaja, v katerem se posameznik znajde (odnos do življenja, trdnost in kakovost socialne mreže posameznika, njegove izkušnje s podobnimi situacijami, nadzori, čustva, prepričanja) in pa od ocenjevanja lastnih zmožnosti in sposobnosti za spoprijemanje z nastalo situacijo (sposobnosti spoprijemanja s stresom, občutek nemoči, ki se morda lahko pojavi).

## 1.2.10. Vedenjski vorci in obvladovanje stresa

Friedman in Roseman (1974, po Selič, 1999) sta na osnovi opazovanja (in primerjanja) srčnih bolnikov opisala emocionalne in vedenjske značilnosti ( vzorce ) ter jih poimenovala:

TIP A – za ta vedenjski vzorec so značilni:

- tekmovalno storilnostna usmerjenost, obremenjena s samokritičnostjo in pomanjkanjem kakršnegakoli veselja (užitka) v prizadevanjih za striktno doseganje ciljev,
- nestrpnost, časovna stiska – popolno pomanjkanje tolerance za »neproduktivne« trenutke in iz tega izvirajoči prenatrpani urniki ter hkratno početje več stvari
- jeza (sovražnost), ki ni nujno ( neposredno ) izražena.

Ljudje tipa A so usmerjeni k aktivnemu delovanju in rezultatom. Prizadevajo si hitro dokončati eno opravilo in nato načeti novo nalogo. Opravijo več dela in delajo hitreje kot ljudje tipa B.

Tip B predstavlja popolno nasprotje s svojo netekmovalnostjo, lagodnostjo in odsotnostjo sovražnosti. Med obema je velika razlika tudi v odzivanju na stresne obremenitve. Osebe tipa A reagirajo hitreje in močnejše, stresor navadno ocenijo kot grožnjo za njihovo osebno kontrolo.

Za predstavnike tipa B je značilno, da so tihi in mirni. Redko pokažejo jezo ali druge vrste negativnih čustev, pa čeprav so morda v kriznem obdobju (Schermerhorn in drugi, 2004, po Treven, 2005).

Ob tem nekatere značilnosti tipa A »izzivajo« stresne dogodke – stalna naglica npr. botruje številnim prometnim ( in drugim ) nesrečam, sovražnost nemalokrat kvari odnose s sodelavci, ignoriranje znakov telesne izčrpanosti le to še povečuje ipd.

Če preučimo značilnosti obeh tipov ljudi, ugotovimo, da imata oba tipa prednosti in pomanjkljivosti. Ljudje tipa A se odlikujejo po izvedbi nalog, ki morajo biti dokončane v določenem roku in z razpoložljivimi viri. So pa nepotrpežljivi s tistimi, ki ovirajo ali povzročajo prekinitve v njihovem delu. Ljudje tipa B se odlikujejo pri nalogah, ki zahtevajo več preučevanja in razmišljanja. Več pozornosti namenjajo kakovosti rezultatov, pomembno jim je dati pravi odgovor ob koncu roka, ne pa katerikoli odgovor (Treven, 2005).

Nekateri avtorji (Argyle, 1992, po Selič, 1999) govorijo o osebnosti tipa C, za katero so značilne neasertivnost, neagresivnost, pohlevnost, ustrežljivost in pasivnost. Ljudje te vrste obvladujejo čustva, zlastni jezo, z mehanizmom supresije. Interpersonalne težave jih močno prizadenejo, vendar nikoli ničesar ne ukrenejo, le zmeraj bolj močni in depresivni so.

### **1.2.11.      Stresni življenjski dogodki**

Čeprav morda nekdo živi resnično »čarobno« življenje, bo verjetno doživel tudi kakšen travmatičen dogodek ali spremembo, na primer smrt partnerja, razvezo zakonske zveze, poškodbo otroka, nezaželeno nosečnost ali upokojitev. Kakšne so posledice takšnih dogodkov pri človeku? Odgovor na to vprašanje so najprej proučevali psihologi, ki so se dogovorili z večjo skupino ljudi, da naj dodelijo poljubno število točk (od 1 do 100) različnim življenjskim dogodkom in pri tem upoštevajo, kako dolgo so potrebovali, da so v sebi znova vzpostavili ravnovesje po posameznem dogodku (Holmes, Rahe, 1967, po Treven, 2005).

Prvi večji pregled stresorjev sta pripravila Holmes in Rahe leta 1967 na medicinski fakulteti v Washingtonu (Trček, 1994, po Horvat, 1999). Oblikovala sta lestvico sprememb (Life change units) in jih prelila v število točk. Seštevek številčnih vrednosti vseh stresnih dogodkov v življenju posameznika kaže na količino stresa, ki jo je posameznik izkusil. Največji stres je 100 točk, zdrav človek pa prenese 300 obremenilnih točk v enem letu. V tabeli 1 so navedene nekatere od stresnih življenjskih dogodkov, ki sta jih navedla Holmes in Rahe leta 1967.

**Tabela 1: Stresni dogodki v življenju**

DOGODEK	RELATIVNA STRESNOST
smrt partnerja	100
Razveza	73
privedba v zapor	63
smrt v ožji družini	63
Poroka	50
odpust iz delovnega razmerja	47
Upokojitev	45
Nosečnost	40
smrt dobrega prijatelja	37
otrok zapusti dom	29
težave z nadrejenimi	23
spremembe bivališča	20
spremembe delovnih razmer	20
Dopust	13
Božič	12

Legenda: dogodek (vrsta dogodkov), relativna stresnost (številke od 0 do 100, pri čemer je 0 najmanjša vrednost, 100 največja vrednost).

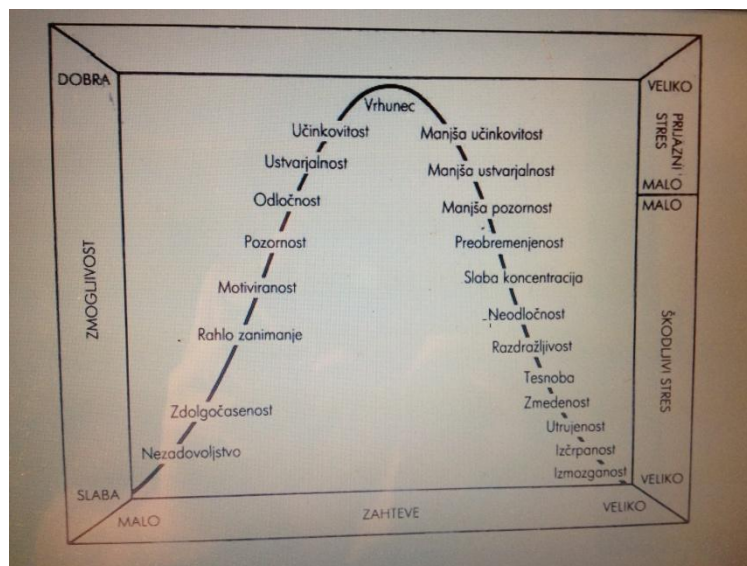
V tabeli so navedeni stresni dogodki v življenju, in sicer od najbolj stresnih do najmanj stresnih. Najbolj stresni so dogodki, z večjo oceno stresa.

Posledice pridobitve visokega števila stresnih točk so za človeka dramatične. Če posameznik v krajšem časovnem obdobju doživi dogodke, ki jim je možno skupno dodeliti večje število stresnih točk, se bo pri njem v naslednjih mesecih verjetno prej pojavila bolezen kot pri tistih, ki so bili pod manjšim stresom in so pridobili manj točk (Treven, 2005).

Lestvica stresorjev je sicer nastala pred skoraj 40 leti, na kar je treba opozoriti, saj bi bila lestvica – če bi jo sestavljali v današnjem času – drugačna. Kljub temu pa zajema večino pomembnih življenjskih dogodkov in lahko služi kot orientir pri ugotavljanju količine stresa v nekem časovnem obdobju (Barborič idr. 2005).

### 1.2.12. **Stres in zmogljivost**

Zaradi pomanjkanja resnih zahtev in izzivov nas prevzame naraščajoč občutek nezadovoljstva in naveličanosti, saj smo prepričani, da bi lahko od sebe dali še marsikaj več, in začnemo se dolgočasiti. Ravnovesje stresa se takrat hitro nagne v območje škodljivega stresa. V enakem položaju se znajdemo, kadar so zahteve pretirane in nam zaradi preobremenjenosti začne primanjkovati časa ali pa smo prepuščeni hujšim življenjskim preizkušnjam. Med nami je malo srečnežev s pretanjenim in zavidanja vrednim občutkom za pravo mero, ki jim nezmotljivo narekuje, naj se umaknejo, kadar so preobremenjeni. Znajo si vzeti čas za sprostitev in si znova napolniti zalogo energije (Looker in Gregson, 1993).



Slika 2: Stres in zmogljivost ( Looker in Gregson, 1993).

Slika prikazuje povezanost stresa in zmogljivosti, od slabe k dobri zmogljivosti do malo in veliko zahtev.

### 1.2.13. **Posledice stresa**

Prve in najpogostejše navedene bolezni, ki so povezane s stresom, so bolezni srca in ožilja ( Gregson in Looker, 1993). Stres vpliva tudi na nekatere druge telesne funkcije, tako lahko uživanje hrane med doživljanjem stresa povzroči težave v prebavnem sistemu. Dolgotrajni stres vpliva tudi na izgubo telesne teže, lahko vpliva na nepravilnosti v menstrualnem ciklu, pojavi se manjša spolna sla, lahko vpliva tudi na manjšo plodnost. Gregson in Looker (1993)

menita, da naj bi bila kar četrtna primerov neplodnosti posledica stresa.

### **Odzivi na stres pri človeku:**

#### **FIZIOLOŠKE POSLEDICE:**

bolezen srca

težave z hrbtenico

rana na želodcu

glavobol

rak

kožne bolezni

visok krvni pritisk

#### **PSIHIČNE POSLEDICE:**

družinske težave

nespečnost

impotenca

depresija

fobije

nočne more

sindrom izgorevanja

#### **VEDENJSKE POSLEDICE:**

pretirano kajenje

potreba po alkoholu

uživanje drog

dovzetnost za nesreče

motnje v prehranjevanju

posledice stresa (Treven, 2005)

Raziskave (Sarafino, 1990, po Selič, 1999) so pokazale, da se ljudje, ki doživijo hude stresne obremenitve ( npr. ločitev), vedejo na načine, ki povečujejo verjetnost bolezni in ali poškodb – uživajo bistveno več alkohola, cigaret in kave kot tisti, ki niso bili izpostavljeni hudemu stresu. Pogosta zloraba alkohola in neprevidnost (neskrbnost) najbrž tudi sooblikujeta visoko stopnjo nesreč pri delu, v športu, doma in ali v prometu, značilno za ljudi, ki so močno stresno obremenjeni. Raziskave so potrdile vpliv stresnega dogajanja in nevrokemične, hormonske in

imunske procese. Pri teh številni podatki kažejo, da stres slabi odpornost za akutne respiratorne infekcije oziroma vpliva na celotno funkcioniranje imunskega sistema.

Bolezni pojavi pri stresu niso samo fizične narave, posledica stresa so lahko tudi številne negativne psihične posledice. Zaradi lastnih psihičnih težav pod obdobjem dolgotrajnega stresa prihaja do umika iz družbe, psihične težave pa so pogosto povezane s fizičnimi, saj so študije (Selič, 1999) pokazale, da se pri ljudeh, ki zbolijo za koronarnimi boleznimi, pogosteje pojavljajo nevrotičnost, čustvena nestabilnost, anksioznost in depresivnost.

Stres lahko povzroči simptome, po katerih sklepamo, da smo telesno bolni, čeprav smo v resnici povsem zdravi (Tyrer, 1980).

Kronično stresno delovno situacijo je možno razumeti kot časovno omejeno, če se lahko posameznik v svojem prostem času zadovoljivo distancira in regenerira (Selič, 1999).

#### **1.2.14. Sindrom izgorevanja**

Izgorevanje je razmeroma nov pojem, ki je bil hitro sprejet v strokovni literaturi. Gre za občutek izčrpanosti pri človeku, ki je pod velikim pritiskom in ima malo virov zadovoljstva (Moss, 1981, Cooper in drugi, 2004, po Treven, 2005).

Strokovnjaki za stres so prepričani, da se izčrpanost pojavi takrat, ko je telo podvrženo stanju intenzivnega stresa šest do osem tednov. Kot rezultat tako podaljšanega stresa se telo utruji in izgubi svojo prožnost in odbojnost, potrebno za obvladovanje situacij. Ta biokemična izčrpanost je pogosto imenovana tudi »izgorelost« (Youngs, 2001).

Do sindroma izgorevanja navadno pride pri posameznikih, ki opravljajo poklice, v katerih je potrebno veliko osebne angažiranosti in vlaganja v delo, pričakovanja glede izvedbe dela pa so velika. Pogosto so ti ljudje močno čustveno navezani na svoje delo – kot so na primer direktorji podjetij (Levinson 1981, po Treven, 2005).



Maslach in Leiter (2002) pravita, da se izgorevanje vedno lažje pojavi takrat, kadar se med naravo dela in naravo človeka, ki ga opravlja, pojavijo velika neskladja. Kot možne vzroke za nastanek izgorevanja na delovnem mestu navajata:

- počutimo se preobremenjeni;
- nimamo nadzora nad delom, ki ga opravljam;
- za delo nismo nagrajeni;
- soočamo se z razpadom skupnosti;
- z nami ne ravnajo pošteno;
- opravka imamo z nasprotujočimi se vrednotami.

Zgodnje faze:

- izvedba dela

zmanjšanje učinkovitosti

zmanjšanje iniciativnosti

pojemanje zanimanja za delo

progresivno manjšanje sposobnosti za izvedbo dela pod stresom

- fizična stanja

izčrpanost, utrujenost

glavoboli

težave z želodcem

izguba teže

nespečnost

- vedenjski simptomi

spreminjanje razpoloženja

hiter odziv z jezo

manjša tolerantnost

sumničavost

občutek nebogljenosti

Pozne faze:

- poskusi samozdravljenja (pomirjevala, alkohol)
- povečana togost (mišljenje postaja bolj zaprto, vodenje pa nefleksibilno)
- spraševanje po lastnih sposobnostih, sposobnostih sodelavcev in organizacije
- več časa je namenjenega delu, produktivnost se zelo zmanjša

Znaki izgorevanje (Moss, 1981, po Treven, 2005)

Do izgorevanja pride takrat, ko so velika razhajanja med značilnostmi službe oziroma značilnostmi nalog, ki naj bi jih posameznik opravil ter osebnostjo posameznika, ki naj bi to nalogo opravil. Ponavadi je najboljši indikator neujemanja med posameznikom in nalogo preobremenjenost, kar se kaže tudi tako, da moramo v prekratnem času preveč opraviti, mi pa nimamo potrebnih virov, s katerimi bi to storili (Maslach in Leiter, 2002).

Pogosto velja mnenje, da se ljudje, ki izgorevanje doživljajo, ne znajo spoprijeti z nalogami življenja, da so si naložili preveč in imajo čustvene težave, ki povzročajo izgorevanje. In to mnenje pogosto sprejmejo tudi ti ljudje sami (Barborič idr., 2005).

Izgorevanje na delovnem mestu ni nov fenomen. Pred dvajsetimi leti so se z njim ukvarjali predvsem delavci v poklicih, ki so bili usmerjeni k človeku, na primer humanih dejavnostih, zdravstvu in izobraževanju. Tako nekoč kot danes je lahko delo v poklicih teko zelo čustveno in telesno zahtevno, da je stopnja tveganja zaradi izgorevanja visoka. Razlika med nekoč in danes je predvsem v tem, da je poklicev z visoko stopnjo občutljivosti vedno več. Naraslo je tudi število vodstvenih položajev, v katerih morajo delavci nadzorovati druge delavce in jih učinkovito vzpodbujati k produktivnosti. Poleg tega se je način dela vedno bolj usmerjal v delovne skupine, v katerih morajo delavci delati skupaj s kolegi in ne samostojno (Maslach in Leiter, 2002).

### **1.2.15.      Stres na delovnem mestu**

De Wolffovo (1988) mnenje se ujema s trditvijo Argylea (po Selič, 1999), da je delo zelo pomemben del življenja vsakdanjega človeka. Nudi številne možnosti socialnih interakcij in osebostnega napredka (rasti). Močno vpliva na samopodobo in občutek lastne vrednosti ter lahko služi kot izziv za samoizpopolnjevanje.

Krasek in sod., (1987, po Selič, 1999) so stres pri delu opisali z različnimi dejavniki:

- delovni položaj

- pomanjkanje kontrole
- ponavljajoča se opravila
- odgovornost za druge
- konfliktnost vlog
- nevarnost.

Nesporno ima poklicno življenje veliko vlogo v socializaciji odraslih (Rot, 1983, po Selič, 1999). Poklicno (delovna) socializacija vpliva na osebnostno rast, učinkovitost in na prizadevanja za ohranjanje zdravja. Ob tem lahko moteče delujejo prenasičenost z delom, kakor tudi preveliko in premajhno število delovnih nalog, saj povzročajo stresna stanja.

Ros in Altmaier (2000, po Treven, 2005) menita, da neustrezni dejavniki v delovnem okolju pogosto povzročijo določene fiziološke simptome pri ljudeh. V okoliščinah, ko se moramo spopasti z velikimi zahtevami, ki smo jih komaj še zmožni izpopolniti, nastanejo v našem telesu naslednje spremembe:

- adrenalin začne naraščati
- več krvnega sladkorja prehaja v krvni obtok
- srčni utrip in krvni pritisk se povečata
- dihanje postane hitrejše
- mišice se napnejo in pripravijo telo na odziv z akcijo
- znojimo se.

Mnogi avtorji so namenili svojo pozornost raziskovanju stresa pri delu (Sarafino, 1990, po Selič, 1999). Odkrili so tesne zveze med zmanjšanjem delovanja delovnih stresorjev in kvaliteto odnosov s sodelavci in nadrejenimi. Ljudje, ki so dobili dovolj emocionalne podpore, so kazali manj fiziološke napetosti (strain – a) in poslabšanja kognitivnih izdelkov. Socialna podpora s strani sodelavcev je pri obvladovanju organizacijskega in delovnega stresa bolj dobrodošla kot družinska podpora.

Poseben izvor stresa je nadlegovanje na delovnem mestu (ang. Mobbing). Lahko ga opredelimo kot ponavljajoče se neprimerno ravnanje z zaposlenimi ali skupino zaposlenih, ki ogroža njihovo zdravje in varnost. O nadlegovanju na delovnem mestu govorimo, če gre za besedne ali fizične napade ali pa bolj prefinjene pritiske na zaposlene, kot so npr. nerazumni

roki, neizvedljive naloge, postavitve na nižje delovno mesto in družbena osamitev (Treven, 2005).

S spreminjanjem pogojev dela, s tranzicijo, s staranjem prebivalstva in globalizacijo se vse večje obremenitve pojavljajo tudi v našem okolju. Psihične obremenitve so tako v svetu kot pri nas posledica sprememb na trgu dela. Povečuje se delež zaposlenih v storitvenih dejavnostih, za katere so značilne predvsem psihične obremenitve. Posledice teh obremenitev so pogostejše doživljanje stresa in nanj vezane bolezni. Učinkovitost obvladanja psihične obremenjenosti je močno odvisna od delovnega okolja, v katerem se pojavljajo. Analize vzrokov preobremenjenosti (Lovše, 2008) kažejo, da so vzroki obremenitev pogosto specifični, močno odvisni od dejanskih delovnih razmer in opremljenosti posameznika za soočanje s spremenljivimi pogoji in novimi zahtevami. Zato so tudi ukrepi, namenjeni razbremenitvi, specifično odvisni od okolja.

Kaj povzroča stres na delovnem mestu oziroma kaj so lahko stresorji na delovnem mestu?

- Časovni pritiski in (pre)hiter tempo dela z neodložljivimi termini. Leta 2000 je v državah Evropske unije več kot 58 % zaposlenih delalo več kot 60 % delovnega časa v pospešenem tempu ali/in pod časovnim pritiskom.
- Slaba organizacija dela, pomanjkljive informacije, nepoznavanje svoje vloge in odgovornosti na delovnem mestu.
- Nezmožnost organizacije svojega dela ali vpliva na spremembo dela. Več kot 30 % zaposlenih (najpogosteje v storitvenih dejavnostih npr. delo s strankami) nima možnosti vpliva na potek in organizacijo svojega dela.
- Fizične obremenitve in prostorska omejenost. V EU je leta 2000 več kot 45 % zaposlenih opravljalo svoje delo v prisilnih državah (najpogosteje prizadeta vrat in križ). Teža posameznih predmetov sicer ni bila tako velika kot skupno breme, ki so ga delavci na dan prenesli oz. pretovorili.
- Monotonija, preprostost in število enoličnih (enostranskih gibov, ki jih opravijo delavci za tekočim trakom, tipkovnico ali na blagajni.
- Nočno delo, delo s strankami in izolirano delo rez sodelovanja sodelavcev in nadrejenih.

- Napake in spodrseljaji niso dovoljeni in so kaznovani. Pritisk, opraviti delo brezhibno, natančno, v skladu z navodili, po standardnih postopkih in v dogovorjenem času, povzroča dodatno obremenitev in s tem stres.

Dolgoročno takšna situacija vpliva na posameznikovo zdravje in zmogljivosti. Stres poslabša naše počutje in čez čas lahko zbolimo. Negativno vpliva na našo delovno sposobnost in produktivnost, ki sta zaradi daljšega delovanja stresa manjši.

V zadnjih letih se telesne in psihične obremenitve pri delu spreminjajo – vedno več je psihičnih obremenitev. Specialne oblike stresa na delovnem mestu so t.i. mobing ali grožnje nadrejenih zaposlenim delavcem. Vedno več je nasilja ( spolno nadlegovanje, telesno nasilje in psihični pritisk), vse več je nesreč in kriznih situacij, nesreč s telesnimi poškodbami in posledičnimi psihičnimi težavami.

Stresna ogroženost je velika, kadar delovna situacija zahteva naslednje pogoje, in sicer veliko dela oziroma preveč dela, nizko zahtevana dela pri visoki poklicni kvalifikaciji, malo samostojnosti pri izvajanju delovnih operacij, malo podpore kolegov in sodelavcev oz. nadrejenih in oporečni delovni pogoji.

### **1.3. Problem, cilji in hipoteze**

V nalogi sta nas zanimala športna rekreacija nasploh, športna rekreacija na delovnem mestu ter pomen in vloga le te v delovnem okolju.

Počutje na delovnem mestu vpliva na kvalitetno delo. Podjetja si prizadevajo za čimboljše delovno učinkovitost delavcev ter za čim manj odsotnosti od dela. Delovna doba postaja v zadnjem času vse daljša, ljudje preživijo na delovnem mestu vse več časa. Promocija zdravja na delovnem mestu mora biti pomembna strategija delodajalcev. Varovalni dejavnik zdravja je redna gibalna aktivnost, ki ščiti pred številnimi kroničnimi nalezljivimi boleznimi. Pozitivni učinki se lahko kažejo tako v ohranjanju in izboljšanju telesnega in duševnega zdravja. Podjetja, ki se zavedajo pomena gibanja za zdravje, ponujajo številne športno rekreativne

programe svojim zaposlenim in jih tudi finančno podpirajo. V nalogi bomo podrobno analizirali športnorekreativne navade v podjetju Reflex Gornja Radgona.

REFLEX d.o.o. je inovativno slovensko podjetje za oplemenitenje in predelavo ploščatega stekla, ki že skoraj tri desetletja razvija in izpopolnjuje ponudbo svojih izdelkov in storitev. S široko izbiro izolacijskih, kaljenih ter lepljenih stekel lahko uresničijo domala vsako zamisel, ki obogati bivanjske in delovne prostore z novimi vidiki svetlobe. Številne občudovanja vredne stavbe dokazujejo njihovo usmerjenost v vrhunsko in celovito izvedbo steklenih fasad ter drugih arhitekturno zahtevnih projektov. Z odprtjem nove poslovne enote v Poljčanah so razširili njihovo dejavnost tudi na izdelavo proizvodov iz aluminija. Aluminij je presenetljiv material, ki svetu sedanjosti in prihodnosti daje povsem nove razsežnosti. V prijaznem sožitju s steklom, jeklom in drugimi vrhunskimi materiali omogoča izvedbo pročelij, ki navdušujejo z videzom, trajnostjo in funkcionalnostjo. Z združitvijo znanja in izkušenj, ki izhajajo iz dela s steklom in z aluminijastimi profili, pa sta se v tej enoti razvili še dve vzporedni dejavnosti, in sicer proizvodnja tuš kabin in proizvodnja hladilniških vrat. Razvojna naravnost, inovativnost, izkušnost, odgovorno ravnanje z energijo in okoljem so vrednote vsakega od skoraj 300 strokovnjakov, mojstrov in delavcev podjetja REFLEX.



**Slika 3: Referenca podjetja Reflex (2012).**

Slika 3 prikazuje referenco podjetja. Na njej je opazno, s čim se ukvarja podjetje (steklene konstrukcije, fasade, okna in balkonske ograje. Razberemo lahko, da je spekter le teh zelo velik).

Ugotavljali bomo splošno oceno zdravja, prav tako pa tudi pogostost in količino ukvarjanja s športom, ukvarjanje s športno rekreativnimi dejavnostmi ter aktivnostjo nasploh. Našteto bomo ugotavljali in analizirali pri zaposlenih v navedenem podjetju. Nadalje bomo analizirali povezanost med športno rekreativnimi navadami in splošno oceno zdravja, povezanost med športno rekreativnimi navadami in pomembnosti športne aktivnosti v življenju zaposlenih in povezanost med gibalnimi navadami in stresom na delovnem mestu.

Glavni cilji naloge so ugotoviti športnorekreativne navade zaposlenih, ugotoviti povezanost med športno rekreativnimi navadami in splošno oceno zdravja, povezanost med športno rekreativnimi navadami zaposlenih in pomembnosti le teh navad za njih v življenju ter povezanost med športno rekreativnimi navadami in stresom na delovnem mestu. V nalogi želimo:

- ugotoviti športno rekreativne navade zaposlenih (pogostost, količina)
- ugotoviti splošno oceno zdravja
- ugotoviti povezanost med športno rekreativnimi navadami in splošno oceno zdravja
- ugotoviti povezanost med športno rekreativnimi navadami zaposlenih in pomembnosti le teh navad za njih v življenju
- Ugotoviti povezanost med gibalnimi navadami in stresom na delovnem mestu

Na podlagi postavljenih glavnih ciljev smo izpeljali tudi sledeče alternativne hipoteze:

- H1: Zaposleni se preredko in časovno premalo ukvarjajo s športno rekreacijo
- H2: Splošna ocena zdravja z dobro ali več izbere več kot 50 % izprašanih
- H3: Tisti, ki se več ukvarjajo s športno rekreacijo, svoje zdravje ocenjujejo višje
- H4: Tisti, ki se več gibljejo, jim je v življenju športna rekreacija bolj pomembna
- H5: Tisti, ki se več ukvarjajo s športno rekreacijo, jih stres ne prizadane v tolikšni meri, kot ostale





## 2. METODE DE LA

### 2.1. Vzorec anketiranih

V raziskavo je bilo vključenih 100 proučevanih oseb. Vsi so zaposleni v navedenem podjetju, podjetju Reflex v Gornji Radgoni. Vse proučevane osebe **so moškega spola**.

Vse osebe so moškega spola zaradi lažjega proučevanja in analize ter iz istega podjetja zaradi tega, ker jim bodo rezultati zelo koristili oz. jim bodo pomagali pri izboljšanje stanja glede športno rekreativnih navad in stresa na delovnem mestu. Vključeno število oseb je takšno zaradi vzorca ter osnovnih pravil statistike.

Kot smo lahko razbrali iz ankete, je bil **najmlajši** zaposleni (proučevana oseba) stara 19 let, **najstarejši** zaposleni, pa 54 let. **Aritmetična sredina** let je 33,6.

Ker gre za podjetje, kjer je 80 % delavcev, ostali so vodje, kadrovske, vodstveni kadri, se zaposlujejo tako mlajši kot starejši, razlika v letih je zelo vidna. Razberemo lahko, da je najmlajši zaposleni star 19 let, predvidevamo, da se je zaposlil takoj po šoli in takšnih ni malo, saj je regija že v osnovi med manj razvitimi.

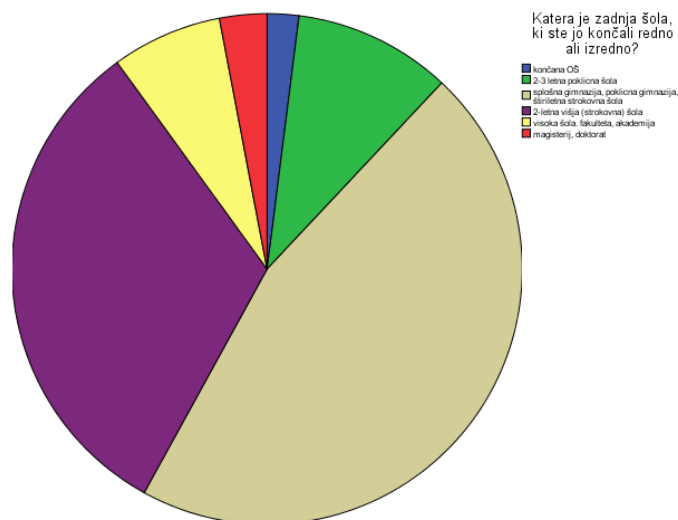
**Najmanjša** proučevana oseba, (zaposleni) je bila velika 155 cm, **največja** proučevana oseba pa je bil velik 194 cm. **Aritmetična sredina** velikosti je 175,94 cm.

**Najtežja** proučevana oseba (zaposleni) je bila težka 118 kg, **Najlažja** proučevana oseba je bila težka 48 kg. **Aritmetična sredina** teže je 78,75 kg.

Proučevane osebe so živele v **velikih mestih** 3 %, v **predmestjih ali obrobjih velikega mesta** 4 %, v **manjšem mestu** 21 % **na vasi** 61 % in **na kmetiji ali hiši na deželi** 11 %;

Glede območja, v katerem živijo, ni potrebno izgubljati besed. Gre za območje, kjer gre dejansko za tipično podeželje. Iz tega vprašanja lahko sklepamo, da imajo zaposleni poleg službe še nekaj obdelovalne površine ali kaki vrtiček, kjer dodatno delajo in jim tudi zaradi tega športna rekreacija nasploh ni zanimiva v tolikšni meri.

Proučevane osebe so glede izobrazbe označile sledeče, največ jih je končalo **splošno gimnazijo, poklicno gimnazijo ali štiriletno strokovno šolo 46 %**, nato **2 letno višjo strokovno šolo 32 %**, sledi **2 do 3 letna poklicna šola, nato visoka šola, fakulteta ali akademija 7 %**, **magisterij, doktorat 3 %** in **končana oš 2 %**.



Slika 4 prikazuje, kako so izobraženi zaposleni v obravnavanem podjetju.

Glede odgovorov o končani šoli je zadeva povsem razumna in pričakovana. Največ jih ima končano srednjo šolo, katero rabijo za ta poklic, nekaj tudi višjo strokovno šolo, prav tako iz naslova opravljanja le tega poklica. Predvidevamo, da je stanje takšno zaradi tega, ker za delo ne rabijo visoke izobrazbe, prav tako niso imeli bodisi interesa, bodisi možnosti ali volje do uspeha na nadaljnem šolanju, zato jim ni preostalo drugega, kot da se zaposlijo v podjetju v bližini njihovega doma.

## 2.2. Pripomočki

Za zbiranje podatkov in ugotavljanje obstoječega stanja smo uporabili anketni vprašalnik. V prvem delu vprašalnika smo pridobili socialno demografske podatke proučevanih oseb, v nadaljevanju podatke o športno rekreativnih navadah zaposlenih ter povezave te tematike s stresom nasploh in stresom na delovnem mestu. Uporabljeni vprašalnik je bil enostaven, vsem razumljiv, na voljo je bil eden ali več možnih odgovorov, med katerimi so anketiranci izbrali enega od ponujenih. Za analizo podatkov smo uporabili program SPSS.

## 2.3. Postopek

Za analiziranje podatkov smo kot navedeno zgoraj, uporabili anketni vprašalnik.

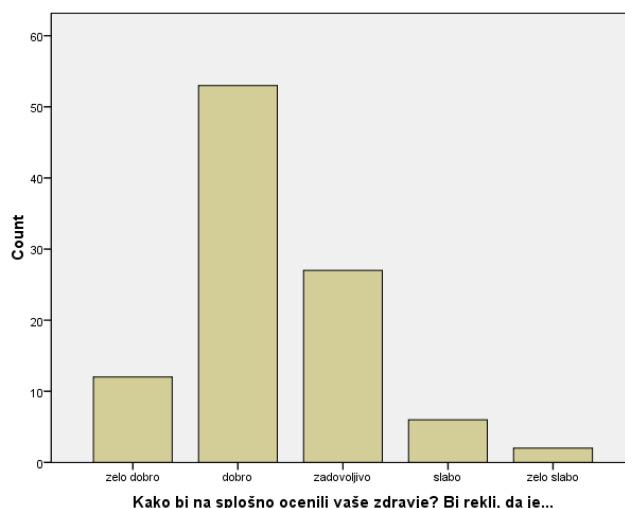
Podatke bomo analizirali s pomočjo programa SPSS. Izračunali smo osnovne statistične parametre za vse merjene spremenljivke. Povezanost smo ugotavljali s Kendallovim in Pearsonovim koeficientom korelacije. Hipoteze smo sprejemali s 5 % tveganjem. Najprej smo analizirali socialno demografske podatke zaposlenih, v nadaljevanju, pri vprašanjih, povezanih s športno rekreacijo in ukvarjanja z le to (npr. število ur ukvarjanja s športno rekreacijo), smo bili zelo natančni, prav tako pri vprašanju, s katerim športom so se največ ukvarjali v zadnjih 12 mesecih, saj je športov zelo veliko. Pri vprašalniku LOS smo morali paziti, kako so opredelili stresorje, saj smo jim dali navodila naj označijo le tri, kateri so za njih najbolj značilni. Socialno - demografske značilnosti smo analizirali po že preverjenih metodah, vprašanja glede ŠR so povezane z že obstoječimi vprašalniki OŠR in vprašalnikom GHQ, stres na delovnem mestu pa smo merili z vprašalnikom LOS (lestvica ocenjevanja stresa).

Splošni vprašalnik o zdravju (General Health Questionnaire – GHQ-12), avtorja Goldberg (1972), s katerim ugotavljamo odsotnost oz. pomanjkanje zdravja. Vprašalnik obsega 12 trditev, poskusna oseba s pomočjo 5 – stopenjske lestvice (1 = sploh ne, 2 = le malo, 3 = ne več kot običajno, 4 = nekoliko več kot običajno, 5 = veliko več kot običajno) označi, v kolikšni meri posamezna trditev drži zanjo. Gre za presejalni instrument za zaznavanje psihiatričnih motenj v skupnostni sestavi in nepsihiatrični klinični sestavi, kot npr. primarna oskrba ali splošna praksa.

Vprašalnik Los: Anketirani so imeli v tabeli navedene različne izvore stresa (41 izvorov). Izmed le teh dogodkov oz. situacij so morali izbrati tisto, ki za njih predstavlja najbolj ogrožajoč dejavnik ter so ga prej in ga še močno občutijo. Obkrožiti so morali le ta dejavnik oz. situacija izmed navedenih možnosti.

### 3. REZULTATI Z RAZPRAVO

Na vprašanje 8 »**Kako bi nasplošno ocenili vaše zdravje?**«, so proučevane osebe odgovarjale naslednje: **zelo dobro** jih svoje zdravje označuje 12 %, **dobro** 53 %, **zadovoljivo** 27 %, **slabo** 6 % in **zelo slabo** 2 %.



Slika 5: Splošna ocena zdravja - enostavni stolpični grafikon.

Slika 5 prikazuje, kako zaposleni ocenjujejo svoje zdravje po Likartovi lestvici.

Res je, da je večina svoje zdravje ocenila kot dobro, zadovoljivo in zelo dobro, ampak predpostavljamo, da je prvi razlog za takšne rezultate to, da gre za mlajšo generacijo zaposlenih (zaposleni so v povprečju stari 33,66 let) in se zdravstvene težave še ne kažejo v tolikšni meri kot pri starejši generaciji, drug razlog pa, kako oni obravnavajo besedo zdravje. Predpostavljamo, da svoje zdravje ocenjujejo z dobro, ker mislijo, da so zdravi, čili, čeprav se ne ukvarjajo s športom, rekreacijo in ne počnejo kaj dosti zase. Njim pomeni biti zdrav – lahko grem v službo.

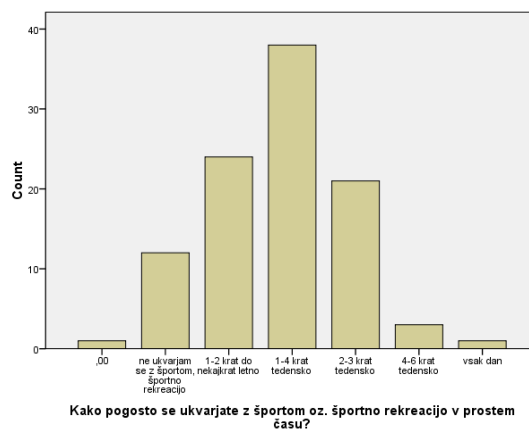
Vprašanje 9: »**Ali Vas pri Vaših opravilih kakorkoli ovira kakšna kronična bolezen, invalidnost ali psihična težava? Če da, do kolikšne mere Vas ovira?**« Anketiranci so odgovarjali naslednje:

**da, precej** 3 %, **da, do neke mere** 20 %, **ne** 75 % in **ne vem** 2 %.

Lahko se nanašamo na zgoraj navedene odgovore – trenutno ima zdravstvene težave slaba tretjina zaposlenih, ostali ne – gre za mlajšo generacijo, zato velika večina zdravstvenih težav zaenkrat nima oziroma jih ne občuti. Vprašanje je, kaj bo čez nekaj let ob predpostavki, da se bodo gibalni enako kot do sedaj in imeli enak življenjski stil.

Vprašanje 10: »Kako pogosto se ukvarjate s športno rekreacijo?« Odgovori so bili naslednji:

s športom, športno rekreacijo se ne ukvarja 12 % proučevanih oseb, od 1 do 2 - krat letno se z športom oz športno rekreacijo ukvarja 24 % proučevanih oseb, od 1 do 4 - krat tedensko 38 % in od 2 do 3 - krat tedensko 21 % proučevanih oseb, od 4 do 6 - krat na teden pa se s športom oziroma športno rekreacijo ukvarja le peščica, to je 3 % proučevanih oseb.



Slika 6: Pogostost ukvarjanja s športno rekreacijo - enostavni stolpični grafikon.

Slika 6 prikazuje pogostost ukvarjanja s športno rekreacijo zaposlenih v obravnavanem podjetju.

Pri vprašanju, kako pogosto se ukvarjajo s športom oz. športno rekreacijo, je predstavljenih veliko vidikov. Več kot tretjina zaposlenih se s športno rekreacijo sploh ne ukvarja oz. se ukvarja nekajkrat na leto. Predpostavljamo, da se ne zavedajo pomena športne rekreacije, zdravja, oz. imajo napačno predpostavljene pojme, kaj pomeni športna rekreacija – za nekatere je to delo na vrtu. Potrebno bi bilo zaposlene ozaveščati o zdravem načinu življenja, gibanju, uravnoteženi prehrani, saj bi bil feedback sigurno odličen. Zdrav zaposleni pomeni, da podjetje dobro funkcionira (ni nepotrebnih stroškov, bolnišk, s tem povezanih nadur ipd).

Sledilo je podvprašanje, »Koliko ur športne rekreacije je to povprečno na teden?«

Nekaj več kot ena tretjina – 33 % jih je odgovorila, da na teden te rekreacije ne nanese niti za eno uro, 8 % oseb je odgovorilo, da je to v povprečju ena ura na teden, 17 % jih je odgovorilo 2 uri na teden, 13 % pa, da je to v povprečju 3 ure športne rekreacije na teden. S povprečno štirimi urami rekreacije na teden se zadovolji 11 % proučevanega vzorca, s petimi urami 8 %, s šestimi 3 %, osmimi 2 %, desetimi 2 %, dvanajstimi 2 % in dvajsetimi urami 1 %.

Vprašanje 11: »**Na kakšen način se ukvarjate z športom oz. športno rekreacijo?**« **Vodeno tekmovalno** se jih ukvarja s športom, športno rekreacijo 5 %, **z redno vsaj enkrat do dvakrat tedensko**, se jih ukvarja 32 %, **neredno športno rekreacijo, na občasnih akcijah, prireditvah** 27 %, **z neredno, občasno, v prostih dneh ali na dopustu pa** 36 % anketiranih.

Pri tem vprašanju predvidevamo, da verjetno velika večina obravnava pod pojmom športne rekreacije delo na vrtu in podatki niso tako relevantni kot bi lahko bili. Kljub temu je razvidno, da ena tretjina zaposlenih zopet ne razmišlja v pozitivnem smislu glede zdravega načina življenja in gibanja.

Vprašanje 12: »**Ali ste, če odmislite šport, kako drugače telesno aktivni, tako da se npr. utrudite, zadihate ali prepotite?**« Kar 23 % jih je odgovorilo z **ne**, 7 % z **da**, **enkrat do nekajkrat letno**, 15 % **z enkrat do trikrat na mesec**, 12 % **enkrat tedensko**. **Dva do trikrat tedensko** je drugače telesno aktivnih 15 %, **skoraj vsak dan** pa kar 28 % anketiranih.

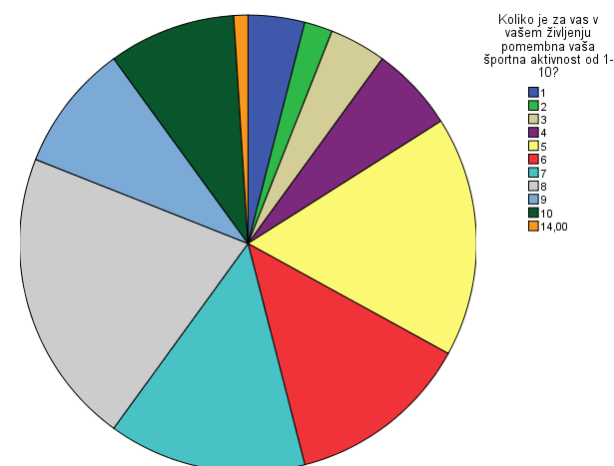
Predpostavljamo, da glede na območje, v katerem živijo – podeželje, vas oz. manjše mesto, večina dela na vrtu, kosi travo, urejajo vikende in podobno.

Sledilo je vprašanje, »**Koliko ur telesne aktivnosti je to na teden?**« Največ, 22 %, jih je odgovorilo, da 0 ur, 19 %, da ena ura aktivnosti, 7 %, da dve uri, 3 % tri ure, 7 % štiri ure, 14 % pet ur, 3 % deset ur, 2 % 15 ur na teden, 9 % 20 ur na teden, 2 % 30 ur na teden, 2 % 35 ur na teden, 3 % 40 ur na teden in 2 % po 50 ur na teden. Ostali anketirani so bili v manjšini.

Iz odgovorov je lepo razvidno, koliko se dejansko gibljejo – drugače, če odštejemo športno rekreacijo. Predvidevamo, da tisti iz mesta zelo malo oz. skoraj nič, ostali iz podeželja več.

### Vprašanje 13: »Koliko je za vas v življenju pomembna športna aktivnost?«

Anketiranci so odgovarjali po lestvici od 1 do 10. Z vrednostjo 1 so ocenili pomembnost športne aktivnosti v življenju 4 %, z 2 sta ocenila pomembnost 2 % anketiranih, z 3 - 4 % anketiranih, z vrednostjo 5 kar 17 % anketiranih, s 6 - 13 %, s 7 - 14 %, z 8 - 21 % in 9 - 9%, z vrednostjo zelo pomembno 10 pa 9 % anketiranih.



Slika 7: Lestvica pomembnosti športne rekreacije - strukturni krog

Slika 7 prikazuje pomembnost športne rekreacije za zaposlene na lestvici od 1 – 10, kjer je 1 najmanjša vrednost, 10 pa največja vrednost.

Pri odgovorih glede pomembnosti športne rekreacije predpostavljamo, da je tretjina zaposlenih, ki so prej odgovarjali, da se s športno rekreacijo ne ukvarjajo, odgovorila do pomembnosti 5. Ostali so se odločili za odgovore, da jim je športna rekreacija srednje oziroma kar pomembna v življenju. Tiste, ki so označili, da jim športna rekreacija ni pomembna, bi bilo potrebno o tem osveščati, jim dati možnosti, voljo itd., tako da s tem začnejo, ostale pa vzpodbujati k nadaljnjemu ukvarjanju in pozitivnemu razmišljanju glede gibanja.

Pri vprašanju 14 smo anketirane povprašali, **s katerim športom, iz navedenega seznama, so se v zadnjih 12 mesecih ukvarjali največ.**

Kot je lepo razvidno iz tabele, se jih je največ, kar 31 % ukvarjalo s fitnessom, 18 % s hojo in sprehodi, 16 % z nogometom, 13 % s košarko, 11 % s kolesarstvom, 3 % z golfom, 2 % pa s plavanjem in ribolovom, 1 % anketiranih pa z obiskovanjem trim stez, lovom, alpskim smučanjem in strelstvom.

Odgovori glede tega, s katerim športom so se ukvarjali največ v zadnjih 12 mesecih so nas malo presenetili. Predpostavljamo, da je mogoče tisti anketiranec, ki se sploh ne ukvarja s športom, označil mogoče fitness, pa je bil tam le enkrat na leto. Drugače pa smo pričakovali, da bo največ anketiranih označilo nogomet, saj v teh krajih predstavlja regionalni šport. Vzpodbudni so rezultati glede hoje in sprehodov, vendar je še na tem področju ogromno manevrskega prostora.

Sledil je vprašalnik **GHQ**).

Splošni vprašalnik o zdravju (General Health Questionnaire – GHQ-12), avtorja Goldberg (1972), s katerim ugotavljamo odsotnost oz. pomanjkanje zdravja. Vprašalnik obsega 12 trditev, poskusna oseba s pomočjo 5 – stopenjske lestvice (1 = sploh ne, 2 = le malo, 3 = ne več kot običajno, 4 = nekoliko več kot običajno, 5 = veliko več kot običajno) označi, v kolikšni meri posamezna trditev drži zanjo. Gre za presejalni instrument za zaznavanje psihiatričnih motenj v skupnostni sestavi in nepsihiatrični klinični sestavi, kot npr. primarna oskrba ali splošna praksa

Vprašanje 1: »**Ali si se v zadnjem času težko skoncentriral na to, kar si delal?**« Anketirani so odgovarjali s **sploh ne** 17 %, **le malo** 23 %, 48 % jih je odgovorilo **ne več kot običajno**, 10 % **nekoliko več kot običajno** in 2 % **veliko več kot običajno**.

Vprašanje 2: »**Ali si v zadnjem času slabo spal zaradi skrbi?**« Anketirani so odgovarjali s **sploh ne** 18 %, **le malo** 18 %, **ne več kot običajno** 35 %, **nekoliko več kot običajno** 24 % in **veliko več kot običajno** 5 %.

Vprašanje 3: »**Ali si se v zadnjem času čutil nesposobnega sprejemati odločitve?**« Anketirani so odgovarjali s **sploh ne** 32 %, **le malo** 24 %, **ne več kot običajno** 34 %, **nekoliko več kot običajno** 9 % in **veliko več kot običajno** 1 %.

Vprašanje 4: »**Ali si v zadnjem času imel občutek, da si pod pritiskom?**« Anketirane osebe so odgovarjale s **sploh ne** 12 %, **le malo** 29 %, **ne več kot običajno** 34 %, **nekoliko več kot običajno** 23 % in **veliko več kot običajno** 2 %.

Vprašanje 5: »**Ali si v zadnjem času bil nesposoben uživati v svojih vsakodnevni dejavnostih?**«



Anketirani so odgovarjali s **sploh ne** 26 %, **le malo** 23 %, **ne več kot običajno** 35 %, **nekoliko več kot običajno** 12 % in **veliko več kot običajno** 4 %.

Vprašanje 6: »**Ali si v zadnjem času čutil, da ne moreš premagati svojih težav?**«

Anketirani so odgovarjali s **sploh ne** 31 %, **le malo** 21, **ne več kot običajno** 37 %, **nekoliko več kot običajno** 8 %, **veliko več kot običajno** 3 %.

Vprašanje 7: »**Ali si se v zadnjem času počutil nesrečno ali depresivno?**« Anketirani so odgovarjali s **sploh ne** 28 %, **le malo** 34 %, **ne več kot običajno** 30 %, **nekoliko več kot običajno** 4 % in **veliko več kot običajno** 4 %.

Vprašanje 8: »**Ali si v zadnjem času izgubil zaupanje vase in svoje sposobnosti?**«

Anketirani so odgovarjali s **sploh ne** 37 %, **le malo** 26 %, **ne več kot običajno** 31 %, **nekoliko več kot običajno** 4 % in **veliko več kot običajno** 2 %.

Vprašanje 9: »**Ali si v zadnjem času razmišljal o sebi kot nekoristni / odvečni osebi ?**«

Anketirani so odgovarjali s **sploh ne** 47 %, **le malo** 25 %, **ne več kot običajno** 23 %, **nekoliko več kot običajno** 2 % in **veliko več kot običajno** 3 %.

Vprašanje 10: »**Ali si se v zadnjem času počutil nesrečno?**«

Proučevane osebe so odgovarjale s **sploh ne** 33 %, **le malo** 26 %, **ne več kot običajno** 33 %, **nekoliko več kot običajno** 5 % in **veliko več kot običajno** 3 %.

Vprašanje 11: »**Ali si se v zadnjem času počutil razdražljivo?**« Anketirani so odgovarjali sledeče: **sploh ne** 24 %, **le malo** 19 %, **ne več kot običajno** 43 %, **nekoliko več kot običajno** 11 %, **veliko več kot običajno** 3 %.

Vprašanje 12: »**Ali si se bil v zadnjem času nesposoben soočiti se s svojimi problemi?**«

Anketirani so odgovarjali s **sploh ne** 37 %, **le malo** 21 %, **ne več kot običajno** 32 %, **nekoliko več kot običajno** 8 %, **veliko več kot običajno** 2 %.

Ocenjujemo, da je po vprašalniku večino odgovorov s **sploh ne**, **le malo** in **ne več kot običajno**, tako da predpostavljamo, da je splošno zdravje zaposlenih res zadovoljivo. To gre pripisati po eni strani temu, da gre za podjetje, katero ima zaposlenih veliko mladih ljudi in se

še nezdrav življenjski slog in neukvarjanje s športno rekreacijo še ne kaže v tolikšni meri, kot se bo to pokazalo čez par let.

Vprašanja GHQ seštejemo in dobimo naslednje rezultate:

**Tabela 2: Rezultati vprašalnika GHQ**

N ( vrednost)	100
Povprečje	2,821
Stand. napaka povprečja	0,96
Vrednost na sredini	28,00
Najpogostejša vrednost	36,00
Standardni odklon	9,66
Varianca	93,39
Minimum	12,00
Maksimum	54,00

Legenda: N – vzorec, Povprečje – povprečje, Standardna napaka povprečja – standardna napaka povprečja, Vrednost na sredini – vrednost na sredini, Najpogostejša vrednost – vrednost, ki se največkrat ponavlja, Standardni odklon – standardni odklon, Varianca – varianca, Minimum – najmanjša vrednost, Maksimum – največja vrednost

V tabeli 2 so prikazani rezultati vprašalnika GHQ. Lahko opazimo, da je po seštetem GHQ vprašalniku splošna ocena zdravja dokaj zadovoljiva. Možnih točk je 60, najmanjše število točk, ki so jih lahko dosegli je 12, povprečje pa 28, kar nam pove, da je ocena zdravja nasploh zares **dokaj zadovoljiva** pri večini izprašanih.

Tako so ugotovili tudi Tušak idr.(2008) in sicer da zaposleni v slovenski vojski poročajo o obravnavani temi podobni, kot smo mi ugotovili v naši raziskavi in sicer da svoje zdravje ocenjujejo kot dobro.

### **Vprašalnik LOS:**

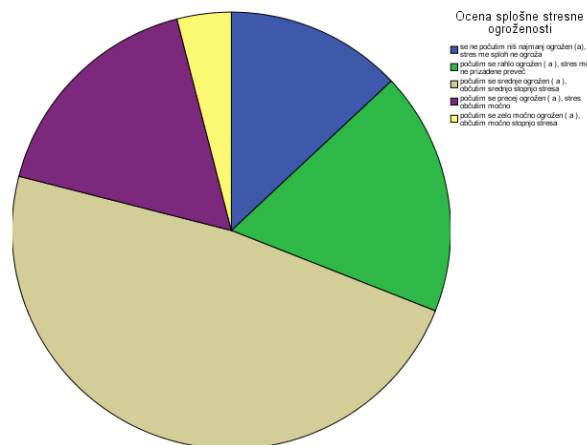
Anketirani so imeli v tabeli navedene **različne izvore stresa** (41 izvorov). Izmed le teh dogodkov oz. situacij so morali izbrati tisto, ki za njih predstavlja **najbolj ogrožajoč** dejavnik ter so ga prej in ga še močno občutijo. Obkrožiti so morali le ta dejavnik oz. situacija izmed navedenih možnosti.

Iz tabele lahko razberemo, da je najbolj ogrožajoč dejavnik stresa **bolezen oz. bolezenska stanja** 27 %, sledi **strah pred izgubo dela** 17 %, **neustrezno plačevanje** 15 %, **zdravstvene težave pri delu** 11 %, **finančne težave** 5 %, **delo v izolaciji** 4 %, **prevelika odgovornost** 3 %, **pritisk na delovno učinkovitost** 3 %, **smrt v ožji družini** 3 %, **monotonost dela** 2 %, **neugoden delovni čas** 2 %, **nadurno delo** 1 %, **pomanjkanje prostega časa** 1 %, **pretiran nadzor pri delu** 1 %.

Pri odgovorih splošne stresne ogroženosti se pojavljajo ravno takšni odgovori kot smo predpostavljali pri splošni oceni zdravja. Po eni strani anketirani ocenjujejo, da je splošna ocena zdravja zadovoljiva, nimajo posebnih težav ipd., po drugi strani pa pod glavni izvor stresa kar ena tretjina zaposlenih označi bolezenska stanja oziroma 11 % zdravstvene težave pri delu, kar je skupaj 40 %. Če smo prej predpostavljali, da zaposleni v veliki večini nimajo posebnih zdravstvenih težav, lahko sedaj potegnemo vzporednice in vidimo, da 40 % zaposlenih te težave ima, ampak jih pri splošni oceni zdravja ne ocenjujejo kot »težave«, pri stresu pa. Predpostavljamo, da se bo odstotek le teh še večal. Zdravstvenim težavam sledijo strah pred izgubo dela in neustrezno plačevanje. Smo v času, v katerem bi težko rekli, da delovne organizacije delujejo brez težav, zato je povsem razumljivo, da zaposleni imajo strah pred izgubo dela, po drugi strani pa jih kar 15 % označi kot največji stresor neustrezno plačevanje, kar tudi ni v prid podjetju vendar vse skupaj lahko pripišemo trenutni gospodarski situaciji.

Sledi še zadnje vprašanje v anketi, na kateri so anketiranci **ocenili prevladujoč občutek ogroženosti, ki jih spremlja zadnjih nekaj mesecev**. Odgovori so bili sledeči.

**Stresno neogroženega se počuti** 13 % vseh anketiranih, **rahlo stresno ogroženost čuti** 18 % anketirancev, **srednjo stopnjo ogroženosti s stresom čuti** 48 % anketiranih, **precej stresno ogroženih** anketirancev je 17 % in tistih, ki se počutijo **zelo močno ogroženi s stresom** je 4 %.



Slika 8: Prikaz splošne stresne ogroženosti zaposlenih - strukturalni krog

Slika 8 prikazuje splošno oceno stresne ogroženosti zaposlenih po Likartovi lestvici

Pri oceni prevladujočega občutka stresa jih največ čuti srednjo stresno ogroženost, sledita ji počutim se rahlo ogrožen in počutim se precej ogrožen. Predpostavljamo, da je to stanje posledica prejšnjih analiz – slabega zdravja, neukvarjanja s športno rekreacijo in trenutno gospodarsko stanje v naši državi. Do podobnih ugotovitev je v svojem diplomskem delu prišla tudi Mlinar. S(2007), ki je Primerjala splošno stresno ogroženost medicinskih sester in ugotovila podobno kot mi v tej raziskavi – stresna ogroženost je pri njeni raziskavi v enakem vrstnem redu kot pri nas.

### 3.1. Analiza postavljenih hipotez

#### HIPOTEZA 1:

H1: Zaposleni se preredko in časovno premalo ukvarjajo s športno rekreacijo. Rezultati potrjujejo H1.

Dva - do trikrat tedensko po pol ure smo uporabili kot kriterij dovolj. Vse kar je manj je preredko.

Zaposleni se preredko in časovno premalo ukvarjajo s športno rekreacijo, saj se jih 32 % skorajda sploh ne ukvarja s športom, 40 % od 1 do 4 - krat tedensko, ostali od 2 do 3 - krat tedensko (redna vadba 28 %) – to je definitivno veliko premalo. Prav tako, če pogledamo povprečno ukvarjanje s športom v številu ur na teden, nam le to pove vse: 33 % zaposlenih ima pri tem številko 0 = 0 ur, kar je katastrofa, 33 % se ukvarja s športno rekreacijo tam do 3 ure na teden, 33 % več, kar je definitivno premalo vsaj za prvi dve skupini anketiranih.

Podobno je v raziskavi ugotovila Doupona Topič (2000), in sicer da se s športno rekreacijo ljudje nasploh (v našem primeru zaposleni) časovno premalo ukvarjajo. V njeni raziskavi je bilo aktivnih odraslih 34 % moških in 29 % žensk, (v našo raziskavo so bili vključeni le moški), torej, če primerjamo za izsledke obeh raziskav, smo prišli do skoraj enakih ugotovitev. Nekje ena tretjina zaposlenih (v našem primeru moških) se aktivno ukvarja s športno rekreacijo, kar je veliko premalo.

## **HIPOTEZA 2:**

H2: Splošna ocena zdravja z dobro ali več izbere več kot 50 % izprašanih.

Sprejmemo H2, saj saj splošno oceno zdravja z dobro ali več izbere več kot 50 % zaposlenih.

Potrdili smo alternativno (H2) hipotezo, da je splošna ocena zdravja dokaj zadovoljiva, saj jih 12 % označi svoje zdravje kot zelo dobro, dobra polovica označi svoje zdravje kot dobro, 27 % zadovoljivo, kar dejansko glede na tako delovno organizacijo in njihove športnorekreativne navade sploh ni slabo. Podobno raziskavo smo zasledili na svetovnem spletu, pridobljeno 20. 11. 2012 iz: [www.cilizadelo.si](http://www.cilizadelo.si), in sicer je bila raziskava narejena na direktorjih različnih slovenskih podjetij. V njihovi raziskavi 12,5 % zaposlenih zdravje oceni kot zelo dobro, 66 % kot dobro, 20 % zadovoljivo. Zopet lahko potegnemo vzporednice z navedenim primerom, saj so dobili podobne rezultate.

## **HIPOTEZA 3:**

H3: Tisti, ki se več ukvarjajo s športno rekreacijo, svoje zdravje ocenjujejo višje.

H3 ne moremo ZAVRNITI in ne potrditi, ker vzorec povezanosti ni prepoznaven.

**Tabela 3: Splošna ocena zdravja**

aktivnost_ur_teden	Ocena zdravja od 1 – 5	N	Std. Odklon
0 ur	2,6364	33	,85944
od1 do 2	2,0800	25	,95394
Od 3 do 6	2,2000	35	,53137
Nad 6	2,4286	7	1,27242
Total	2,3300	100	,84154

Legenda: Aktivnost ur na teden – koliko ur na teden se ukvarjajo s športno rekreacijo, Ocena zdravja od 1 do 5 po Likartovi lestvici – ocena zdravja od 1 do 5, N – vzorec, Std. odklon – standardni odklon

V tabeli splošne ocene zdravja smo 100 udeležencev razdelili v štiri skupine in sicer, se: ne ukvarjajo s športom, se ukvarjajo s športom eno do dve uri, tri do šest ur in nad šest ur. Ne pomeni število zaposlenih, standardni odklon pa označuje le tega.

Uporabili smo:

**Tabela 4: Test homogenosti varianc**

Kako bi na splošno ocenili vaše zdravje? Bi rekli, da je...

Levenov test	df1	df2	Sig.
3,984	3	96	,010

Legenda: Levenov test – vrednost testa , df1 – stopnje prostosti, df2 – stopnje prostosti, Sig. - (p vrednost), statistična značilnost

Ker je statistična značilnost 3,984 ( $p < 0,05$ ), so variance po skupinah enake (homogene). Razpršenost spremenljivke »Kako bi na splošno ocenili svoje zdravje« je torej med skupinami približno enako. Da smo lahko izvedli homogenost varianc, smo uporabili še naslednji test:

**Tabela 5: Test anova**

**ANOVA**

Kako bi na splošno ocenili vaše zdravje? Bi rekli, da je...

	Vsota vrednosti	Df	MS	F	Sig.
Med skupinami	5,319	3	1,773	2,627	,055
Znotraj skupine	64,791	96	,675		
Skupaj	70,110	99			

Legenda: Df – Stopnje prostosti, MS – varianca razlik med individualnimi vzorci, F – varianca med skupinami / varianca v skupini, Sig. - (p vrednost), statistična značilnost

ANOVA (  $F = 2,627$ ,  $p = 0,055$ ), obstajajo mejne statistične razlike po skupinah ( $p = 0,055$ ).

Ker hočemo izvedeti, med katerimi skupinami so razlike, smo uporabili teste mnogoterih primerjav ( Post Hoc testi ). Obstaja edina mejna statistično značilna razlika ( $p = 0,058$ ) med skupino, ki se sploh ne ukvarja s športom in skupino, ki je gibalno aktivna od 1 do 2 krat na teden.

Med ostalimi skupinami **ni statistično značilnih razlik** v oceni zdravja med tistimi, ki se veliko gibljejo in med tistimi, ki se sploh ne ukvarjajo s športom oz. športno dejavnostjo.

Podobno zadevo je v raziskavi prikazala kolegica Elizabeta Dobrun (2011), ki pa je dobila povezanost le teh, zaposleni, ki so bili gibalno bolj aktivni, so tudi višje ocenili svoje zdravje.

#### **HIPOTEZA 4:**

H4: Tisti, ki se več gibljejo, jim je v življenju športna rekreacija bolj pomembna.

H4 potrdimo, saj je opazen trend večjega pomena rekreacije pri tistih, ki se več ukvarjajo z rekreacijo. Je pa res, da je korelacijski koeficient samo nizek do srednje velik.

**Tabela 6: Pomembnost športne aktivnosti zaposlenih**

Koliko je za vas v vašem življenju pomembna vaša športna aktivnost od 1 do 10?

aktivno st_ur_te den	Ocena	N	Std.odklon
0	5,3030	33	2,39119
1-2	6,7200	25	2,18937
3-6	7,4000	35	2,11716
Nad 6	8,0000	7	1,82574
Skupaj	6,5800	100	2,38336

Legenda: Ocena – ocena pomembnosti športne aktivnosti od 1 – 10, N – vzorec, Std. odklon – standardni odklon

Test po skupinah linearno narašča, zato smo lahko uporabili test linearne regresije.

Interpretiramo koeficient determinacije (R Square), ki izraža odstotek variabilnosti odvisne spremenljivke, ki je pojasnjen z regresijskim modelom. V tem primeru je 15,7 %. Z našim regresijskim modelom lahko torej pojasnimo 15,7 variance ukvarjanja s športom.

R – pearsonov korelacijski koeficient – pove velikost povezanosti – glede na naš primer gre za srednjo povezanost ( $0,25 < R \leq 0,5$ ). V tem primeru je R pearsonov korelacijski koeficient 0,396.

**Tabela 7: Test Anova**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Vsota	Df	Aritmetična sredina	F	Sig.
1	Regresija	14,635	1	14,635	18,200	,000 <sup>a</sup>
	Preostala vrednost	78,805	98	,804		
	Total	93,440	99			

Legenda: Vsota – vsota, Df – stopnje prostosti, Aritmetična sredina – aritmetična sredina, F – varianca med skupinami / varianca v skupini, Sig. - (p vrednost), statistična značilnost

Ker je p vrednost manjša od 0,05 (0,000), zavrnemo ničelno hipotezo, torej povezanost med spremenljivkama obstaja. Sklepamo lahko, da je tistim, ki se ukvarjajo s športom, rekreacija bistveno bolj pomembna kot tistim, ki se ne.

Enako – da ni bilo statistično značilnih razlik pritej hipotezi, je ugotovila tudi kolegica Katja Farčnik (Ljubljana, 2012), ki je ugotavljala zadevo na vzorcu zaposlenih v letalstvu.



### HIPOTEZA 5:

H5: Tisti, ki se več ukvarjajo s športno rekreacijo, jih stres ne prizadene v tolikšni meri kot ostale. Hipotezo delno sprejmemo, ker obstaja tendenca k razlikam.

**Tabela 8: Ocena splošne stresne ogroženosti**

aktivnost_ur_ teden	Mean	N	Std. Deviation
1	3,0303	33	1,01504
2	3,0400	25	1,17189
3	2,4857	35	,78108
4	2,5714	7	,97590
Skupek	2,8100	100	1,00197

Legenda: Aktivnost ur teden – aktivnost ur na teden, Mean – povprečna vrednost, Std. Deviation – Standardni odklon

OPIS:

**Tabela 9: Test homogenosti varianc ( Splošna stresna ogroženost )**

Levenov	df1	df2	Sig.
,445	3	96	,721

Legenda: Levenov test – vrednost testa , df1 – stopnje prostosti, df2 – stopnje prostosti, Sig. - (p vrednost), statistična značilnost

**Tabela 10: Test Anova ( Ocena splošne stresne ogroženosti)**

#### ANOVA

	Vsota kvadratov	Df	Aritmetična sredina	F	Sig.
Med skupinami	7,003	3	2,334	2,426	,070
Znotraj skupine	92,387	96	,962		
Seštevek	99,390	99			

Legenda: Df – Stopnje prostosti, MS – varianca razlik med individualnimi vzorci, F – varianca med skupinami / varianca v skupini, Sig. - (p vrednost), statistična značilnost

Uporabili smo še Tukeyev in Scheffejev test značilnosti razlik.

Razlika med skupinami je na meji pomembnosti, kar pomeni, da obstaja tendenca k razlikam. Največje so razlike med 1 in 3 skupino ( $p = 0,108$ ), zato hipotezo o razlikah lahko delno sprejmemo. Sklepamo oziroma predvidevamo, da na stres na delovnem mestu v našem primeru vplivajo verjetno tudi drugi dejavniki, zagotovo pa tudi ukvarjanje s športom.

## 4. SKLEP

Po obširni raziskavi smo prišli do obetajočih rezultatov, nekateri so pričakovani, drugi manj. Zelo pomembno je, da smo ugotovili, da se zaposleni definitivno premalo gibljejo oziroma ukvarjajo s športno rekreacijo, več kot 50 % zaposlenih je svoje zdravje ocenili kot dobro ali boljše, nekateri tudi zelo dobro, vendar smo v nadaljevanju pri ocenjevanju stresa ugotovili, da ni ravno tako, saj so ravno zdravje ocenili kot največji negativni dejavnik stresa. Diplomsko delo se je izkazalo za uporabno predvsem na področju stresa in športne rekreacije. Pri trditivi, da tisti, ki višje ocenjujejo svoje zdravje, se tudi več ukvarjajo s športno rekreacijo pa rezultatov nismo mogli potrditi, ne zavrniti ker vzorec povezanosti ni prepoznaven.. Potrdili pa smo trditev, da je tistim, ki se več ukvarjajo s športno rekreacijo, le ta v življenju bolj pomembna. Delno pa sprejememo trditev, da tisti, ki se več ukvarjajo s športno rekreacijo, jih stres na delovnem mestu ne prizadene v tolikšni meri, kot ostale. Sklepamo, da na stres na delovnem mestu v našem primeru vplivajo drugi dejavniki in ne v tolikšni meri ukvarjanje s športno rekreacijo.

Zagotovo bi bilo najprej nujno narediti nekaj na področju ozaveščenosti o športu in zdravem načinu življenja, saj jim rekreacija in zdrav način življenja glede na anketo ne pomenita veliko, o le tem pa so tudi premalo ozaveščeni. Velika sprememba bi bila že kratkotrajen rekreativni odmor, po možnosti programiran, saj tudi, kot pravijo, se tudi tisoč kilometrska pot začne s prvim korakom. Že samo to dejstvo bi moralo samo delodajalce vzpodbuditi, da se uvede športna rekreacija v podjetja (odmori, po službi), oz. ustanovitev športnega društva pod imenom krovne organizacije – podjetja, preko katerega bi organizirali razne športne prireditve, srečanja sodelavcev med vikendi na kolesarjenju, skupnem druženju, sprehodih, v tistem času pa organizirati varstvo za otroke zaposlenih. Predpostavljamo, da se delodajalci premalo zavedajo, kaj pomeni imeti zdravega zaposlenega, oziroma se bodo tega zavedali za par let, ko bodo težave postajale vse večje in večje. Ne zavedajo se npr. da bo čas, ki bi ga namenili rekreativnim odmorom, mnogo manjši kot bo čas, ko bodo mogoče zaposleni na prisilnem bolniškem dopustu. Začeti bi bilo potrebno z manj kompleksnimi zadevami, saj se zaposleni res minimalno oziroma se sploh ne ukvarjajo s športno rekreacijo, kar je skrb vzbujajoče. Verjamemo, da bodo po predstavitvi raziskave in primerjavo s podjetji, ki to dejavnost že izvajajo, na podjetju spremenili mnenja zaposlenih in bodo zaposleni na višjih položajih vendarle kaj postorili v tej smeri. Zelo pomembna bi bila tudi povezava z različnimi športnimi klubi (lahko bi uporabljali njihovo infrastrukturo, podjetje pa bi bilo sponzor oz.

donator temu klubu ), lahko bi ponudili zaposlenim športno rekreativne programe, programe za družine, da bi se lahko rekreacije udeležili zaposleni, otroci bi bili tisti čas na treningih ipd. Vendar vsaka zadeva se začne s prvim korakom, tako bi moralo biti tudi pri obravnavani temi. Zaposlenim bi bilo potrebno omogočiti poslušanje predavanj o športni rekreaciji, o zdravem življenjskem slogu, bi bilo to po radiu med pavzo, dalo bi se narediti različne plakate o koristnosti športne rekreacije, zdravega življenjskega sloga in podobno na stenah podjetja, npr. v jedilnici. Tako bi zaposlene nekako poskusili navdušiti za omenjene zadeve, dolgoročno bi se ukvarjali s športno rekreacijo, zdravim življenjskim slogom, lažje bi premagovali vsakodnevne življenjske težave, manj pa bi bilo tudi stresa, ker bi ob telesni aktivnosti čutili olajšanje, storili nekaj v lasten prid, se boljše počutili in tako tudi manj razmišljali o vsakodnevnikih težavah. Zadnji čas je, da implementiramo telesno dejavnost nazaj v delovna okolja, tako bodo tudi podjetja uspešnejša, zaposleni pa bolj zdravi in zadovoljni sami s sabo in le upamo lahko, da bodo vodilni na podlagi teh podatkov malo razmislili in ukrepali v tej smeri. Kot smo omenili, se pri zaposlenih, katerih je večina mlajših, zdravstvene težave še ne kažejo v veliki meri, kot bi se sicer. Ta problem bo veliko bolj viden čez nekaj let, ko bodo zaposleni v povprečju starejši, živeli pa bodo enako nekvalitetno. Prav za takšne in podobne težave pa smo vedno na voljo zaposleni na športnem področju.

## 5. VIRI

Barborič, K. (2005). Intervencijske strategije za povečanje fizične aktivnosti oziroma vadbe. Kajtna, T. in Tušak, M. (ur), Psihologija športne rekreacije. Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za šport.

Berčič, H. (2001). Šport v obdobju zrelosti. Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za šport.

Belak, J. (1994). Tranzicija in podjetniško prestrukturiranje z vidika razpoložljivih potencialov podjetij v Sloveniji. Naše gospodarstvo. Revija za aktualna gospodarska vprašanja.

Berčič, H. in Sila, B (1981). Programirani rekreativni odmor med delovnim procesomv TOZD TEA, ISKRA KRANJ (mnenja in stališča zaposlenih). Ljubljana: Inštitut za kineziologijo Visoke šole za telesno kulturo.

Berčič, H. (1989). Vadi med delom. Ljubljana: Zveza telesnokulturnih organizacij in Telesnokulturna skupnost Slovenije.

Berčič, H. in Dodič Fikfak, M. (2008). Preobremenjenost na delovnem mestu in aktiven življenjski slog. V Berčič, H., Zbornik 7. Kongresa športne rekreacije. Ljubljana: Sokolska zveza Slovenije.

Bilban, M. (2005). Medicina dela. Za študente tehniške varnosti. Ljubljana: ZVD – Zavod za varstvo pri delu.

Blagajac, M. (1992). Programirani aktivan odmor. Novi Sad: Samozaložba.

Dimovski, V. in Penger, S. (2004). Učeca se organizacija, transformacija k horizontalni organizacijski strukturi v dobi ekonomije znanja. Teorija in praksa.

Drucker, P.F. (2004). Managerski izziv 21. Stoletju. Ljubljana: GV Založba.

Dular, B. (2002). Vpliv globalnih družbenih sprememb na upravljanje človeških virov, Kadri: Strokovno – informativna revija zveze društev za kadrovske dejavnosti Slovenije. Ljubljana: 2009.

Freud, S. (2001). Nelagodje v kulturi. Ljubljana: Gyrus.

Fromm, E. (1970). Zdrava združba. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

Fromm, E. (2004). Imeti ali biti. Ljubljana: Vale – Novak.

Giddens, A. (1998). The third way: The renewal of social democracy. Cambridge: Polity Press.

Hans, P. M. in Schumann, H. (1997). Pasti globalizacije – Napad na demokracijo in blaginjo. Ljubljana: Co Libri.

Ilič, M. (1982). Fizička kultura kao faktor prevencije invalidnosti, snemanja bolova I zaštite na radu. Niš: Institut za dokumentacijo zaštite na radu »Edvard Kartelj«.

Ivanko, Š. (2003). Težnje v razvoju, poslovanju in organiziranosti sodobnega podjetja. Ljubljana: Organizacija.

Jovan, L. (1973). Rekreativna delavcev v delovnih organizacijah: Priročnik za organiziranje rekreacije v delovnih organizacijah. Ljubljana: Delavska univerza Boris Kidrič in Mestni svet zveze sindikatov.

Kajzer, Š. (1994): Etika podjetja v tranziciji. Naše gospodarstvo. Ljubljana: Revija za aktualna gospodarska vprašanja.

Leskovar – Špacapan, G. (2003). Vodenje ljudi in ravnanje z njimi za spodbujanje njihove kreativnosti in inovativnosti – primer slovenskih organizacij. Naše gospodarstvo: Revija za aktualna vprašanja.

Maslach, C. (2002). Resnica o izgorevanju na delovnem mestu. Ljubljana: Educy.

Pezdir, R. (2008). Slovenska tranzicija od Kartelja do tajkunov. Ljubljana: Častnik Finance.

Regvar, B. (2002). Kadrovske viri in strateški vidik socialnega managementa pri povečanju mednarodne konkurenčnosti v pogojih globalizacije. Kadri: Strokovno – informativna revija zveze društev za kadrovske dejavnosti Slovenije.

Ružič, B. (2007). Varnost in zdravje pri delu in staranje delovne sile. Delo in varnost.

Sila, B. (1991). Ugotavljanje potreb, interesov in želja delavcev Leka na področju športne rekreacije (Prva faza raziskovalnega projekta). Ljubljana: Fakulteta za šport.

Sila, B. (1991). Analiza povezanosti nekaterih dejavnikov procesa dela z mnjenji, interesi in stališči delovnih ljudi na področju športne rekreacije. Ljubljana: Revija šport.

Stergar, E. (2004). Zdravi delavci v zdravih podjetjih – vizija promocije zdravja na delovnem mestu. Sanitas et labor.

Stergar, E. in Udrih Lazar, T. (2005). Pripravljenost delodajalcev na izvajanje programov promocije zdravja in njihov odnos do zdravja. Sanitas et Labor.

Stergar, E. (2007). Promocija zdravja pri delu in boleznih mišičnoskeletnega sistema. Sanitas et Labor.

Trstenjak, A. (1979). Psihologija dela in organizacije. Ljubljana: DDU UNIVERZUM.

Zaletel – Kragelj, L., Fras, Z., in Maučec Zakotnik, J. (2004). Tvegana vedenja, povezana z zdravjem in nekatera zdravstvena stanja pri odraslih prebivalcih Slovenije: Rezultati raziskave Dejavniki tveganja za nalezljive bolezni pri odraslih prebivalcih Slovenije ( z zdravjem povezan vedenjski slog). Ljubljana: CINDI Slovenija.

Tušak M., Tušak M., Tkavc S., Masten, R. (2008). Človeški viri v slovenski vojski. Znanstvena monografija. Ljubljana: Fakulteta za šport.

Žnidaršič Krajnc, A. (1994). Privatizacija ali zakonita kraja: Divja privatizacija, načrtovana kraja, neznanje ali slovenska nevoščljivost?. Postojna: DEJ d.o.o.

Barborič, K., Berčič, H., Jeromen, T. in ostali. (2005). Psihologija športne rekreacije, Fakulteta za šport. Ljubljana: Inštitut za šport.

Trstenjak A. (1979). Psihologija dela in organizacije. Ljubljana: Univerzum.

Treven. S (2005). Premagovanje stresa. Ljubljana: GV založba.

Mišigoj Đuraković (2003). Telesna vadba in zdravje. Ljubljana: Zveza društev športnih pedagogov Slovenije : Fakulteta za šport : Zavod za šport Slovenije.

Pediček, F. (1970). Pogledi na telesno vzgojo, šport in rekreacijo. Ljubljana: Mladinska knjiga

Kobolt, A (1993). Udeleženci v institucionalni vzgoji, povezovanje in razdvajanje. Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti.

Allen, J. W. (1993). Life science in the twentieth Century. London: Cambridge University press.

Tyrer, P. (1987). Kako preživeti s stresom. Ljubljana: Mladinska knjiga

Jelenkovič, J. (1999). Vzgojitelj in stres. Ljubljana: Društvo defektologov Slovenije.

Selič, P. (1999). Psihologija bolezní našega časa. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Ferčec, K. (1996). Sindrom izgorevanja, Educta.

Lamovec, T. (1990). Načini spoprijemanja s stresom. Anthropos: Časopis za psihologija in filozofijo ter za sodelovanje humanističnih ved.



Looker in Terry in Gregson, O. ( 1993). Obvladajmo stres, Cankarjeva založba, Ljubljana.

Maslach, C. in Leiter P. Michael (2002). Resnica o izgorevanju na delovnem mestu. Ljubljana: Educy.

Mišigoj – Durakovič, M. (2003). Telesna vadba in zdravje. Ljubljana: Zavod za šport Slovenije.

Newhouse, P. (2000). Življenje brez stresa. Ljubljana: Tomark.

Razložnik, N. (2004). Vloga telesne aktivnosti v skrbi za duševno zdravje. Ljubljana: Diplomsko delo.

Rotovnik Kozjek, N. (2004). Gibanje je življenje. Ljubljana: Domus

Schmidt, A. (2001). Stres. Ljubljana.

Sila, B. (2000). Šport – rekreacija – osnovni pojmi. Lepota gibanja. Ljubljana: Društvo za zdravje srca in ožilja Slovenije.

Strojin, T. (1999). Gornišтво. Ljubljana: Založba Truma.

Ščuka, V (1999). Stres, naš vsakdanjik. Ptički brez gnezda.

Zagorc, M. in Zaletel, P. (2000). Aerobika, lepota gibanja. Ljubljana: Društvo za zdravje srca in ožilja.

Mlinar, S. 2007. Športna dejavnost in življenjski slog medicinskih sester, zaposlenih v intenzivnih enotah kliničnega centra v Ljubljani. Ljubljana: Doktorska disertacija, Fakulteta za šport

Dobrun, E 2011. Analiza stališč mladih moških o nekaterih dejavnikih zdravega načina življenja. Diplomsko naloga. Ljubljana: Fakulteta za šport.

Farčnik, K. 2012. Gibalne navade članov kabinskega osebja letal. Diplomaska naloga. Ljubljana: Fakulteta za šport Univerze v Ljubljani.

Looker, T. and Gregson, O. (1972). *Obvladajmo stres. Kaj lahko z razumom storimo proti stresu* (Dealingwith stress. What can we reasonably do against stress). Ljubljana: Cankarjeva založba.

Tušak, M., Dimec Časar, T., Masten, R., in Tušak, M. (2008). Stress and health in Slovenian army. Stres in zdravje v slovenski vojski. Ljubljana: Kinesiologia Slovenica

Goldberg DP, Manual of the General Health Questionnaire. Windsor, England: NFER Publishing; 1978.

Doupona Topič M. (2000). Sociološki vidiki v športu. Ljubljana: Fakulteta za šport, inštitut za šport.

Revija šport (2011). Članek o športni rekreaciji na delovnem mestu. Ljubljana: Fakulteta za šport.

Elektronski viri:

European foundation for the improvement of living and working conditions (2005). Forth European working conditions survey. Pridobljeno 21. 8. 2012, iz <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Prim. Bojan Lovše, dr. Med. ( 2008 ) Stres na delovnem mestu. LEK. Pridobljeno 16. 5. 2012 iz [www.lek.si/slo/skrb-za-zdravje/stres/delovno-mesto/](http://www.lek.si/slo/skrb-za-zdravje/stres/delovno-mesto/)

Raziskava o direktorjih slovenskih podjetij. Pridobljeno 25. 8. 2012 iz [www.cilizadelo.si](http://www.cilizadelo.si)

## 6. PRILOGE

### ➤ ANKETA

SPOL\_\_\_\_\_STAROST\_\_\_\_\_KRAJ BIVANJA\_\_\_\_\_POKLIC\_\_\_\_\_  
TELESNA VIŠINA\_\_\_\_\_(cm) TELESNA TEŽA\_\_\_\_\_(kg)

Obkroži!

KAKO BI OPISALI OBMOČJE, NA KATEREM ŽIVITE:

1. Veliko mesto
2. Predmestje ali obrobje velikega mesta
3. Manjše mesto
4. Vas
5. Kmetija ali hiša na deželi
6. Ne vem

Obkroži!

KATERA JE ZADNJA ŠOLA, KI STE JO KONČALI, REDNO ALI IZREDNO?

1. Nedokončana osnovna šola
2. Dokončana osnovna šola
3. 2 – 3 - letna poklicna šola
4. Splošna gimnazija, poklicna gimnazija, štiriletna strokovna šola
5. 2 letna višja strokovna šola
6. Visoka šola, fakulteta, akademija
7. Magisterij, doktorat
8. Ne vem

V nadaljevanju bomo zaposlene povprašali:

### ➤ Kako bi ocenili svoje zdravje

KAKO BI NA SPLOŠNO OCENILI VAŠE ZDRAVJE? BI REKLI, DA JE,...

1. Zelo dobro

2. Dobro
3. Zadovoljivo
4. Slabo
5. Zelo slabo
6. Ne vem

- Ali jih pri njihovih vsakdanjih opravilih kakorkoli ovira kakšna kronična bolezen, invalidnost ali psihična težava

ALI VAS PRI VAŠIH VSAKDANJIH OPRAVILIH KAKORKOLI OVIRA KAKŠNA KRONIČNA BOLEZEN, INVALIDNOST ALI PSIHIČNA TEŽAVA? ČE DA, KOLIKO VAS OVIRA?

1. Da, precej
2. Da, do neke mere
3. Ne
4. Ne vem

- Kako pogosto se ukvarjajo s športom – športno rekreacijo v prostem času ( podvprašanje koliko je to ur na teden )

KAKO POGOSTO SE UKVARJATE S ŠPORTOM – ŠPORTNO REKREACIJO V PROSTEM ČASU?

1. Ne ukvarjam se z športom, rekreacijo
2. 1-2 - krat do nekajkrat letno
3. 1-4 - krat tedensko
4. 2-3 - krat tedensko
5. 4 – 6 - krat tedensko
6. Vsak dan
7. Ne vem

KOLIKO UR JE TO POVPREČNO NA TEDEN? \_\_\_\_\_(VPIŠI ŠTEVILO UR)

- Na kakšen način se ukvarjajo s športom oz. športno rekreacijo

NA KAKŠEN NAČIN SE UKVARJATE S ŠPORTOM OZ. ŠPORTNO REKREACIJO?

1. Vodeno tekmovalno
2. Redna, vsaj enkrat do dva krat tedenska
3. Neredna, na občasnih akcijah, prireditvah
4. Neredna, občasna, v prostih dneh, na dopustu

- Ali so, če odmislijo šport, v vsakdanjem življenju kako drugače telesno aktivni, tako da se npr. utrudijo, zadihajo ali prepotijo  
(podvprašanje koliko je to ur na teden)

ALI STE, ČE ODMISLITE ŠPORT, V VSAKDANJEM ŽIVLJENJU KAKO DRUGAČE TELESNO AKTIVNI, TAKO DA SE NPR. UTRUDITE, ZADIHATE, PREPOTITE?

1. Ne
2. Da, enkrat do nekajkrat letno
3. Da, 1 – 3 krat na mesec
4. Da, 1 krat tedensko
5. Da, 2 – 3 krat tedensko
6. Da, skoraj vsak dan
7. Ne vem

KOLIKO UR TELESNE AKTIVNOSTI JE TO NA TEDEN? \_\_\_\_\_(VPIŠI ŠTEVILO UR)

- Koliko je za njih v njihovem življenju pomembna pomembna športna aktivnost

KOLIKO JE ZA VAS V VAŠEM ŽIVLJENJU POMEMBNA ŠPORTNA AKTIVNOST?

NEPOMEMBNA :

ZELO POMEMBNA:

1        2        3        4        5        6        7        8        9        10

- S katerim vprašanjem so se v zadnjih 12 mesecih ukvarjali največ

NA SLEDEČEM SEZNAMU JE SEZNAM ŠPORTOV. ZANIMA ME, S KATERIM OD NJIH STE SE V ZADNJIH 12 MESECIH UKVARJALI **NAJVEČ?**

(na seznamu naštetih 58 športov označijo najpogostejšega);

- V nadaljevanju bomo s pomočjo Splošnega vprašalnika o zdravju (GHQ, Goldberg, 1972) pridobili splošno oceno zdravja. Zaposleni bodo na lestvici od 1 do 5 označili, kako pogosto se je v zadnjem času soočal z vsako od 12 navedenih zdravstvenih težav. (1 – sploh ne, 5 – veliko več kot običajno),
- Stres na delovnem mestu bomo izmerili z vprašalnikom letne ocene stresa (LOSS),
- Na koncu pa sledi vprašanje o stresni ogroženosti. Označili bodo prevladujoč občutek ogroženosti, ki jih spremlja v zadnjih nekaj mesecih. Obkrožiti bodo morali ustrezno številko od 1 do 5.

S pomočjo spodnje lestvice ocenite vašo stopnjo stresne ogroženosti. Ocenite prevladujoč občutek ogroženosti, ki vas spremlja v zadnjih nekaj mesecih. Obkrožite ustrezno številko!

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Se ne počutim niti najmanj ogrožen(a), stres me sploh ne ogroža</b>	<b>Počutim se rahlo ogrožen(a), stres me ne prizadene preveč</b>	<b>Počutim se srednje ogrožen(a), občutim srednjo stopnjo stresa</b>	<b>Počutim se precej ogrožen(a), stres občutim močno</b>	<b>Počutim se zelo močno ogrožen(a), občutim zelo močno stopnjo stresa</b>