

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

TADEJA KRAŠNA



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

STRATEGIJA ZDRAVEGA PREHRANJEVANJA IN  
ZMANJŠANJA ABSENTIZMA NA DELOVNEM MESTU

Tadeja Krašna

Koper, 2015

Mentor: viš. pred. mag. Dušan Gošnik



## POVZETEK

V zaključni projektni nalogi smo obravnavali področje pomena zdrave prehrane, ki je pomemben dejavnik za zdravje zaposlenih. V teoretičnem delu je predstavljen pomen zdravega prehranjevanja, posledice nezdravega prehranjevanja ter kako to vpliva na zaposlene v organizaciji in na organizacijo samo. V empiričnem delu naloge smo preučili vpliv prehranjevanja zaposlenih na delovnem mestu na absentizem v organizaciji in razvili možnosti za zmanjšanje le-tega. Prišli smo do spoznanja, da so se organizacije začele zavedati pomena zdrave prehrane, saj slednja vpliva tako na zdravje in delovno produktivnost kot tudi na absentizem. Tudi država je naredila korak naprej, kar se tiče zdrave prehrane. Ministrstvo za zdravje je začelo intenzivneje osveščati ljudi o pomenu prehrane in telesne dejavnosti.

*Ključne besede:* podjetje, management, strategija, prehrana, zdravje, absentizem, produktivnost.

## SUMMARY

By making the final project work, we dealt the area of a healthy diet, it's meaning and it's effect on employees and their health. The theoretical part presents the importance of healthy eating, the consequences of unhealthy nutrition and how it affects on people in the organization and the organization itself. In the empirical part we examine the impact of nutrition employee workplace absenteeism in the organization and develop options to reduce the latter. We came to conclusion that organizations are starting to realise the importance of healthy nutrition and its impact on labor productivity, as well as absenteeism. In terms of healthy nutrition, country had also made a step further. Ministry of Health had started intensively aware people about the meaning of healthy diet and physical activity.

*Keywords:* organizations, management, strategy, nutrition, health, absenteeism, productivity.

UDK: 331.108.6:612.3(043.2)



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod.....</b>	<b>1</b>
1.1	Opredelitev problema .....	2
1.2	Namen in cilji .....	3
1.3	Uporabljena metodologija .....	4
1.4	Predpostavke in omejitve raziskave .....	4
<b>2</b>	<b>Prehrana v organizaciji .....</b>	<b>5</b>
2.1	Pomen zdrave prehrane .....	5
2.1.1	Kaj je zdrava prehrana? .....	5
2.1.2	Prehrana v ZZV Koper pri odraslih prebivalcih.....	8
2.2	Posledice nezdravega prehranjevanja.....	8
2.3	Stroški nezdravega prehranjevanja.....	9
2.4	Prehranjevanje sodelavcev v času dela.....	10
2.4.1	Porazdelitev prehrane delavcev .....	10
2.4.2	Izboljšanje zdravja zaposlenih.....	11
<b>3</b>	<b>Absentizem in prezentizem.....</b>	<b>13</b>
3.1	Absentizem .....	13
3.1.1	Opredelitev absentizma .....	13
3.1.2	Prepoznavanje absentizma.....	13
3.1.3	Preprečevanje absentizma .....	14
3.2	Prezentizem .....	15
3.2.1	Opredelitev prezentizma.....	15
3.2.2	Prepoznavanje prezentizma .....	15
3.2.3	Preprečevanje prezentizma .....	16
3.3	Psihofizična kondicija na delovnem mestu zaposlenih .....	16
3.4	Produktivnost.....	17
<b>4</b>	<b>Strategija zdravega prehranjevanja in zmanjšanja absentizma na delovnem mestu na primeru podjetja X.....</b>	<b>19</b>
4.1	Uvod v raziskavo .....	19
4.2	Namen in cilji raziskave .....	20
4.3	Metodologija raziskave.....	22
4.4	Rezultati intervjuja z managementom podjetja X .....	23
4.5	Predlog strategije in izboljšav.....	24
<b>5</b>	<b>Zaključek.....</b>	<b>26</b>

<b>Literatura.....</b>	<b>29</b>
<b>Priloge.....</b>	<b>31</b>



## **SLIKE**

Slika 1: Piramida zdrave prehrane.....	7
--	---

## **PREGLEDNICE**

Preglednica 1: Odsotnost z dela - velik strošek za podjetja .....	10
Preglednica 2: Indeks telesne mase .....	11

## KRAJŠAVE

IRI	Izobraževalni raziskovalni inštitut
ITM	Indeks telesne mase
KNB	Kronične nalezljive bolezni
USD	Ameriška valuta - dolar
ZDA	Združene države Amerike
ZZV	Zavod za zdravstveno varstvo
ZZZS	Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

## 1 UVOD

Ker je danes vse več bolezni, ki se pojavljajo pri ljudeh, bi morale biti organizacije mnogo bolj pazljive, saj posledično, ko je zaposleni bolan, ne opravlja dobro svojega dela ter navsezadnje vzame bolniško in je tako odsoten z delovnega mesta. Organizacije imajo tako novonastale stroške, ki se z leti povečujejo, če niso pozorne na zdravje svojih zaposlenih. Današnje raziskave trga so dokazale, da s primerno prehrano izboljšamo zdravje ljudi ter tako zmanjšamo absentizem v organizaciji (Kodele in Suwa - Stanojević 2003, 11).

Tako v Ameriki kot tudi pri nas je postala hitra prehrana zelo popularna. Vse več ljudi se prehranjuje s hitro prehrano in tako posledično vnesejo v telo 40-50 % energije iz zaužitih maščob, kar je preveč. Tudi obroki niso razporejeni tako, kot bi bilo potrebno (4-5 na dan). Vedno več se poje cvrte, pohane in na maščobi pečene hrane, ki ima največ kalorij. Posledica vse te hrane so debelost in razne druge bolezni (24ur.com 2013).

ZZZS (2009) opozarja, da zaradi prekomerne telesne teže in debelosti obstaja večja možnost za nastanek kroničnih bolezni, kot so zvišan krvni tlak, krvni sladkor ter maščobe. Velika možnost je tudi nastanek in razvoj drugih bolezni, kot so bolezni srca in ožilja, raka, bolezni dihal in še bi lahko naštevali. Iz leta 2007 veljajo podatki, da ima v Sloveniji kar 55,1 % odraslih prekomerno telesno težo.

V Sloveniji se 15-letniki uvrščajo po deležu debelih na tretje mesto med državami Evropske unije. Nakrst tudi pove, da je med mladimi kar 56 % takih, ki ne zajtrkujejo med tednom. Kar je zelo slabo, saj je zajtrk najpomembnejši dejavnik za zdravo življenje ter dober metabolizem. 60 % jih ne uživa sadja in kar 75 % jih vsakodnevno ne uživa zelenjave. Vsi ti podatki, ki jih poda avtorica, so zastrašujoči, saj posledično nimajo dobrih gibalnih sposobnosti in zato hitreje zbolijo. Ta vsakodnevni ritem prehranjevanja vodi tudi v nadaljnje tveganje za debelost v odrasli dobi. Kot kažejo podatki, v Sloveniji narašča debelost v vseh starostnih skupinah, trenutno najbolj pri moških (Nakrst 2013).

Če bi organizacija poučila svoje zaposlene o zdravem prehranjevanju, jim ponudila možnost izobraževanja ter jim nudila zdrav obrok v času dela, pričakujemo, da bi starši poučili tudi svoje otroke o zdravem prehranjevanju. Tako bi bili njihovi otroci bolj zdravi in navsezadnje bi lahko padel absentizem tudi glede bolniške za otroka.

Danes se vse več ljudi najpogosteje prehranjuje nezdravo, kar vodi v debelost, ki se v Sloveniji povečuje. Najpogostejše bolezni, ki se lahko pojavijo pri ljudeh s prekomerno težo, so sladkorna bolezen, povišan krvni tlak, bolezni srca in ožilja ter navsezadnje različne vrste raka. Manj pogostejše bolezni so jetrne bolezni, dermatološke spremembe, nevrološke in hormonske motnje, ortopedski zapleti in drugo. To sicer ne pomeni, da lahko zbolijo samo ljudje s prekomerno težo, lahko zbolijo kdorkoli, vendar je pri ljudeh s prekomerno težo možnost za obolevnost toliko večja (Nakrst 2013).

V Sloveniji trenutno nimamo izdelanih analiz, ki bi opredelile stanje prehranjevalnih navad slovenskih delavcev. Na voljo so samo delne študije, pri katerih ne moremo ugotoviti realnega stanja, vendar pa lahko določimo stanje, ki kaže na neustrezno prehranjevanje med delovnim časom. Razpoložljive raziskave kažejo, da povprečni prebivalec Slovenije zaužije previsoko energijsko vrednost obroka in poje premalo sadja in zelenjave. Ne zaužije niti priporočenega števila dnevnih obrokov, ki naj bi bili razporejeni čez dan. Bolj nezdravo se prehranjujejo tisti prebivalci, ki so pripadniki nižjih družbenih slojev, brezposelni, nižje

izobraženi, mlajši, vaško prebivalstvo in pa delavci v industriji s težkim fizičnim delom (Pokorn idr. 2008, 13).

V zaključni projektni nalogi smo raziskali in prikazali pomen zdrave prehrane v organizaciji ter proces, kako lahko zmanjšamo stroške absentizma, če se zaposleni prehranjujejo z zdravo, energijsko prehrano. Absentizem je vse vedno pogostejši pri zaposlenih s prekomerno težo, pri zaposlenih, ki imajo povišan krvni tlak, zaposleni s sladkorno boleznijo, pri zaposlenih, so tudi vse bolj pogostejša obolenja, te so koronarna bolezen, bolezen raka, bolezen kosti in sklepov ter bolezen zobov. Te bolezni so najpogostejše zaradi nezdravega prehranjevanja. Prikazali smo kako lahko zmanjšamo ta obolenja z zdravo prehrano in podali možne dodatne rešitve poleg zdrave prehrane, ki podjetju omogočajo boljšo produktivnost ter kakovost izdelkov oziroma storitev.

Poudarek dela managerja je tudi na zagotavljanju zdravega delovnega okolja ter delovne storilnosti zaposlenih. Vse odločitve in strategije, ki jih sprejema management za zaposlene, vplivajo tudi na samo organizacijo, na njeno kakovost ter storilnost. Zaposleni imajo pravico do zdravih ter varnih delovnih razmer, za kar je organizacija dolžna poskrbeti ter v kolikor je mogoče odpraviti vzroke slabega zdravja zaposlenih. Organizacije, ki dolgoročno vlagajo v zdravje zaposlenih, posledično zmanjšujejo stroške absentizma, zmanjšujejo fluktuacijo, izboljšata se kakovost dela ter celotna podoba organizacije (Franca 2011, 55).

*Osnovni obravnavan problem* v tej zaključni projektni nalogi je, kako lahko z zdravo prehrano izboljšamo zdravje zaposlenih, zmanjšamo stroške absentizma ter povečamo produktivnost na delovnem mestu.

Raziskali smo vpliv prehranjevanja zaposlenih med delom v organizaciji na absentizem in priporočila za prehranjevanje zaposlenih v panogah z namenom, da dosežemo čim boljše zdravje in čim manj absentizma zaposlenih.

## **1.1 Opredelitev problema**

V današnjem času velja debelost za bolezen. Ta se v Sloveniji povečuje tako pri odraslih kot pri otrocih. Vzroki za debelost so lahko nepravilno razporejanje obrokov, prekomerno uživanje hrane ali pa en obrok na dan in še ta običajno zvečer. Na kratko povedano – vedno je vzrok hrana (24ur.com 2013).

»Prekomerna teža in debelost sta postali globalni problem, ki ga je treba reševati sistematično in dolgoročno. Številke so namreč šokantne, kar 42 milijonov otrok je pretežkih, kar 50 milijonov odraslih pa je debelih.« (Zveza potrošnikov Slovenije 2014)

Franca (2012, 14) opozori na prehrano, ki jo dobijo zaposleni na delovnem mestu. Ustrezna prehrana pomeni boljšo in večjo storilnost zaposlenih. Prehranjevanje je ljudem nekaj vsakdanjega, vsi občutimo lakoto in željo po hrani in vsi jo želimo zadovoljiti. Vendar je pomembno, kakšno prehranjevanje imamo. »Zdrava prehrana navadno omogoča človeku zdrav fizični razvoj, pa tudi razvoj možganov, s čimer se razvija psihična raven« (Franca 2012, 14). Če organizacija skrbi za zdravo prehranjevanje na delovnem mestu, potem lahko pričakuje boljšo, večjo in zmogljivejšo delovno storilnost zaposlenih. Organizacija tako lahko pričakuje tudi manj absentizma, saj bo z zdravo prehrano preprečila bolezni, ki bi jih lahko dobili zaposleni.

Nekatere organizacije se žal še ne zavedajo, koliko je dejansko vreden zdrav zaposlen. Slabo zdravje ne povzroča samo zdravstvenih stroškov, poslabšata se tudi posameznikova zmožnost in sposobnost za delo, ki naj bi ga opravljal. Predstavili bomo pozitivne stvari pri posamezniku, ki je zdrav, in vpliv na samo organizacijo. Prvi dejavnik je nižji zdravstveni strošek, zaposleni je bolj produktiven, malokrat je odsoten z dela, saj ima zdrav posameznik manj poškodb in tudi če se mu pripeti poškodba, hitreje ozdravi in se vrne na delo. Na drugi strani je organizacija konkurenčnejša, zmanjšata se absentizem in prezentizem ter z njima povezani stroški, zmanjša se število nesreč in poškodb pri delu, posledično je tudi manj odškodnin, zaposleni čutijo večjo odgovornost in pripadnost organizaciji, lažje se uvajajo spremembe, navsezadnje pa si organizacija zagotovi tudi boljši ugled (Skupina IRI Ljubljana 2011a).

Potrjeno je, da v povprečju za vsak porabljen 1 \$ za upravljanje zdravja in izobraževanja zaposlenih, organizacija lahko prihrani 3 \$ za zdravstvene stroške. Zdrava prehrana je lahko dostopna, ne zahteva nikakršne tehnologije ali zapletene obdelave. Organizacija lahko s tem projektom pomaga zaposlenim do boljšega zdravja, izboljša produktivnost in zmanjša absentizem (Daly 2012).

## 1.2 Namen in cilji

Namen naloge je kako naj izbrano podjetje X, ki deluje v panogi živilske industrije s pomočjo primerne strategije zagotavljanja prehranjevanja zaposlenih na delovnem mestu, zmanjša absentizem zaposlenih in s tem poveča produktivnost dela in na ta način zagotovi svojo nadaljno rast in obstoj. Namen naloge je kako naj management izboljša zdravje zaposlenih, da bi izboljšali kakovost in učinkovitost na delovnem mestu.

Cilj projektne naloge je, kako lahko organizacija poskrbi za svoje zaposlene in si s tem izboljšuje ugled. V projektni nalogi smo predstavili teoretična izhodišča, kako zaznati prezentizem, kaj je vzrok za nastanek prezentizma, teoretična izhodišča absentizma, kako vplivati na njegovo zmanjšanje, ter kako z zdravo prehrano izboljšati delovno učinkovitost zaposlenih.

Večina organizacij se zaveda, da bolniške odsotnosti ali tako imenovani absentizem predstavljajo velik problem. Ko je zaposleni na bolniški, pomeni, da se poveča obremenitev ostalih zaposlenih, ki so na delovnem mestu, kar pogosto povzroči nižjo delovno učinkovitost ter moten delovni proces in navsezadnje dodatne visoke stroške za plačila nadomestil ali uvajanje nadomestnih delavcev. Organizacije so postavile določene ukrepe, kot so nadzor nad bolniškim stažom ter grožnja z odpustom, vendar ti ne prinesejo dobrih rezultatov, ravno obratno. Lahko se pojavi pojav prezentizma (Skupina IRI Ljubljana 2011c).

V teoretičnem delu raziskave je poudarek na vsebinah:

- pomenu zdravega prehranjevanja,
- posledicah nezdrave prehrane,
- zmanjšanju absentizma,
- zmanjšanju prezentizma,
- izboljšanju storilnosti zaposlenih,

Cilj projektne naloge je razviti predloge izboljšav za zmanjšanje bolezni in posledično absentizem v organizacijah ter z njim povezane stroške.

### **1.3 Uporabljena metodologija**

Pri izdelavi zaključne projektne naloge smo uporabili naslednje metode preučevanja:

- metoda deskripcije oziroma opisovanja: opisovanje dejstev, pojavov in procesov;
- metoda zbiranja podatkov, virov in strokovne literature;
- metoda kompilacije: postopek povzemanja tujih stališč, spoznanj, opazovanj in sklepov drugih avtorjev ter lastnih spoznanj;
- metoda intervjuja z managementom izbranega podjetja X (priloga 5), ki deluje v panogi živilske industrije;
- metoda sinteze spoznanj.

Povzeli smo spoznanja, opazovanja in sklepe drugih avtorjev po metodi kompilacije. V empiričnem delu naloge smo z ugotovitvami avtorjev iz teorije preučili ugotovitve vpliva prehrane na absentizem v organizaciji in razvili možnosti za zmanjšanje absentizma kot tudi prezentizma. Predstavili smo nove smernice za izboljšanje delovne učinkovitosti zaposlenih s poudarkom na zmanjšanju absentizma.

Na osnovi ugotovitev in spoznanj smo prišli do sklepov ter s sintezo spoznanj razvili predloge in možne rešitve, ki zagotavljajo nadaljnjo rast in razvoj organizacije.

### **1.4 Predpostavke in omejitve raziskave**

Cilj raziskave v teoretičnem delu je, da predstavimo problem prehranjevanja in kakšne so posledice, ki se jih nekatere organizacije še ne zavedajo ali pa jih ne zaznajo.

Pri izdelavi projektne naloge smo izhajali iz naslednjih predpostavk:

- Predpostavljamo, da bodo podani predlogi pripomogli k boljšemu zdravju zaposlenih, zmanjšanju absentizma in povečanju produktivnosti organizacije.
- Predpostavljamo, da jih bodo organizacije upoštevale pri poslovanju in navsezadnje tudi koristile.

Omejitve projektne naloge so:

- V raziskavi smo se osredotočili na podjetje X v Sloveniji, ki deluje v panogi živilske industrije.
- Podjetje ne želi biti imenovano.
- Za zbiranje podatkov o izbranem podjetju X smo izbrali intervju z managementom (priloga 5).
- Vire podjetja X, zaupnost informacij ter poslovnih skrivnosti podjetja nismo objavljali.

## 2 PREHRANA V ORGANIZACIJI

Če želi biti delavec zdrav in poln energije za nadaljnje delo, mora imeti obrok, ki je zadostljiv za delo, ki ga opravlja. Obrok ne sme biti premajhen, vendar tudi ne preobilan. Vrhovnik (2008) priporoča načrtovanje obrokov vnaprej. To pomeni, da si ga pripravimo sami doma, preden odidemo na delovno mesto. Ker si zaposleni pripravi določeno količino hrane, je tako ne poje preveč, temveč v ravno pravšnji količini. Nad takim načinom priprave hrane ima zaposleni tako popoln nadzor.

### 2.1 Pomen zdrave prehrane

Kaj pomeni zdrava prehrana, je treba najprej predstaviti delodajalcem. Današnji menedžerji vedo, da je zdrava prehrana pomembna, vendar se še ne zavedajo, kako vpliva na zdravje delavcev. Tisti, ki pa se tega nekoliko zavedajo, ne vedo, kako vključiti zdravo prehrano v strateške načrte podjetja. Menedžerji morajo vlagati sredstva v posodabljanje restavracije za delavsko prehrano, organizacijo prehrane in izobraževanje delavcev. Naslednji, ki se morajo zavedati pomena zdrave prehrane, so ponudniki hrane. Postopoma bi lahko začeli uvajati novosti, katere bi predstavljale koncept zdrave prehrane (priloga 1, 2, 3 in 4). Na jedilne liste bi lahko začeli pisati, koliko kalorij vsebuje določena hrana, katero jed posebej priporočajo za zdravje, kje kupujejo ekološko pridelano sadje in zelenjavo. S tem bi tudi ponudniki hrane ozaveščali delavce o pomenu zdrave prehrane. Navsezadnje pa so seveda delavci tisti, ki odločajo. Danes se večina delavcev zaveda pomena zdrave prehrane, vendar zaradi pomanjkanja časa, denarja ter navad le-te največkrat ni na krožniku. Zato je še bolj pomembno, da delodajalci in ponudniki hrane ozaveščajo o pomenu zdrave prehrane, da se delavci tudi doma začnejo prehranjevati zdravo (Pokorn idr. 2008, 73-75).

Če se organizacija trudi za zdravje zaposlenih ter za njihovo zdravo delovno okolje, se to hitro obrestuje v prid organizacije. Ti pozitivni učinki so: zmanjšanje poslovnih stroškov, zmanjšanje absentizma in fluktuacije, povečanje produktivnosti in lojalnosti zaposlenih, povečan ugled in vrednost blagovne znamke, večja motivacija in višja produktivnost zaposlenih, sposobnejša in bolj zdrava delovna sila ter navsezadnje spodbujanje zaposlenih k bolj zdravemu načinu življenja. Organizacija lahko hitro opazi in reagira, če se pojavijo večji absentizem, izgorelost na delovnem mestu ali pa stres (Med.over.net 2013).

#### 2.1.1 Kaj je zdrava prehrana ?

»Zdrava prehrana je izraz s katerim se srečujemo vsakodnevno v medijih in v zdravstvenih ustanovah. Pogosto nam svetujejo naj se zdravo prehranjujemo, vendar nam običajno sporočajo kaj ne smemo jesti, redko pa nam kdo pove kaj naj jemo, da se bomo zdravo prehranjevali. Pogosto so informacije tudi popolnoma nasprotujoče. Do tega pride, zato ker ne obstaja samo en pravi način zdravega prehranjevanja. Dnevno sprejemamo informacije o sodobni zdravi prehrani, kot je presna, samo kuhana, izključno ekološko pridelana, kot tudi tiste, ki temeljijo na tradicionalni azijski kuhinji, prehrani Eskimov in mnogih drugih tradicionalnih kuhinjah, ne dobimo pa informacij o tem, kaj zdrava prehrana sploh je. Vzrok za toliko nasprotujočih informacij je to, da smo ljudje vsejedi in se prehranjujemo s tisto hrano, ki je dostopna v našem okolju.« (Enemon 2015)

Zelo pomembno je, da se na dan zaužije minimalno tri obroke, še boljše bi bilo, če bi jih bilo pet, tako imamo nenehen dotok energije, ki ga potrebujemo. Če delavec je samo enkrat na dan, se pokaže opazno pomanjkanje glukoze in ta povzroči slabšo zbranost in utrujenost na delovnem mestu. Obroki naj bi bili čim bolj uravnoteženi. Te lahko ustvarimo sami že tako,

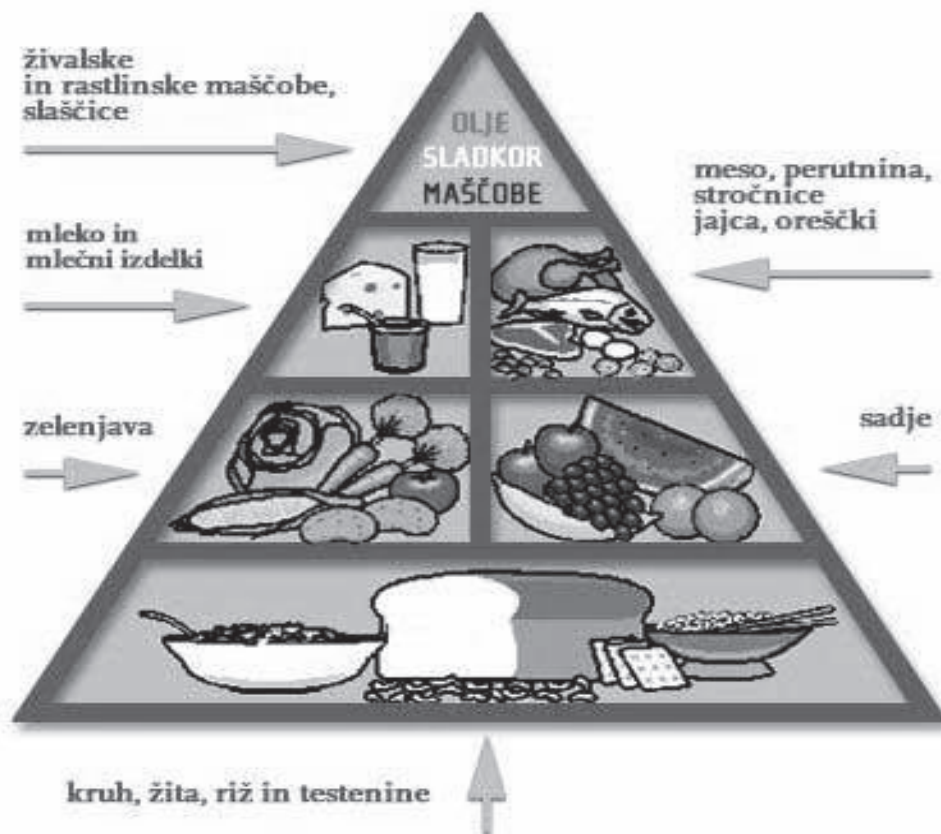
da gledamo, kakšne barve hrano postavimo na krožnik - bolj kot so barve raznolike, bolj je uravnovežena prehrana (Bodi eko 2011).

Pokorn idr. (2008, 36) podajo nekaj primerov s priporočili dnevnih obrokov hrane:

- a. Delavec dela v proizvodnji in opravlja srednje težko delo. Prične delati ob 6. uri in priporočljivo je, da bi imel malico med 10. in 11. uro, ki naj ne bi presegala 25 % dnevne energijske vrednosti. Po osemurnem delavniku gre domov na obilno kosilo.
- b. Tajnica prične delo ob 7.30, malico naj bi imela ob 12. uri, ki naj ne bi presegala 25 % dnevne energijske vrednosti. Po osemurnem delavniku gre domov na obilno kosilo.
- c. Menedžer prične delo ob 7. uri, malica ob 12. uri. Ta naj ne bi presegala 25 % dnevne energijske vrednosti. Ker imajo menedžerji več kot osemurni delavnik, je priporočljiva malica ob 17. uri s približno 15 % dnevne energijske vrednosti in ob 19. uri obilnejša večerja.
- d. Medicinska sestra prične delati ob 13. uri, malica ob 16.30 in ta naj ne bi presegala 25 % dnevne energijske vrednosti. Ob 21.30 je priporočljiva večerja.

E-zdravje (2015) predstavi piramido zdrave prehrane (slika 1), ki vsebuje vsa živila, ki naj bi jih človek zaužil. S piramido si lahko pomagamo izbrati živila, ki bi jih zaužili. Večje kot je polje, narisano v piramidi, večjo količino te hrane lahko zaužijemo. Manjše kot je polje v piramidi, manjše količine živil morajo biti na meniju. Piramida prikazuje največje polje, kjer so kruh, žita, riž in testenine. Teh naj bi vsakodnevno zaužili največ. Nato sledita sadje in zelenjava, ki sta enakomerno porazdeljena, kar pomeni, da moramo vsakodnevno uživati obe vrsti živil. Sledita naslednji dve polji, to sta mleko in mlečni izdelki ter meso, perutnina, stročnice, jajca in oreščki. Ti dve polji naj bi bili tudi na meniju, vendar manj pogosteje kot zelenjava, sadje, kruh, žita, riž in testenine. Zadnji in tudi najmanjši kos piramide so živalske in rastlinske maščobe ter slaščice. Zadnje polje je najbolj nezdravo, zato je priporočljivo, da ga je na dnevnem meniju čim manj.





**Slika 1 : Piramida zdrave prehrane**

Vir: E-zdravje b. 2015.

Prehrana je pomemben del zdravja. Dobro je, da se prehranjujemo uravnoreženo, da zaužijemo vsega po malo ter ne pretiravamo pri količinah zaužite prehrane (priloga 1, 2, 3 in 4). Zaužijemo lahko tudi živalske in rastlinske maščobe, vendar v zelo majhnih količinah. Ostale dele pa je priporočljivo uživati vsakodnevno.

Majerle (2010) navaja šest osnovnih nasvetov za pravilno prehranjevanje. Pod prvo pravilo postavi zauživanje vsaj petih obrokov dnevno, saj se na ta način močno pospeši presnova. Količina obroka naj zadostuje energijski vrednosti, ki bo časovno zadoščala telesni porabi do naslednjega obroka. Poudarja tudi, da je v prehrani potrebno zmanjšati vnos živalskih maščob. Ali pa le te nadomestiti z rastlinskimi maščobami. Količino zaužitih ogljikovih hidratov, moramo prilagoditi glede na našo telesno aktivnost. V kolikor tega ne storimo, se višek ogljikovih hidratov kopiči v nasičeni maščobi. Potrebno se je izogibati predelanim živilom, to so izdelki iz bele moke, bel riž, sladkor in pa tako dalje. Priporočeno je zauživanje polnozrnatih namesto predelanih živil. Nakopičene maščobe se lahko otresemo z vnosom manjše količine, kot bi predvideno zadostovala dnevni prehrani. Avtor poudari tudi, da vsakodnevno priporočena količina vode obsega količino dveh do štirih litrov. Saj vnos tekočine izboljšuje telesne zmogljivosti in tako pomaga pri hujšanju.

»Uživanje različnih vrst zelenjave in sadja je prav tako pomembno kot količina, ki jo zaužijemo, saj ne moremo dobiti vseh potrebnih snovi samo iz ene vrste zelenjave ali sadja. Posegajmo po sadju in zelenjavi različnih barv, saj je barva povezana z aktivnimi snovmi, ki

jih vsebujejo. Priporočljivo je, da večji del sadja in zelenjave zaužijemo v presni (nekuhani) obliki. Prav tako zelenjave ne kuhamo dlje časa kot je resnično potrebno, saj pri tem izgubi precej koristnih snovi. Med transportom in skladiščenjem se prav tako izgubi precej dobrega. Zato, če se le da, uživajmo lokalno pridelano sadje in zelenjavo. Nobene potrebe ni kupovati solato, korenje itd. iz Španije ali Italije, če lahko posegamo po izdelkih domačih pridelovalcev.« (Malek 20112–014)

### **2.1.2. Prehrana v ZZV Koper pri odraslih prebivalcih**

Leta 2008 je bila izvedena raziskava Z zdravjem povezan vedenjski slog v ZZV Koper pri odraslih prebivalcih. Raziskave so pokazale, da (Petruša in Remec 2011, 65):

- 18 % anketiranih uživa le en do dva obroka na dan, preostali anketiranci zaužijejo tri obroke ali več;
- 13,6 % anketiranih nikoli ne zajtrkuje, 15,4 % anketiranih zajtrkuje občasno, 71 % pa zajtrkuje skoraj vedno;
- 83,2 % anketiranih je kosilo doma, 15,6 % je zunaj doma, 1,3 % pa ga sploh ne zaužije;
- 42,5 % anketiranih uporablja pri pripravi hrane oljčno olje, 34,7 % anketiranih uporablja več vrst maščob, 3 % pa uporabljajo svinjsko mast;
- 45,6 % anketiranih uživa mleko z manj maščobe, 36,3 % anketiranih uživa mleko s 3,5 % maščobe, 4,6 % polnomastno mleko, 13,5 % pa mleka sploh ne pijejo;
- 16,3 % anketiranih uživa le bel kruh;
- 36,5 % anketiranih ne zaužije sadja vsak dan;
- 35,5 % anketiranih ne je sveže zelenjave vsak dan;
- 10,9 % anketiranih zaužije rdeče meso skoraj vsak dan, 55,7 % uživa rdeče meso enkrat do trikrat na teden, 28,5 % uživa enkrat do trikrat na mesec rdeče meso, 4,9 % pa rdečega mesa sploh ne je;
- 47,6 % anketiranih uživa ribe vsaj enkrat na teden;
- 24,4 % anketiranih uživa ocvrte jedi enkrat ali večkrat na teden;
- 27,9 % anketiranih uživa hitro hrano, to so sendviči, pica, burek;
- 14,6 % anketiranih uživa sladke jedi skoraj vsak dan;
- petina anketiranih pije aromatizirane brezalkoholne pijače skoraj vsak dan;
- posledica prehranskih navad je pokazala, da ima 67,5 % anketiranih moških in 42,5 % anketiranih žensk ugotovljeno čezmerno telesno težo.

Menimo, da se je v letu 2008 raziskava pri odraslih prebivalcih v Kopru glede prehranjevalnih navad izkazala precej dobro v zajtrkovanju ter v količinah obrokov, ki jih zaužijejo dnevno. Več kot 70 % anketirancev vedno zajtrkuje ter zaužije tri obroke dnevno. Vendar rezultati niso bili najboljši pri uživanju sadja in zelenjave. Namreč, več kot 35 % anketiranih ne uživa sadja in zelenjave vsakodnevno. Posledica prehranskih navad se je pokazala pri ugotovljeni čezmerni telesni masi kar pri 67,5 % anketiranih moških in 42,5 % anketiranih ženskah (Petruša in Remec 2011, 65).

## **2.2. Posledice nezdravega prehranjevanja**

»Prehranjevalne navade delavcev ne vplivajo zgolj na njihovo zdravje in splošno počutje, ampak so tudi pomemben dejavnik, ki vpliva na njihovo delovno storilnost, učinkovitost pri delu, utrudljivost in posredno (z vsem naštetim) tudi na dolžino delovne in življenjske dobe.« (Pokorn idr. 2008, 73)

Pokorn (1996a, 13) poudari možna obolevanja ter umrljivost v povezavi z neustrezno prehrano. Te bolezni so koronarna bolezen, cerebrovaskularna bolezen, bolezen raka,

sladkorna, ciroza jeter, bolezen kosti in sklepov, bolezen zobovja, anemija, golša, debelost, hipertenzija ter dificitarne bolezni. Poudari, da mora imeti človek mešano prehrano, ki jo porazdeli na tri do pet dnevni obrokov hrane, ki jih potrebujemo za krepitev zdravja. Tako preprečimo možna obolenja.

Že vrsto let Svetovna zdravstvena organizacija in Evropska unija opozarjata na prehrano in telesno dejavnost. Zavedajo se, da morajo uvesti določene ukrepe za ohranjanje zdravja prebivalstva ter posledično obvladovati kronične bolezni, ki so vse pogostejše. Poudarjajo, da nezdravo prehranjevanje in premalo telesne dejavnosti zelo pripomorejo h kroničnim nalezljivim boleznim in posledično stroškom, ki nastajajo v zdravstvenem sistemu. Evropska unija ima približno za 100 milijard evrov z debelostjo povezanih stroškov, vendar tu niso vključeni posredni stroški, kot je slabša produktivnost zaradi zdravstvenih težav. Slovenija ocenjuje, da stroški zdravstvene oskrbe (mišljena je sladkorna bolezen, ki je povezana z načinom prehranjevanja) znašajo najmanj 114,3 milijona evra na leto. Potrebno je poudariti, da če se ne bo ukrepalo, se bo vsako leto povečalo število sladkornih bolnikov za 3 % (Ministrstvo za zdravje 2015).

»Kronične nalezljive bolezni (KNB), med katere prištevamo srčno-žilne bolezni, sladkorno bolezen tipa 2, bolezni dihal, bolezni prebavil in raka ter debelost, predstavljajo glavni vzrok obolevnosti in umrljivosti v Sloveniji, saj je več kot 70 % smrti posledica najpogostejših kroničnih nalezljivih bolezni.« (Ministrstvo za zdravje 2015)

Vse te kronične bolezni povzročajo vse večji absentizem in prezentizem v organizacijah. S tem imajo organizacije povzročene stroške, ki jih ne upoštevajo v bilanci. Produktivnost zaposlenih je slabša in tudi napake se povečajo pri delu, kar je lahko za organizacijo tudi usodno.

### **2.3. Stroški nezdravega prehranjevanja**

Delodajalec se mora zavedati, da je pomen hrane zelo pomemben, saj če bo zaposleni pojedel več, kot je potrebno, bo zelo zaspan in delo, ki ga mora opravljati, ne bo opravljeno tako učinkovito, kot bi moralo biti (priloga 1, 2, 3 in 4). Če pa zaposleni poje premalo, se bo počutil utrujenega, zelo izčrpanega in tako tudi njegovo delo ne bo opravljeno tako učinkovito, kot bi moralo biti.

Po podatkih Skupine IRI Ljubljana se »Slovenija med 31. evropskimi državami uvršča v sam vrh tako po deležu odsotnih delavcev (z 28,1 % odsotnih je med 31. državami na 7. mestu) kot po številu povprečnega trajanja odsotnosti delavcev v staležu (s 30,8 dni na delavca je na 3. mestu). Letno v Sloveniji evidentiramo 10 do 11 milijonov izgubljenih delovnih dni, kar pomeni, da dnevno izostane z dela zaradi bolezni ali poškodb približno 38.500 – 39.000 ljudi. Skupni letni stroški zaradi zdravstvenega absentizma so ocenjeni na okoli 800 milijonov evrov in vključujejo nadomestila plač v breme delodajalcev (od 235 do 250 milijonov evrov), nadomestila plač v breme ZZZZ (od 185 do 200 milijonov evrov), izplačila delodajalcev za plače nadomestnim delavcem za čas odsotnosti delavcev z dela zaradi bolniškega staleža (od 210 do 220 milijonov evrov) in druge posredne stroške (od 120 do 130 milijonov evrov).« (Skupina IRI Ljubljana 2011c)

Članek na spletni strani MojeDelo.com (2012) poda primer izračuna stroškov absentizma v ZDA. Kot je razvidno iz preglednice 1 je za podjetje velik strošek absentizem, že če zaposleni izostane z delovnega mesta zgolj štiri dni na mesec.

### **Preglednica 1: Odsotnost z dela - velik strošek za podjetja**

Število zaposlenih v podjetju/oddelku	100
Povprečna mesečna plača zaposlenega (ali pričakovana plača) (v USD)	3200
Bonitete (35 % plače) (v USD)	1120
Skupni mesečni izračun (v USD)	4320
Povprečno število dni na mesec, ki so posledica absentizma	4
Skupni letni stroški, ki nastanejo zaradi absentizma (v USD)	691.200
Povprečni stroški, ki nastanejo zaradi absentizma na dan (v USD)	1899

Vir: MojeDelo.com 2012.

Preglednica 1 prikazuje povprečno mesečno plačo ter bonitete, ki jih ima zaposleni v USD. Ta povprečno znaša 4.320,00 \$. Zaposleni povprečno štiri dni na mesec ne pride na delovno mesto zaradi absentizma. Tabela prikazuje organizacijo, ki ima 100 zaposlenih, kar pomeni, da ima na mesec izgubljenih 400 dni zaradi absentizma. To pomeni, da letni stroški, ki nastanejo samo zaradi absentizma, znašajo kar 691.200,00 \$ (MojeDelo.com 2012).

## **2.4 Prehranjevanje sodelavcev v času dela**

Delovni čas se vse bolj podaljšuje, na kar sta malica in/ali kosilo na delovnem mestu zelo pomembna. Prehrana delavca na delovnem mestu mora biti v obliki malice (priloga 1, 2, 3 in 4). Obrok ne sme biti preobilan, saj se delavec ne bo dobro počutil in z njegovim slabim počutjem bo padla tudi delovna storilnost. Obilne obroke naj bi delavec zaužil takrat, kadar telesno in duševno ne dela. Ti obroki naj bi bili zajtrk pred delovnim časom in pa kosilo po delovnem času. Predvideva se, da približno 50 % delavcev ne zajtrkuje, kar kaže, da ti delavci, ki ne jedo zajtrka, do malice delajo slabo, saj so lačni. Po malici, ki pa je obilen obrok (delavci pojedjo preveč, ker so zelo lačni), pa delovna storilnost spet močno pade, ker je presnova preobremenjena s hrano (Pokorn idr. 2008, 23).

### **2.4.1. Porazdelitev prehrane delavcev**

Pokorn (1996b, 229) porazdeli prehrano delavcev v pet skupin. V vsaki skupini poudari, koliko hrane naj bi dobil delavec, ki opravlja določeno delo. V prvo skupino vključi vsa dela, ki so v sedečem položaju, to so bolj pisarniška dela, kjer ni težjega ročnega dela. Pove, da je največ debelih v tej skupini, saj ti delavci niso upravičeni do dopoldanske malice, ker njihovo delo ne porabi tolikšne energije. V drugo skupino je umestil vsa sedeča dela, ki imajo srednjo obremenitev rok. Sem spadajo vozniki, krojači, grafiki itd. in ti so upravičeni do malice, saj porabijo za 10 % več energije kot prva skupina. V tretjo skupino sodijo vsa stoječa dela. V to skupino spadajo dela, kot so natakar, železničar, mizar, pek itd. Tudi ti so upravičeni do dopolnilnega delavskega obroka, ker porabijo za 20 % več energije kot prva skupina

delavcev. V četrto in peto skupino spadajo težka dela. Ti delavci potrebujejo 30 % več hrane kot prva skupina delavcev, saj za opravljeno delo porabijo več energije.

Zelo pomembno je, da prehrana delavca zadosti potrebam po energiji. Pokorn (1996b, 228) opiše razpored dnevnih obrokov hrane, če delavec prične delati ob sedmi ali osmi uri zjutraj. S poznejšim zajtrkom mora delavec kriti od 20 do 30 % celodnevni potreb po energiji. Nato sledi obrok med delom, ki naj bi bil približno ob dvanajsti uri in bi vseboval od 15 do 30 % celodnevne energije. Naslednji obrok je glavni obrok ali kosilo, ki vsebuje od 20 do 40 % celodnevne energije. Nazadnje je večerja, ki ne sme biti preobilna in naj bi vsebovala približno 20 % energije.

#### **2.4.2. Izboljšanje zdravja zaposlenih**

Petruša in Remec (2011, 66) opisujeta, kako izboljšati zdravje in zadovoljstvo zaposlenih, komuniciranje med zaposlenimi in delodajalci in pa implementiranje aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu. Opisujeta faze načrtovanja in priprave. V začetku je predstavitev osnov zdravja in zdrave prehrane na delovnem mestu, sledi pregled delovnopravne zakonodaje, nato smernice zdravega prehranjevanja delavcev in primerni jedilnik na zahtevnost dela, priporočila zdrave prehrane, računanje indeksa telesne mase in indeksa maščob v telesu, poudarjata, kakšen je pomen vode oziroma tekočine v prehrani, pregledujeta deklaracije ter predavata o računanju kalorij z računalniškim programom.

Zaposleni bi si lahko z ITM izmerili, kolikšen delež maščobe imajo v telesu in s tem ugotovili, kako zdravi so. Preglednica 2 predstavlja ITM: večji kot je, večja je ogroženost zdravja.

#### **Preglednica 2: ITM**

<b>ITM</b>	<b>telesna masa</b>	<b>zdravstvena ogroženost</b>
Manj kot 18,5	Premajhna	Zvečana
18,5-24,9	Normalna	Povprečna
25,0-29,9	Čezmerna	Zvečana
30,0-34,9	Debelost 1. razreda	Velika
35,0-39,9	Debelost 2. razreda	Zelo velika
Več kot 40	Debelost 3. razreda	Izjemno velika

Vir: Popolna postava 2015.

Slovenija se je začela zavedati problema prehranjevanja ter posledic, ki nastanejo v povezavi s prehrano in telesno dejavnostjo. Ministrstvo za zdravje si je v programu Resolucija o nacionalnem programu o prehrani in telesni dejavnosti za zdravje 2015–2025 podalo specifične cilje, ki naj bi pomagale k izboljšanju zdravja prebivalcev. Ti specifični cilji so uveljaviti smernice zdravega prehranjevanja v vzgojno-izobraževalnih zavodih, povečati kakovost subvencionirane študentske prehrane, izboljšati kakovost prehrane in ozaveščanje o zdravem prehranjevanju med zaposlenimi, povečati kakovost prehrane bolnikov in starostnikov s poudarkom na lokalno-trajnostni oskrbi, povečati ponudbo zdravju koristnih obrokov ter ponudbo telesne dejavnosti v gostinstvu in turizmu, povečati ponudbo zdravju koristnih živilskih izdelkov, povečati dostopnost do zdrave izbire in ohraniti obstoječ sistem subvencionirane prehrane, povečati ponudbo in povpraševanje po zdravi, koristni, lokalno pridelani hrani, celovito zagotavljati varnost hrane ter zmanjšati zastrupitve in bolezni, povzročene s hrano, potrošnikom omogočiti lažjo izbiro zdravju koristnih živil ter omejiti

nekoristna živila, izboljšati gibalno zmogljivost otrok in mladostnikov in povečati redno telesno dejavnost ter spodbuditi medgeneracijsko sodelovanje gibanja, zagotoviti dostopnost prebivalcem do površin, namenjenih telesni dejavnosti, boljša obveščenost bodočih staršev, povečati delež polno dojenih otrok ob 6. mesecu starosti, povečati delež dojenih otrok ob ustrezni dopolnilni prehrani ob 12. mesecu starosti, zmanjšati delež otrok s povečano telesno maso in delež debelih otrok. V okviru zdravstvenega varstva želijo vzpostaviti programe, kjer bi odkrivali in spremljali neustrezne prehranske navade pri različnih ciljnih skupinah in nadzorovali nezadostno telesno dejavnost pri odraslih s poudarkom socialno-ekonomsko ogroženih skupin. Naslednji specifični cilji so ustvariti pogoje za izvajanje telesne dejavnosti ter zagotavljanje zdrave prehrane ter izbor prehrane za bolnike v sistemu zdravstvenega varstva in socialno-varstvenih zavodih, uveljaviti priporočila za prehransko obravnavo bolnikov in vzpostaviti sistem rednega spremljanja stanja prehranjenosti starostnikov in bolnikov ter prehransko svetovanje. Cilj je tudi zagotoviti usklajeno podporo za vse populacijske skupine pri vseh izvajalcih zdravstvene dejavnosti, pridobitev sodobnih znanj na področju zdravju koristne prehrane in telesne dejavnosti zdravega življenjskega sloga, povečati obseg financiranja in aplikativnega raziskovanja na področju prehrane in telesne dejavnosti, zagotoviti priporočila za vnos hranil, okrepiti vrednote in znanje prebivalcev o koristi zdrave prehrane in telesne dejavnosti za zdravje ter zagotavljati verodostojne, strokovne in razumljive informacije (Ministrstvo za zdravje 2015).



### **3 ABSENTIZEM IN PREZENTIZEM**

Absentizem in prezentizem sta v Sloveniji zelo pogosta pojava, ki pa se ju trenutno organizacije še ne zavedajo najbolje. Absentizem pomeni, da je zaposleni odsoten z delovnega mesta zaradi raznoraznih zdravstvenih ali osebnih težav. Prezentizem pa predstavlja zaposlenega na delovnem mestu, vendar ne opravlja dela, kot bi ga moral opravljati, z mislimi je nekje drugje. Vzrok za to so lahko bolezen, stres, preobremenitev, osebni problemi itd. V obeh dveh primerih ima organizacija stroške, ki jih v bilanci ne upošteva.

#### **3.1. Absentizem**

V Sloveniji se beseda absentizem ne uporablja najpogosteje, saj organizacije niso najbolj pozorne na odsotnost svojih zaposlenih in se ne sprašujejo, kaj je pravzaprav problem za nastanek te odsotnosti. Danes živimo zelo hiter tempo življenja, kar posledično prinaša slabe prehranjevalne navade, ne izvajamo športnih dejavnosti, smo v stresu in vse to vpliva na samo delo in tudi zdravje zaposlenih. Organizacija se mora začeti zavedati, da če se zaposleni ne bo počutil dobro, tudi delo ne bo dobro opravljeno. Zaposleni bo odsoten z dela in organizacija si bo ustvarila dodatne stroške, ki jih ne upošteva v bilanci.

##### ***3.1.1 Opredelitev absentizma***

Absentizem pomeni odsotnost z dela. Sem spadajo vse vrste odsotnosti z dela, zato je težko primerjati ter analizirati vrste odsotnosti ter jih med sabo ločiti. Če želimo obvladovati absentizem, je pomembno, da ga organizacija redno spremlja. Spremlja pa ga tako, da pregleduje neplačane začasne odsotnosti ter podaljšane oziroma daljše odsotnosti z dela. Ker je absentizem nepredvidljiv, je za organizacijo največja obremenitev s stališča stroškov ter delovnega procesa. Če organizacija redno spremlja absentizem, ima lahko v določenem času vidne rezultate pri zniževanju stroškov dela. Pod stroške absentizma spadajo nadomestilo plače, stroški nadur in nadomestni delavec. Vpliv vseh teh dejavnikov pa sta lahko slabša produktivnost in kakovost izdelkov. Če želi organizacija ugotoviti vzrok za nastanek absentizma, je pomembno, da ga dovolj zgodaj ugotovi ter ukrepa (Korošec 2012, 73).

Zaposleni je lahko upravičen do odsotnosti z dela, kadar je začasno nezmožen za delo. Vzrok je lahko bolezen ali poškodba. Upravičen je tudi, ko prostovoljno daruje kri, takrat gre izplačilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. Upravičeno plačano odsotnost v posameznem koledarskem letu ima zaposleni lahko zaradi osebnih okoliščin. Sem štejemo lastno poroko, smrt zakonca ali zunajzakonskega partnerja, otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja, smrt staršev in pa hujšo nesrečo, ki zadane zaposlenega (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2014, 36).

##### ***3.1.2 Prepoznavanje absentizma***

V članku na spletni strani MojeDelo.com (2012) avtor opisuje, kateri so najpogostejši vzroki za nastanek absentizma. Ti so bolečina v hrbtu, stres in bolečine v rokah in nogah. Velik vzrok absentizma so postale tudi raznorazne oblike nasilja na delovnem mestu, delo do poznih ur in ob koncu tedna. Žal so največkrat zdravstvene težave povezane s slabimi urniki ter delovnimi razmerami. Danes organizacije povečujejo zaposlovanje za določen čas, kar je posledično skoraj vedno povezano s slabimi delovnimi razmerami ter slabim urnikom dela. Seveda moramo razlikovati delovne razmere glede na položaj posameznika ter panoge.

V organizaciji pa je potrebno pregledovati, kakšne vrste je absentizem. Če je imel zaposleni prometno nesrečo ter si je zelo hudo poškodoval koleno ali kateri drug pomemben del telesa, organizacija tu nima na kaj vplivati. Dokler se poškodba popolnoma ne zaceli, bo zaposleni lahko večkrat izostal z delovnega mesta. Lahko pa zaposlenemu zagotovi premestitev na drugo delovno mesto in to tako, da mu dodeli delo, kjer ne bo obremenjeval kolena.

Zavedati pa se moramo, da imajo zaposleni otroke in da si bodo, ko bodo njihovi otroci zboleli, vzeli bolniško. Tudi to je absentizem. Organizacija ima tu možnost, da se pozanima, zakaj je otrok zbolel, ali ima kronično bolezen, ima morda kakšen virus. Če ima virus, je bolje, da je zaposleni doma, dokler otroci niso popolnoma zdravi, saj lahko s prihodom na delo zelo hitro okuži druge zaposlene, ki bodo zato morali na bolniško. V tem primeru je bolje, da je zaposleni doma z otroki preden nastanejo dodatni stroški. Žal pa imajo v današnjem času že majhni otroci bolezni, ki jih imajo odrasli. Najbolj odmevna sta diabetes in prekomerna teža. V teh dveh primerih se lahko zdravstveno stanje izboljša s prehranjevanjem. Če bi organizacije svoje zaposlene osveščale o zdravem prehranjevanju, bi zaposleni prenesli to znanje tudi v svoj dom ter poučili svoje otroke, kako jesti bolj zdravo. Lahko bi tudi predstavila jedilnike, ki so najbolj primerni za ljudi, ki imajo diabetes in pa jedilnike za ljudi s prekomerno težo. Tako bi lahko organizacija zmanjšala absentizem, saj bi bili otroci zaposlenih bolj zdravi (Brečko 2012, 35).

### ***3.1.3 Preprečevanje absentizma***

Skupina IRI Ljubljana (2011c) predstavi, kako lahko dosegamo boljše rezultate s preventivnimi ukrepi za zmanjšanje zdravstvenega absentizma. Ti ukrepi so vlaganje v zdravje zaposlenih, ustvarjanje pozitivne klime v organizaciji, izobraževanje in usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu ter spoštovanje predpisov, ki urejajo področje varnosti in zdravja pri delu. V organizaciji je zelo pomembno, da prepoznamo vse direktne in potencialne povzročitelje bolezni, prepoznati moramo, kaj je vzrok za absentizem, saj lahko preprečimo nadaljnje stroške v organizaciji. Žal ne obstaja recept, kako zmanjšati absentizem, vendar če sledimo vsem ukrepom, ki so bili naštet, ter jih izvajamo sistematično in dolgoročno, lahko organizacija obvlada ter zmanjša absentizem. Posledično so zaposleni bolj motivirani, bolj zadovoljni in tudi njihova storilnost se poveča.

Tudi na spletni strani med.over.net (2013) opozarjajo na povečano odsotnost z dela zaradi zdravstvenih vzrokov. Odsotnost dela pomeni oviranje gospodarske rasti, zmanjšanje konkurenčnosti podjetij ter navsezadnje visoke stroške. Za zdravje zaposlenih je tudi pomembno, v kakšnem delovnem okolju delajo, če je varnost pri delu dobra in pa seveda, kakšni so delovni pogoji. Če eden od teh pogojev ni ustrezen, predstavlja za zaposlenega breme, v katerem ne bo mogel opravljati dela, kot bi ga moral. Pomembno je, da organizacija v prvi fazi ozavešča ter izobražuje, nato pa sistematično uvaja sistem varnosti in zdravja pri delu, kar pomeni spoštovanje zakonskih zahtev. Tudi tu poudarjajo, da zdravje poviša produktivnost zaposlenih, zato slednji delajo bolj kakovostno in učinkovito, saj so polni elana in motivacije. Organizacija lahko izboljša zdravje zaposlenih že z majhnimi detajli, kot so čisto delovno okolje, ustvarjanje pozitivnega delovnega vzdušja, izboljšanje delovnih pogojev, spodbujanje dobrih odnosov, izobraževanje na področju zdravja in varnosti, izobraževanje o higieni, telovadba med odmori ali pa pred pričetkom dela na delovnem mestu in pa spoštovanje predpisov varnosti in zdravja pri delu. Pomembno je, da delodajalec ozavešča zaposlene, kakšni so pravilni gibi za določeno delo, imeti mora skrb, kako obvladovati stres na delovnem mestu. Ti dejavniki izboljšajo produktivnost zaposlenega, kar



pa večina organizacij zanemarja oziroma mogoče ni dobro ozaveščena, zato imata velik pomen zdrava prehrana na delovnem mestu in počitek.

### **3.2. Prezentizem**

Večina organizacij se zaveda, da bolniške odsotnosti predstavljajo velik problem. Ko je zaposleni na bolniški odsotnosti, pomeni, da se poveča obremenitev na ostale zaposlene, ki so na delovnem mestu, kar pogosto povzroči nižjo delovno učinkovitost, moten delovni proces in navsezadnje dodatne visoke stroške za plačila nadomestil ali uvajanje nadomestnih delavcev. Organizacije so zahtevale določene ukrepe, kot so nadzor nad bolniškim stažem ter grožnja z odpustom, vendar ti ukrepi ne prinesejo dobrih rezultatov, ravno obratno. Lahko se pojavi pojav prezentizma (Skupina IRI Ljubljana 2011c).

#### **3.2.1. Opredelitev prezentizma**

»Prezentizem je pojav, ko so zaposleni prisotni na delovnem mestu, čeprav bi zaradi bolezni ali drugih razlogov morali biti doma. Njihova storilnost je zaradi tega nižja, možnost napak in nesreč pri delu pa veliko večja, kot če bi bili popolnoma zdravi.« (Skupina IRI Ljubljana 2011b)

Brečko (2012, 32) opozarja na prezentizem na delovnem mestu. Prezentizem pomeni, da je zaposleni na delovnem mestu, vendar je z mislimi nekje drugje, ne opravlja dobro svojega dela, njegova učinkovitost je vidno manjša. Sem spadajo zaposleni, ki imajo zdravstvene težave in bi morali zaradi takšnega stanja ostati doma. Kljub temu še kar prihajajo na delo, saj se čutijo, kot da morajo opraviti svoje delo ne glede na zdravstveno stanje. Prezentizem predstavlja tudi tiste zaposlene, ki delajo nepotrebne nadure, saj imajo občutek, da jih morajo delati. Posledica prevelike količine dela je ta, da posameznik ni učinkovit zaradi prevelike količine dela. Poznamo tri vrste prezentizma, in sicer zdravstvenega, prezentizem čezmernega dela in pa prezentizem kriznih situacij. Prezentizem kriznih situacij je povezan z dogodki v življenju zaposlenih. Ti dogodki so lahko ločitev, bolezen v družini, smrt v družini in tako dalje. Vsi trije prezentizmi predstavljajo zmanjšanje učinkovitosti pri delu.

Z longitudinalnimi študijami (raziskovanje enega vzorca skozi dolgoletni period) so potrdili, da prezentizem dolgoročno negativno vpliva na zdravje zaposlenih in na samo organizacijo, saj so zaposleni, ki so prisotni na delovnem mestu kljub bolezni, v naslednjih dveh oziroma treh letih dlje časa na bolniškem dopustu. Njihovo zdravje se v teh letih poslabša, kar organizaciji prinaša izgubo, saj so zaposleni potem pogosteje odsotni. Organizacija mora tako iskati nadomestitev delovne sile, saj mora biti delo opravljeno pravočasno (Skupina IRI Ljubljana 2011b).

#### **3.2.2. Prepoznavanje prezentizma**

Razlogi, ki lahko vodijo zaposlene v prezentizem, so (Skupina IRI Ljubljana 2011b):

- občutek, da si ne smejo privoščiti dneva izostanka;
- v primeru njihove odsotnosti organizacija nima nadomestnika, kateri bi lahko opravil oziroma prevzel naloge, za katere so odsotni odgovorni;
- zaposleni ve, da ko se bo vrnil na delo, ga bo pričakala še večja količina dela;
- čutijo se dolžni, da se udeležijo vseh pomembnih sestankov;
- bojijo se izgube zaposlitve.

Če želimo v organizaciji preprečiti nastanek prezentizma, je pomembno, da vodja oddelka prisluhne zaposlenim. To pomeni, da se zaposleni lahko vedno zanese na vodjo ter pojasni oziroma objasni situacijo, v kateri se nahaja. Naj bo to v povezavi z delom ali izven njega. Zaposleni morajo imeti občutek, da si lahko kdaj privoščijo izostanek z delovnega mesta, da ga bo nekdo nadomestil in prevzel naloge, za katere je odgovoren, ter da ga tako ne bo pričakala še večja količina dela, ko se bo vrnil na delovno mesto (Skupina IRI Ljubljana 2011b).

### **3.2.3. Preprečevanje prezentizma**

Brečko (2012, 35) poudari, da če zaposleni dela na delovnem mestu bolan, z boleznijo, ki je nalezljiva, lahko okuži svoje sodelavce. Tako lahko hitro nastane epidemija gripe in grla. Največji problem je v zdravstvu in šolstvu, kjer lahko samo ena oseba okuži veliko drugih. Avtor opiše, kako ukrepati, kadar v organizaciji prepoznamo prezentizem. Najprej opravimo oceno tveganja pojavnosti prezentizma na delovnem mestu, nato je treba ozavestiti zaposlene in management, sledi preventivna skrb za zdravje zaposlenih ter nazadnje programi promocije zdravja na delovnem mestu. V Sloveniji je prezentizem razmeroma nov pojav, zato ga še ne znamo meriti oziroma ga je zelo težko meriti, saj če ga organizacija ne zazna, niti ne ve, da ima že povzročene dodatne stroške.

Za odpravljanje prezentizma mora imeti organizacija določene ukrepe, ki se v prihodnosti izkažejo kot investicija. Ti ukrepi so analiza zdravstvenih problemov zaposlenih in redni zdravstveni pregledi, preventivni ukrepi, osveščanje in izobraževanje zaposlenih o zdravem življenjskem slogu, varnem delu, tehnike sproščanja itd. Naslednji ukrepi so izobraževalni programi, namenjeni boljšemu obvladovanju specifičnih bolezni, nudenje individualne pomoči delavcem z zdravstvenimi težavami in pa programi za krepitev zdravja. Uvajanje vseh teh ukrepov predstavlja za organizacijo strošek, vendar pa se bo v prihodnosti pokazalo kot investicija, saj bodo zaposleni delali učinkoviteje in produktivneje ter bosta prezentizem in absentizem obvladljiva (Skupina IRI Ljubljana 2011b).

### **3.3 Psihofizična kondicija na delovnem mestu zaposlenih**

»Delodajalec se mora zavedati, da je zdrav delavec v dobri psihofizični kondiciji sposoben večjih intelektualnih naporov, bolje prenaša stres, hitreje opravi naloge in je redkeje odsoten z dela.« (Žinko 2011, 87)

Žinko (2011, 86) poudari tudi dobro psihofizično kondicijo na delovnem mestu, to je pripravljenost na telesne in duševne napore, ki jih ima človek vsakodnevno. Pove, da se z dobro psihofizično kondicijo zaposleni lažje spopadajo s stresom, manj so odsotni z dela, so produktivnejši in pozitivno naravnani. Ko je telo v dobri kondiciji, je tudi um, povečata se koncentracija in učinkovitost. Seveda je za to psihofizično kondicijo odgovoren vsak posameznik, to pomeni, da skrbi za uravnoteženo redno prehrano, primerno vadbo in da ima dovolj počitka. Avtor tako poudari pomen gibanja kot tudi pomen prehrane na delovnem mestu in navsezadnje uživanje tekočin, zlasti navadne vode. Če se ne gibamo ter ne prehranjujemo dobro in ne pijemo vode, so posledice bolečine v hrbtu, upočasnitev metabolizma, čezmerna telesna teža, slabo počutje, depresija, glavoboli in slabšanje miselne sposobnosti.

### 3.4. Produktivnost

V vsaki organizaciji je pomembno, kakšni sta produktivnost in učinkovitost zaposlenih. Podatki potrjujejo, da velik stres, prekomerna telesna teža, nezdrava prehrana in drugi dejavniki povečujejo stroške podjetij in absentizem. Ker se delavniki podaljšujejo, lahko organizacija odlično vpliva na svoje zaposlene ter na njihove navade. Organizacija bi lahko začela uvajati šestmesečni wellness program, ki znižuje absentizem in zmanjšuje stroške (Daly 2012).

Prednosti programa wellness so zniževanje stroškov zdravstvenega sistema, zmanjšanje tveganja kroničnih boleznih, upočasnjevanje bolezni, zmanjšanje absentizma, povečuje produktivnost in učinkovitost zaposlenega, izboljša moralo ter zniža raven stresa (Daly 2012).

Wellness program so začeli uporabljati v Ameriki, saj ima 45 % prebivalstva vsaj eno kronično bolezen. V Ameriki je debelost eden od vzrokov za nastanek kronične bolezni. Študije so pokazale, da je zaradi bolezni, ki so povezane z debelostjo, poraba v zdravstvu dosegla kar 147.000.000.000 \$ (Daly 2012).

Ti podatki niso najboljši, na kar so začeli s študijo wellness programa. Ta je pokazala, da če se posamezniki oziroma zaposleni držijo zdravega načina življenja, kar pomeni, da se prehranjujejo dobro, vzdržujejo zdravo telesno težo, imajo redno vadbo ter ne kadijo, lahko kronično bolezen zmanjšajo kar za 80 % (Daly 2012).

Dejavniki, ki najbolj vplivajo na produktivnost in zdravje na delovnem mestu, so nesreče, odsotnost z dela in utrujenost. Strošek v višini 136 milijard ameriških dolarjev na leto nosi utrujenost, za 84 % pa je bila zmanjšana učinkovitost dela. Utrujenost ne pride samo zaradi prevelike količine dela. Utrujenost je povzročena, če človek slabo spi oziroma spi premalo, če se slabo prehranjuje, če premalo giba in živi stresno. Vsi ti dejavniki zelo vplivajo na produktivnost in učinkovitost zaposlenih (Daly 2012).

Wellness program je dolg šest mesecev in se osredotoča na eno spremembo naenkrat. V teh šestih mesecih naj bi se zaposleni naučil načrtovati zdravo življenje. V prvem mesecu se mora naučiti, da potrebuje stalen dotok hrane. To pomeni, da je večkrat na dan in ne le enkrat. Prehranjevati se mora s sadjem, zelenjavo in prehranskimi dodatki. Najpogostejše zdravstvene bolezni so povezane z nepravilno prehrano ter s slabim življenjskim slogom. Nepravilna prehrana oslabi imunski sistem, vitalnost in povečuje nastanek bolezni. Predstavili bomo pet ključnih hranilnih elementov, ki pomagajo pri izboljšanju zdravja. Prvi in najpomembnejši so multivitamini in minerali, ki so zelo pomembni za organizem. Naslednji so antioksidanti, ki ščitijo telo pred slabim prehranjevanjem, izpostavljenosti onesnaževanju, pred poškodbami in drugimi raznoraznimi dejavniki. Pomembne so tudi esencialne maščobne kisline, saj jih samo telo ne proizvaja, a so bistvenega pomena za zdravje. Esencialne maščobne kisline so pomembne za kosti, sklepe, srčne žile, za živčni sistem, kožo, lase in pa oči. Najbolj pazljivi moramo biti pri uravnoteženi prehrani, ki je bogata s sadjem, zelenjavo, z omega-3 dodatki ter vitamini D3, saj slaba prehrana moti procese obnove kosti in posledično kosti oslabijo (Daly 2012).

V drugem mesecu se zaposleni začnejo učiti, kako si zagotoviti možnosti za zdravo prehrano. Pozorni morajo biti na živila, ki so sveža, ekološko pridelana in bogata s hranili. S tem si izboljšajo vitalnost, raven energije ter telesno, duševno in čustveno zdravje. Priporočljivo je, da se čim bolj izogibajo živilom, ki so predelana, ker vsebujejo umetne sestavine in malo ali nič hranilnih vrednosti. Izkazalo se je, da je slaba prehrana dejavnik tveganja za razvoj

bolezni, kot so bolezni srca in ožilja, rak, kap, diabetes, debelost, visok krvni tlak in osteoporoza (Daly 2012).

V tretjem mesecu se začne spodbujati k rednemu gibanju, saj le-to pripomore k zaščiti, da ne pride do razvoja kroničnih bolezni, ter ima pozitivne učinke na raven holesterola in krvnega tlaka. Gibanje tudi dvigne razpoloženje, obvladuje stres, zaposleni se počutijo dobro, izboljša se tudi kakovost dela (Daly 2012).

Stres je tudi velik problem. Organizacije imajo ogromno izgubljenih delovnih dni na leto zaradi stresa, fizičnih, duševnih ali čustvenih problemov in vse to ima posledično negativen učinek na zdravje zaposlenih. Zato wellness program v četrtem mesecu priporoča učenje, kako ublažiti posledice stresa na telo. Predlaga redno uravnoteženo prehrano ter vključitev zaposlenih v kakšno sprostitevno dejavnost, kot je na primer joga (Daly 2012).

V petem mesecu se začne učenje, kako lahko delovno okolje izboljšamo, zmanjšamo toksine, ki nam škodijo in smo tako tudi bolj prijazni do našega planeta. Najpomembnejše je, da se začnemo zavedati toksinov, ki jih imamo v okolju, ter da začnemo sprejemati ukrepe, kako omejiti izpostavljenost le-tem. Izpostavljenost toksinom lahko pride že pri hrani, vodi, gradbenih materialih, čistilih, kemikalijah, barvah. Zmanjšamo jih lahko tako, da začnemo uživati ekološko hrano, vodo lahko prefiltriramo ali prekuhamo, začnemo uporabljati bolj kakovostne materiale, kupujemo čistila, ki so izdelana iz naravnih sestavin ipd. (Daly 2012).

V zadnjem, šestem mesecu pa wellness program priporoča testiranje zdravja zaposlenih. Ljudje bi se morali začeti redno letno pregledovati, da bi tako zmanjšali tveganje za bolezni. Priporočljivi redni pregledi naj bi bili kolonoskopija, pregled prostate, pregled vida, pregled krvi, pregled holesterola, pregled proteinov, pregled hemoglobina ter raven delovanja ščitnice. Tu poudarijo, da je zelo pomemben vitamin D, saj nizek vitamin D povzroča raka, bolezni srca, multiplo sklerozo, diabetes, osteoporozo, gripo in prehlad (Daly 2012).

Raziskave potrjujejo, da šestmesečni wellness program izboljša zdravje in prihrani ter zmanjša stroške tako organizacijam kot samemu zdravstvu in navsezadnje tudi sami državi (Daly 2012).

## **4 STRATEGIJA ZDRAVEGA PREHRANJEVANJA IN ZMANJŠANJA ABSENTIZMA NA DELOVNEM MESTU NA PRIMERU PODJETJA X**

Problematika nezdravega prehranjevanja ter bolezni, ki so posledica nezdrave prehrane, so v Sloveniji predmet proučevanja šele zadnja leta.

Ministrstvo za zdravje je začelo z resolucijo o nacionalnem programu o prehrani in telesni dejavnosti za zdravje 2015–2025. S tem programom ima namen izboljšati prehrano in gibanje prebivalstva ter zmanjšati populacijo s prekomerno telesno težo. V resoluciji poudari bolezni, ki so povezane s prehrano in ki so najpogostejše v Sloveniji. Srčno-žilne bolezni, sladkorna bolezen tipa 2, bolezni dihal, bolezni prebavil in raka ter debelost so vse kronično nalezljive bolezni, ki so pogoste v Sloveniji ter hkrati predstavljajo največjo umrljivost, več kot 70 % smrti. Nekatere kronične nalezljive bolezni se zmanjšujejo samo zaradi napredne medicine, vendar pa se sladkorna bolezen in rak vse bolj povečujeta (Ministrstvo za zdravje 2015).

Z reševanjem problemov z zdravo prehrano se bo poleg zdravja prebivalcev zmanjšalo tudi stroške, ki so povzročeni z zdravljenjem kroničnih nalezljivih bolezni, zmanjšala se bo umrljivost, izboljšalo se bo zdravje prebivalcev. To pomeni, da če bo prebivalstvo bolj zdravo, bo tudi bolje opravljalo svoje delo, saj če je človek zdrav ter poln energije, opravi svoje delo dobro in kvalitetno ter z manj napakami.

Nekatere organizacije so se začele zavedati, kakšnega pomena so zdravje zaposlenih, obvladovanje tveganja na delovnem mestu in uspeh delovne organizacije. Te organizacije nimajo le ukrepov, ki so določene po zakonu na področju varnosti in zdravja pri delu, držijo se namreč treh ključnih elementov, ki naj bi imele in vzdrževale zdravo delovno mesto. Ti ključni elementi so fizično okolje, zdravje in dobro počutje in navsezadnje ustrezno vodenje (Skupina IRI Ljubljana 2011a).

Pod fizično okolje štejemo delovno okolje, kjer se nahajajo zaposleni. Organizacije stalno preverjajo ustreznost delovnih pogojev in kako bi te delovne pogoje še izboljšale. Izpopolnjujejo varnost delovnega okolja in čim bolj poskušajo izboljševati zdravje zaposlenih. Pod zdravje in dobro počutje spadata osveščanje in izobraževanje zaposlenih o prehrani, gibanju, zdravem življenjskem slogu. Nekatere organizacije nudijo pomoč in podporo pri uvajanju zdravih življenjskih navad. Zadnji element je ustrezno vodenje, saj z uvajanjem dobrih sprememb in primernih ukrepov zagotavlja pozitiven vpliv na zdravje in samo počutje zaposlenih. Ustrezno vodenje motivira in spodbuja zaposlene, kar vodi v dobre medsebojne odnose ter učinkovitost in produktivnost na delovnem mestu (Skupina IRI Ljubljana 2011a).

### **4.1. Uvod v raziskavo**

V današnjem tempu življenja, ki ga imamo, je vse več nezdravega prehranjevanja, ki se ga pravzaprav ne zavedamo. Vsak ima potrebo po prehranjevanju, brez hrane ne moremo funkcionirati, vendar tudi z nepravilno prehrano ne funkcioniramo najbolje. Slaba oziroma nezdrava prehrana nam lahko hitro poslabša zdravstveno stanje ter kvaliteto življenja. Človek z dolgoročnim uživanjem hitre hrane pridobi raznorazne bolezni, kot so prekomerna teža, diabetes, rak, bolezni srca in ožilja ipd. Raziskali smo, koliko se pravzaprav ljudje zavedamo problema nezdravega prehranjevanja ter kako bi lahko začeli reševati ta problem. Ugotovili smo, da je večji problem, kot smo si predstavljali. Zaradi vseh teh bolezni, ki jih pridobimo z nezdravo prehrano, imajo organizacije velike stroške ter navsezadnje tudi sama država.

Raziskali smo tudi, koliko se današnje organizacije zavedajo problema, ki nastaja v zvezi s prehrano.

Ljudje se moramo prehranjevati tudi med delovnim časom, saj mora imeti zaposleni dovolj energijske vrednosti, da lahko opravi svoje delo. Dobra stran v Sloveniji je ta, da je po zakonu obvezno, da mora imeti vsak zaposleni odmor, ki je dolg 30 minut za prehranjevanje in da je ta odmor tudi plačan. Želeli smo raziskati, kako se v podjetju X prehranjujejo zaposleni in če sploh vedo, koliko naj bi pojedel zaposleni glede na delo, ki ga opravlja (Šinigoj 2015).

Zaposlene v trgovskih centrih smo želeli povprašati, kaj menijo glede prehrane na delovnih mestih, vendar se žal niso odzvali. Predvidevamo, da zaposlene zdravo prehranjevanje ne zanima. Menimo, da bo v Sloveniji zelo težko uvajati nove prehranske navade zaposlenih.

Organizacije imajo dodatne probleme, če zaposleni zbolijo. Kadar zaposleni zbolijo, mora organizacija pridobiti nadomestnega delavca oziroma mora nekdo iz organizacije opraviti še njegovo delo, kar poveča možnost napake. Če pa zaposleni zbolijo za dalj časa, morajo pridobiti dodatnega zaposlenega, kar pomeni za organizacijo dodatne stroške. Zato smo se odločili, da povprašamo management podjetja X (priloga 5), ki deluje v panogi živilske industrije, kako se soočajo z absentizmom.

#### **4.2. Namen in cilji raziskave**

Namen raziskave je, da podamo informacije o nezdravi prehrani ter posledicah nezdravega prehranjevanja, ki nastane v organizacijah. Nekatere organizacije se ne zavedajo sledečih rezultatov, ki nastanejo zgolj s prehrano. Vse več bolezni, ki jih imajo zaposleni, so krivda nezdravega prehranjevanja in posledica je absentizem. To so stroški, ki jih v Sloveniji organizacije ne upoštevajo. Pravzaprav jih popolnoma ignorirajo ali pa ne vedo, kako jih meriti, analizirati oziroma kako jih zmanjšati. Skratka, ne vedo, kje sploh začeti.

Absentizem pomeni odsotnost z dela. Sem spadajo vse vrste odsotnosti z dela, zato je težko primerjati ter analizirati vrste odsotnosti ter jih med sabo ločiti. Če želimo obvladovati absentizem, je pomembno, da ga organizacija redno spremlja. Spremlja pa ga tako, da pregleduje neplačane začasne odsotnosti ter podaljšane oziroma daljše odsotnosti z dela. Ker je absentizem nepredvidljiv, je za organizacijo največja obremenitev s stališča stroškov ter delovnega procesa. Če organizacija redno spremlja absentizem, ima lahko v določenem času vidne rezultate pri zniževanju stroškov dela. Pod stroške absentizma spadajo nadomestilo plače, stroški nadur in nadomestni delavec. Vpliv vseh teh dejavnikov pa sta lahko slabša produktivnost in kakovost izdelkov. Če želi organizacija ugotoviti vzrok za nastanek absentizma, je pomembno, da ga dovolj zgodaj ugotovi ter ukrepa (Korošec 2012, 73).

Želimo si, da bi organizacije začele razmišljati v smeri, kako izboljšati prehrano na delovnem mestu ter tako posledično izboljšati zdravje zaposlenih ter zmanjšati absentizem. Namen je, da bi organizacije začele uvajati izobraževanja o zdravem prehranjevanju, pravilni držaji telesa glede na delo, ki ga opravljajo, izobraževanje o telesni aktivnosti. Bolj kot se bo organizacija zavzemala za zdravje zaposlenih, manj stroškov bo imela z absentizmom kot tudi s prezentizmom, zaposleni bodo bolj lojalni podjetju, organizacija si bo ustvarila dobro ime, možnost napak bo manjša.

V Sloveniji trenutno nimamo izdelanih analiz, ki bi opredelile stanje prehranjevalnih navad slovenskih delavcev. Na voljo so samo delne študije, pri katerih pa ne moremo ugotoviti realnega stanja, lahko le določimo stanje, ki kaže na neustrezno prehranjevanje med delovnim



časom. Razpoložljive raziskave kažejo, da povprečni prebivalec Slovenije zaužije previsoko energijsko vrednost obroka in poje premalo sadja in zelenjave (Pokorn idr. 2008, 13).

Kot smo omenili, je Ministrstvo za zdravje izdalo resolucijo o nacionalnem programu o prehrani in telesni dejavnosti za zdravje 2015–2025. Ugotovili smo, da je ta program samo na papirju, ker ko smo spraševali management podjetja X, nihče ni vedel za resolucijo o prehrani in telesni dejavnosti. Pojasnili smo, da država zelo malo postori glede izboljšanja zdravja prebivalcev, saj napiše program, ga objavi, vendar se nato nič ne spremeni. Nihče iz organizacije ni dobil nikakršnega obvestila glede sprememb prehrane na delovnih mestih. Management podjetja X je dejal, da če ima država res namen izboljšati zdravje prebivalstva Slovenije, bi morala najprej začeti v bolnišnicah in šolah. Če bi začeli v šoli z zdravo prehrano, bi se otroci zavedali, kako pomembna sta za njih gibanje ter zdrava prehrana. Tako bi v odrasli dobi prišli na delovno mesto zdravi ter polni energije. Na žalost je pri nas ravno obratno, vse več mladostnikov imamo predebelih in nekateri že ne morejo opravljati določenih del, kar ni najboljše za organizacije. Ko se bo ta mladostnik zaposlil, bo organizacija imela večje stroške z njim, saj bo večkrat bolan, dela ne bo opravil kvalitetno, možnost napak bo večja ter izostanek z dela bo daljši, kot je danes (Šinigoj 2015).

Slovenija je majhna država, ampak če se začnejo resnično uvajati spremembe, se lahko marsikaj spremeni. Tu je Evropska unija, v kateri smo tudi mi. Trenutno je problem prehranjevanja in z njim povezani stroški problematika celotne Evropske unije, ki se trudi kaj spremeniti. Vsi vedo, kje je problem za tako velike stroške, ki jih imajo tako Evropska unija kot posamezne države in navsezadnje tudi organizacije. A o vsem tem se le razpravlja in piše poročila, postori pa ne veliko. Management podjetja X je dejal, da bi morali izdati zakon, da bi organizacije, kjer se trudijo za zdravje svojih zaposlenih, dobile neko finančno podporo. Posledično bi se zmanjšale bolezni prebivalstva kot tudi absentizem, ki je precej velik v Sloveniji. Najtežje je začeti uvajati zdravo prehrano, pomagati pri gibanju, če ne veš, kako pravzaprav pravilno pristopiti, ter začeti z nekimi spremembami, obenem pa upati, da bodo zaposleni to sprejeli in nadaljevali tudi izven delovnega časa. Zato bi bilo zelo dobrodošlo, da država in Evropska unija nekaj postorita ter uresničita tisto, kar napišeta (Šinigoj 2015).

Glede na izkušnje managementa podjetja X menijo, da so prehranjevalne navade zaposlenih in vseh ostalih v Sloveniji bistveno boljše v primerjavi z zahodnimi evropskimi državami. Kot primer so omenili Nemčijo in Anglijo. Prehranjevalne navade so precej odvisne od samega posameznika in menijo, da je Slovenija na tem področju še vedno pred ostalimi državami. Kot glavne vzroke so navedli doma pripravljeno hrano ter veliko lastne pridelane hrane, kot sta sadje in zelenjava (Šinigoj 2015).

Debelost kot bolezen lahko zelo vpliva na delo, ki ga opravlja posameznik. Seveda je odvisno, kakšno delo opravlja. Delo, kjer zaposleni sedi in uporablja zgolj roke, zaposlenega ne ovira, tudi če ima prekomerno težo. Vendar le za nekaj časa. Po določenem času bo ta zaposleni zagotovo imel probleme z zdravjem, delo bo manj kvalitetno opravljeno, produktivnost se bo zmanjšala in zaposleni bo lahko večkrat na bolniškem. Če pa ima zaposleni delo, kjer mora hoditi ter občasno opraviti tudi fizično delo, ga bo debelost zelo ovirala, saj bo opravil delo počasneje, produktivnost pa bo zmanjšana. V vsakem primeru, ne glede kakšno delo opravlja zaposleni s prekomerno težo, v organizaciji nastanejo stroški, ki se kažejo kot zmanjšana produktivnost, manj kvalitetno opravljeno delo in pa absentizem (Šinigoj 2015).

V podjetju X absentizem merijo s spremljanjem in beleženjem vseh odsotnosti. Trenutno ločujejo odsotnosti zaradi bolezni, poškodb pri delu, poškodb izven dela, nege in pa

spremistva. Bolezni ločujejo do 30 dni, nato nad 30 do 90 dni in pa nad 90 dni. Poškodbe pri delu pa ločijo do 30 dni ter nad 30 dni. Stroškov, ki nastanejo z odsotnostjo zaposlenega, ne upoštevajo, trenutno jih samo analizirajo, zato ne vedo, koliko denarja izgubijo na račun absentizma. Management podjetja X je mnenja, da ima prehrana pomemben vpliv na zdravje vsakega posameznika. Svojim zaposlenim omogočajo maksimalno podporo v okviru svojih zmožnosti. Zaposleni v pisarnah imajo na voljo vsak dan 30 minut za malico. Lahko si prinesejo s seboj hrano ali pa izberejo lokalno ponudbo v Ajdovščini, ki je na področju prehrane precej raznolika. Žal zaposleni v proizvodnji zaradi narave dela ne morejo izbrati lokalne ponudbe, vendar imajo na voljo tri prostore, v katerih imajo lahko svojih 30 minut odmora, namenjenih obroku. Prostori so opremljeni z aparati in avtomati. Zaposleni v proizvodnji si morajo malico sami prinesiti od doma, ker dodatne kuhane hrane v teh prostorih nimajo. Ker pa se management podjetja X zaveda, kako pomembna je prehrana zaposlenih, bodo v prihodnje investirali v to področje (Šinigoj 2015).

Management podjetja X se zaveda pomena prehranjevanja zaposlenega, vendar meni, da mora najprej vsak posameznik pri sebi razčistiti, kako kakovostno želi živeti. Obstajajo posamezniki, ki jih pravzaprav ne zanima zdravje, ampak jim je bolj pomembna hrana, ki nima prehranskega pomena. Zato poudari, da tudi če v organizaciji začnejo uvajati zdravo prehrano ter raznorazne tečaje in predavanja o zdravi prehrani ter telesni dejavnosti, še ne pomeni, da se bodo tudi doma začeli tako prehranjevati. Če se zaposleni samo v delovnem času prehranjuje zdravo, izven delovnega časa pa poseže po hitri hrani, ne bo nekega velikega učinka (Šinigoj 2015).

Podjetje X meni, da nima velikega absentizma niti prezentizma. Menijo, da organizacija ni tako velika, da se ne bi opazilo problema, to pa zato, ker vidijo produktivnost precej visoko. Vedo pa, da jo lahko s pravo motivacijo še izboljšajo. Po njihovem mnenju se prezentizem najbolj učinkovito prepreči, če lahko zaposleni koristijo dopust, kadar želijo, in bolniško, ko je to potrebno. V Sloveniji imajo pravico do plačane bolniške odsotnosti, prav tako imajo pravico do nadomestila v primeru nege ožjega družinskega člana. V primeru, da se zaposlenim omogoči koriščenje omenjenih zadev, menijo, da je prezentizem manj prisoten (Šinigoj 2015).

Kot smo že omenili, management podjetja X ločuje absentizem in ga spremlja ter beleži vse odsotnosti, vendar ga ne upošteva v bilanci stanja. V končnem poročilu pravzaprav ne vedo, koliko denarja namenijo za absentizem. Management je mnenja, da ni potrebe, da bi upoštevali stroške absentizma, saj meni, da njihova organizacija nima tako velikega absentizma in prezentizma kot ostala podjetja v Sloveniji (Šinigoj 2015).

### **4.3. Metodologija raziskave**

Pri izdelavi zaključne projektne naloge smo uporabili metodologijo intervjuja z managementom izbranega podjetja X (priloga 5). Želeli smo ugotoviti, koliko sta pri nas poznana prezentizem in absentizem ter ali se ju današnje organizacije sploh zavedajo. Ker se moramo ljudje prehranjevati, da imamo zadostno energijsko vrednost za preživetje in delo, ki ga opravljamo, nas je zanimalo, ali management povezuje prehranjevanje z absentizmom. Ali povezuje možnost, da lahko en napačen dejavnik povzroči naslednjega, v tem primeru nezdrava prehrana povzroči absentizem.

V raziskavi smo želeli pridobiti informacije tudi glede zaposlenih v trgovskih nakupovalnih centrih. Želeli smo ugotoviti, kaj menijo o zdravi prehrani in absentizmu ter kaj bi predlagali vodstvu za izboljšanje zdrave prehrane na delovnem mestu. Žal teh podatkov nismo uspeli



pridobiti, ker je zaposlenim očitno vseeno, kako se prehranjujejo. Predvidevamo, da so zadovoljni s prehrano, kakršno imajo.

#### **4.4. Rezultati intervjuja z managementom podjetja X**

Rezultat intervjuja z managementom podjetja X je bil precej presenetljiv. Zavedajo se pomena zdrave prehrane, vedo, da bodo morali v prihodnje izboljšati prehranjevalne navade zaposlenih, hkrati pa bodo izboljšali zdravje zaposlenih in posledično zmanjšali absentizem. Podjetje beleži in spremlja absentizem, kot so bolezen, poškodbe pri delu, poškodbe izven dela, nega in pa spremstvo. Vendar te podatke, ki jih pridobi, trenutno samo analizira. To pomeni, da se ne pogloblja v to, zakaj so npr. delavci s prekomerno težo ali diabetesom odstotni. Pravzaprav še ne vedo, kako bi lahko začeli reševati ta problem, da delavec ne bi bil na bolniški zaradi določene bolezni, ki je lahko ozdravljiva s prehrano.

Z nezdravo prehrano in z njo povezanimi stroški ima probleme celotna Evropska unija, ne samo Slovenija. Podjetje X poudari, da bi na prvem mestu morala celotna Evropska unija kaj ukreniti, da bi se lahko začelo reševati problem prekomerne teže in z njo povezane bolezni. Najprej bi morala bolj prodorno ozaveščati prebivalce Unije o smernicah pravilnega prehranjevanja in telesne aktivnosti. Drugi pomemben dejavnik bi moral biti izboljšanje prehrane v bolnišnicah in socialnih zavodih, naslednji ukrep pravilno prehranjevanje otrok v šolah in drugih ustanovah in zadnji pomemben ukrep subvencioniranje ali spodbujanje zdravega prehranjevanja na delovnem mestu. Če bi se ti ukrepi uveljavili, da bi dejansko delovali v sistemu, bi se zmanjšalo obolenje prebivalcev, zmanjšale bi se bolezni, kot so diabetes, rak, debelost, bolezni srca in ožilja, posledično pa bi se zmanjšal tudi absentizem (Šinigoj 2015).

Management je trenutno mnenja, da v njihovem podjetju ni prisotnega prezentizma, prisoten je le absentizem, vendar menijo, da je v mejah normale. Menijo, da morajo v prihodnosti uvesti promocijo zdravja, ki bo ozaveščala zaposlene o pomembnosti zdrave prehrane in telesne dejavnosti. Management spremlja ter beleži vse vrste absentizma, vendar ga ne upošteva v bilanci stanja, saj menijo, da trenutno njihova organizacija ni tako velika, da se ne bi opazilo problema. Tega mnenja so pa zato, ker vidijo produktivnost precej visoko. Za prezentizem pa menijo, da trenutno v njihovi organizaciji ni prisoten, saj ga lahko najbolj učinkovito preprečimo, če zaposleni lahko koristijo dopust, kadar želijo, in bolniško, ko je to potrebno. Menijo, da v Sloveniji imajo delavci boljše pravice, kot pa v drugih evropskih državah, saj delavci imajo pravico do plačane bolniške odsotnosti, prav tako imajo pravico do nadomestila v primeru nege ožjega družinskega člana. V primeru, da se zaposlenim omogoči koriščenje omejenih zadev, menijo, da je prezentizem manj prisoten. Glede na izkušnje management meni, da so prehranjevalne navade v Sloveniji bistveno boljše kot pa v zahodni Evropi. Zavedajo se pomena zdrave prehrane, vedo, da bodo morali v prihodnje izboljšati prehranjevalne navade zaposlenih. Vendar management poudari, da bi na prvem mestu morala celotna Evropska unija kaj ukreniti, da bi se lahko začelo reševati problem nezdravega prehranjevanja in z njo povezane bolezni ter prekomerna telesna teža. Pomembna usmeritev bi moral biti izboljšanje prehrane v bolnišnicah, socialnih zavodih, pravilno prehranjevanje otrok v šolah in drugih ustanovah, ter spodbujanje zdravega prehranjevanja na delovnem mestu. Management meni, da če bi se ti ukrepi uveljavili, bi se zmanjšalo obolenje prebivalcev, zmanjšale bi se bolezni, posledično pa bi se zmanjšal tudi absentizem. Vendar, kot smo že omenili, je management dejal, da je to samo en del, ki ga lahko prispeva podjetje, drugi del pa morajo prispevati zaposleni. To pomeni, da mora zaposleni razčistiti sam pri sebi, kako kvalitetno želi živeti.

#### 4.5. Predlog strategije in izboljšav

V nadaljevanju podajamo predloge, ki bi lahko zmanjšale boleznin in posledično tudi absentizem v organizacijah ter z njim povezane stroške. Podali smo tudi izboljšave, ki bi bile dobre tako za organizacijo kot tudi za Slovenijo in navsezadnje Evropsko unijo. Boleznin in posledice, ki nastanejo pri zaposlenih, niso problem samo v Sloveniji, problem je nastal v celotni Evropski uniji. Organizacije imajo vse več absentizma in prezentizma, ki jim povzročata dodatne stroške in ti stroški se z leta v leto povečujejo. Zato bomo podali predloge in strategije, kako organizacijam zmanjšati stroške zaradi povečanega absentizma, ter istočasno predlagali, kje bi lahko tudi država pomagala pri izboljšavah.

V prvi vrsti menimo, da bi morala najprej država začeti bolj ozaveščati prebivalstvo v zvezi s prehranjevanjem ter posledicami le-tega. Država je že napisala resolucijo o prehrani in telesni dejavnosti, vendar menimo, da tega ne zna pravilno prakticirati, saj za to resolucijo prebivalstvo ne ve, pa tudi nikjer nismo zaznali kakšnih sprememb. Te spremembe bi se najprej lahko začele kazati v šolah in bolnišnicah.

Kot drugi dejavnik bi morale tu nastopiti organizacije. Začeti se morajo zavedati problema in ne zatiskati si oči pred resnico. Nekatere organizacije se zavedajo absentizma in prezentizma ter pomena prehrane za zaposlene, vendar ne vedo, kje začeti reševati problem. Pomembno je, da organizacija pošlje svoje zaposlene v restavracijo ali v lastno menzo, kjer se dogovori z lastnikom restavracije, kakšno hrano bodo zaužili zaposleni. Tiste organizacije, ki imajo svojo restavracijo, morajo pripraviti tedenski načrt priprave hrane. Ta hrana mora biti prilagojena delu, ki ga opravlja zaposleni. Če zaposleni opravlja težko fizično delo, mora zaužiti večjo količino hrane kot pa zaposleni, ki opravlja pisarniško delo. Hrana tudi ne sme biti vedno ista, pomeni, da mora biti pripravljen tedenski načrt, kakšne vrste hrana bo na izbiro. Za organizacije je priporočljivo, da povprašajo zaposlene, kaj radi jedo, ter se pozanimajo o njihovi veri, tako bodo organizacije oziroma restavracije lažje pripravljale tedenski meni.

Naslednja strategija, ki jo priporočamo, je že omenjeni wellness program. Menimo, da šestmesečni wellness program lahko zelo izboljša zdravje zaposlenih in posledično zmanjša absentizem kot tudi prezentizem na delovnem mestu. Program poteka tako, da se mora zaposleni v prvem mesecu naučiti, da potrebuje stalen dotok hrane. To pa zato, ker si zaposleni ne vzamejo časa in zaužijejo enega do največ dva obroka na dan. Zaposleni se zato ne počutijo dobro in posledica tega je absentizem – manj kakovostno opravljeno delo in zmanjšana produktivnost. Prehranjevati se mora čim več s sadjem, zelenjavo in prehranskimi dodatki. V drugem mesecu se morajo zaposleni začeti učiti, kako si zagotoviti možnosti za zdravo prehrano. To pomeni, da morajo biti pozorni na živila, ki so sveža, ekološko pridelana in bogata s hranili. S tem si zaposleni izboljšajo raven energije, izboljša se tudi imunski sistem. Začnejo se zmanjševati tveganja za nastanek razvoja boleznin, kot so boleznin srca in ožilja, rak, kap, diabetes, debelost, visok krvni tlak in osteoporoza. To pomeni, da se začne zmanjševati tudi absentizem ter stroški, nastali z njim. V tretjem mesecu se začne spodbujanje k rednemu gibanju, ki tudi pripomore k zmanjšanju razvoja kroničnih boleznin in obvladovanju stresa, ki je danes na delovnem mestu vse bolj prisoten. Organizacije imajo ogromno izgubljenih delovnih dni na leto tudi zaradi stresa, ki ga imajo zaposleni na delovnem mestu. Zato se zaposleni v četrtem mesecu učijo, kako ublažiti stres, zaposlene je treba vključiti v kakšno sprostivno dejavnost, kot je na primer joga. Priporočamo, da organizacije pred pričetkom dela zaposlene sprostijo in to tako, da imajo tridesetminutno vajo, kjer sprostijo vratne in hrbtne mišice. V petem mesecu bi se zaposleni začeli učiti, kako si lahko sami izboljšajo delovno okolje in zmanjšajo toksine, vendar je najprej potrebno, da se jih začnejo zavedati ter takoj prepoznati, kje se nahajajo. Toksine lahko zmanjšamo že pri hrani in vodi,

lahko uporabljamo bolj kakovostne materiale, kupujemo čistila, ki so izdelana iz naravnih sestavin ipd. V zadnjem mesecu pa bi se morali zaposleni testirati, koliko so sploh zdravi, kolikšno je tveganje za določeno bolezen ter kaj lahko sami naredijo, da to bolezen preprečijo. Priporočljivi redni pregledi bi morali biti pregled prostate, kolonoskopija, pregled vida, pregled holesterola, pregled krvi, pregled hemoglobina in pa raven delovanja ščitnice. Menimo, da bi moral šestmesečni program wellness pomagati organizacijam, da izboljšajo zdravje zaposlenih, zmanjšajo absentizem in prezentizem ter povečajo produktivnost in kakovost izdelkov ali storitev.

Pomembno je tudi, da organizacije začnejo bolj podrobno meriti absentizem. To pomeni, da ga morajo beležiti in pa analizirati. Najprej je pomembno, da organizacija loči vrste absentizma ter da je najbolj pozorna na odsotnost z dela zaradi zdravstvenih težav zaposlenega, to je bolezen. Spremljati morajo, kakšne vrste bolezni imajo zaposleni in se tudi pogovoriti z njimi, kadar so večkrat odsotni zaradi istega razloga, zaradi iste bolezni. Pomembno je, da zaposlenemu poskušamo pomagati izboljšati zdravje, mu pomagati najti rešitev. Organizacije naj bodo bolj pozorne na zaposlene, ki imajo prekomerno težo, saj je večja možnost za nastanek kroničnih bolezni. Zelo pomembno je, da te podatke, ki jih pridobi organizacija o izostanku z delovnega mesta zaradi bolezni, pretvori v izgubljeni denar. Če samo analiziramo in beležimo vrste absentizma, organizacija na koncu ne ve, kakšno denarno izgubo je imela na račun absentizma. To je pravzaprav izgubljeni denar, ki se bo vsako leto večal, če se politika vodenja ne bo spremenila.

Zaposlenim lahko organizacija izmeri tudi ITM ter jim dodeli določeno prehrano, ki pomaga izboljšati kakovost življenja zaposlenih, in si v prihodnosti zagotovi, da bodo zaposleni bolj zdravi, bolj produktivni in bodo manj izostali z delovnega mesta.

## 5 ZAKLJUČEK

Prehrana je za človeka nekaj vsakdanjega, samoumevnega. Vsi potrebujemo hrano, saj brez nje ne bi preživel. Človek ne more funkcionirati brez hrane, ne more opravljati dela. Vendar imamo danes ogromno hrane, ki nima vrednostnega pomena, nima vitaminov, mineralov, proteinov, zdravih maščob, pravzaprav nima nič, kar človeško telo potrebuje. In vseeno ljudje zaužijemo vedno več te hrane, ki pa postaja za nas vedno bolj nevarna. Hrana brez vrednostnega pomena nam je namreč začela povzročati težave, ki slabšajo kakovost življenja. Slabša pa nam ga tako, da pridobivamo bolezni, ki nas vse bolj onemogočajo tudi pri opravljanju vsakodnevnih opravil. Te bolezni so debelost, bolezni srca in ožilja, rak, kap, diabetes, visok krvni tlak in osteoporoza. Te bolezni so najpogostejše bolezni, ki nastopijo zaradi hrane, ki nima vrednostnega pomena.

Kot smo omenili, nezdrava prehrana povzroča bolezni, ki nam posledično slabšajo kvaliteto življenja. Nastajati začnejo dodatni problemi, ki so povezani tudi z organizacijami in samo državo. Tu marsikdo ne vidi problema, ne vidi povezave med zaposlenim, ki ima diabetes ali kakšno drugo kronično bolezen, in med organizacijo, v kateri dela zaposleni, vendar ta povezava škodi obema. Namreč zaposleni ni najbolj zdrav, zato je pričakovano, da bo večkrat vzel bolniško in ga zato ne bo na delovnem mestu. Organizacija bo zato morala vsakič poiskati zamenjavo za njegovo odsotnost, da bo delo opravljeno v določenem roku. Drugi problem, ki ga ima organizacija, je absentizem; delavec je odsoten, vendar ima organizacija vseeno strošek z zaposlenim. Tretji strošek za organizacijo je ta, da ko bo zaposleni na delovnem mestu, ne bo opravljal kvalitetno svojega dela, delo ne bo opravljeno, kot je potrebno, in produktivnost se bo zmanjšala. Zato menimo, da je čas, da se organizacije in zaposleni začnejo zavedati pomena zdrave prehrane.

Organizacija kot tudi država bi morali začeti ozaveščati zaposlene o pomenu zdrave prehrane ter kakšne so posledice. V podjetju bi morali uvesti zdravo prehrano ter pri vsaki jedi zapisati, katere sestavine so uporabili za pripravo le-te.

Kot je pomembna zdrava prehrana, je pomembna tudi telesna dejavnost. Zaradi telesne dejavnosti človek lahko zelo izboljša zdravje, dobro počutje in zmanjšuje stres. Zaposleni, ki opravljajo redno telesno dejavnost, se lažje spopadajo s stresom, tudi manj so odsotni z delovnega mesta in hitreje opravljajo naloge, saj so v dobri kondiciji, počutijo se dobro. Če se zaposleni nikdar ne giblje, so posledice bolečine v hrbtu, prekomerna teža, depresija, slabo počutje, slabše miselne sposobnosti in glavoboli.

Prehrana in telesna dejavnost sta zelo pomembna dejavnika tako za zaposlenega kot za organizacijo. Bolj zdrav kot bo zaposleni, manj stroškov bo imela organizacija. Zaposleni bo delo opravil kvalitetno, pravočasno, produktivno, povečala se bo kvaliteta izdelkov ali storitev in zmanjšal se bo izostanek z delovnega mesta.

Ministrstvo za zdravje je napisalo resolucijo o zdravi prehrani in pomenu gibanja. Menimo, da so v tej resoluciji dobre ideje, vendar bo morala država storiti več. Če nekaj samo napišemo, vendar tega ne izvedemo, nima pomena. Država bo morala resnično začeti uvajati spremembe najprej v zdravstvenem sistemu in v šolah, saj je naprej potrebno zmanjšati telesno težo otrokom, ki se v zadnjih letih zelo povečuje. Ti otroci bodo enkrat odrasli, delali bodo v organizacijah, vendar bo imela organizacija z njimi večje stroške, kot jih ima danes, če se ne bo pravočasno ukrepalo. Navsezadnje bo imela še večje stroške sama država, saj bodo imeli ti otroci vedno več bolezni, zato se bodo stroški zdravstvene oskrbe še povečali. Že v

naslednjem letu, če se ne bo kaj spremenilo glede zdrave prehrane, se bo sladkorna bolezen zagotovo povečala.

Če ne bodo same organizacije ukrepale glede zdrave prehrane na delovnem mestu, bi jih moralo Ministrstvo za zdravje v to prisiliti. Lahko bi uvedli priporočila za zdravo prehrano in tista organizacija, ki bi poskrbela za svoje zaposlene, bi ji država lahko namenila neko denarno vsoto kot nagrado.

Vendar se mora najprej vsak posameznik zavedati pomena zdrave prehrane in gibanja. Obstajajo posamezniki, ki jim ni mar za zdravje, pomembna jim je hrana, ki nima vrednostnega pomena. Ti posamezniki bodo vedno obstajali, navsezadnje se to vidi pri predčasni smrti, saj hrana brez vrednostnega pomena uničuje zdravo telo. Tu država in organizacije skupaj ne morejo rešiti problema. Pomembno je le, da se vsak posameznik pri sebi odloči, kako kvalitetno želi živeti ter koliko časa.



## LITERATURA

- Bodi eko. 2001. *Kaj je zdrava prehrana?* [Http://www.bodieko.si/kaj-je-zdrava-prehrana](http://www.bodieko.si/kaj-je-zdrava-prehrana) (8. 5. 2015)
- Brečko, Daniela. 2012. *Prezentizem in delo*. Ljubljana: GV izobraževanje.
- Daly, Mick. 2012. *Productivity through Wellness in the Workplace*. [Http://eaglechamber.co/productivity-through-wellness-in-the-workplace/](http://eaglechamber.co/productivity-through-wellness-in-the-workplace/) (11. 4. 2015)
- Enemon. 2015. *6 načel zdravega prehranjevanja*. [Http://enemon.si/zdravo-zivljenje/komponente-zdrave-prehrane/](http://enemon.si/zdravo-zivljenje/komponente-zdrave-prehrane/) (4. 12. 2015).
- Ezdravje. B. 2015. *Piramida zdrave prehrane*. [Http://www.ezdravje.com/prebavila/osnovne-znacilnosti-prebavil-in-potek-prebave/piramida-zdrave-prehrane/](http://www.ezdravje.com/prebavila/osnovne-znacilnosti-prebavil-in-potek-prebave/piramida-zdrave-prehrane/) (18. 5. 2015).
- Franca, Valentina. 2011. *Pomen zagotavljanja zdrave prehrane za zaposlene*. Ljubljana: GV izobraževanje.
- Franca, Valentina. 2012. *Pravni in kadrovski vidik zdrave prehrane na delovnem mestu*. Ljubljana: GV izobraževanje.
- Kodele, Marija in Milena Suwa - Stanojević. 2003. *Prehrana*. Ljubljana: DZS.
- Korošec, Bojan. 2012. *Ali lahko z zgodnjim ugotavljanjem absentizma vplivamo na njegovo zmanjšanje*. Ljubljana: GV izobraževanje.
- Majerle, Tadej. 2010. *6 osnovnih nasvetov za pravilno prehranjevanje*. [Http://filternet.si/dd/clanki/6-osnovnih-nasvetov-za-pravilno-prehranjevanje/](http://filternet.si/dd/clanki/6-osnovnih-nasvetov-za-pravilno-prehranjevanje/) (4. 12. 2015).
- Malek, Neva. 2011-2014. *Smernice zdrave prehrane*. [Http://www.nutris.org/prehrana/abc-prehrane/splosno/94-smernice-zdrave-prehrane.html](http://www.nutris.org/prehrana/abc-prehrane/splosno/94-smernice-zdrave-prehrane.html) (4. 12. 2015).
- Med.over.net. 2013. *Absentizem lahko zmanjšamo z ustreznimi preventivnimi ukrepi*. [Http://med.over.net/clanek/absentizem-lahko-zmanjsamo-z-ustreznimi-preventivnimi-ukrepi/#.VRvAOtKsUft](http://med.over.net/clanek/absentizem-lahko-zmanjsamo-z-ustreznimi-preventivnimi-ukrepi/#.VRvAOtKsUft) (1. 4. 2015).
- Ministrstvo za zdravje. 2015. *Resolucija o nacionalnem programu o prehrani in telesni dejavnosti za zdravje 2015-2025*. [Http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javna\\_razprava\\_2015/Resolucija\\_o\\_nac\\_programu\\_prehrane\\_in\\_in\\_tel\\_dejavnosti\\_jan\\_2015.pdf](http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javna_razprava_2015/Resolucija_o_nac_programu_prehrane_in_in_tel_dejavnosti_jan_2015.pdf) (29. 5. 2015)
- MojeDelo.com.2012. *Odsotnost z dela-velik strošek za podjetja*. [Http://.mojedelo.com/novice/odsotnost-z-dela-velik-strosek-za-podjetja-1059](http://.mojedelo.com/novice/odsotnost-z-dela-velik-strosek-za-podjetja-1059) (21. 3. 2015).
- Nakrst, Katja. 2013. *V Sloveniji vse več otrok (pre)debelih*. [Http://www.siol.net/novice/zdravje/2013/10/otroci\\_in\\_debelost.aspx](http://www.siol.net/novice/zdravje/2013/10/otroci_in_debelost.aspx) (28. 2. 2015).
- Petruša Liljana in Manica Remec. 2011. *Predstavitev projekta »V zdravju je moč: veselo na delo!«*. Ljubljana: GV izobraževanje.
- Pokorn, Dražigost. 1996a. *Slovenska miza prihodnosti*. Ljubljana: Forma 7.
- Pokorn, Dražigost. 1996b. *S prehrano do zdravja*. Ljubljana: EWO.
- Pokorn, Dražigost, Jožica Maučec Zakotnik, Urška Močnik Bolčina in Barbara Koroušič Seljak. 2008. *Smernice zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah*.



- Ljubljana: Ministrstvo za zdravje.
- Popolna postava. 2015. *Kolikšna je tvoja prava telesna teža? Izračunaj si svoj ITM ...*  
[Http://www.popolnapostava.com/indeks-tesne-mase/](http://www.popolnapostava.com/indeks-tesne-mase/) (18. 4. 2015).
- Skupina IRI Ljubljana. 2011a. *Skrb za zdravo delovno mesto se obrestuje.*  
[Http://www.iri-lj.si/index.php/zanimivo/novice/149-skrb-za-zdravo-delovno-mesto-se-obrestuje](http://www.iri-lj.si/index.php/zanimivo/novice/149-skrb-za-zdravo-delovno-mesto-se-obrestuje) (30. 4. 2015).
- Skupina IRI Ljubljana. 2011b. *Ukrepi za odpravljanje prezentizma – strošek ali investicija?*  
[Http://www.iri-lj.si/index.php/zanimivo/novice/45-ukrepi-za-odpravljanje-prezentizma-stroek-ali-investicija](http://www.iri-lj.si/index.php/zanimivo/novice/45-ukrepi-za-odpravljanje-prezentizma-stroek-ali-investicija) (20. 4. 2015).
- Skupina IRI Ljubljana. 2011c. *Recept za zmanjševanje absentizma – vlaganje v zdravje zaposlenih.* [Http://www.iri-lj.si/index.php/zanimivo/novice/44-recept-za-zmanjevanje-absentizma-vlaganje-v-zdravje-zaposlenih](http://www.iri-lj.si/index.php/zanimivo/novice/44-recept-za-zmanjevanje-absentizma-vlaganje-v-zdravje-zaposlenih) (21. 3. 2015).
- Šinigoj, Matija. 2015. Intervju z avtorjem. *Ajdovščina*, 30. Junij.
- Vrhovnik, Tjaša. 2008. *Prehrana na delovnem mestu.*  
[Http://www.cenim.se/prehrana/prehrana-na-delovnem-mestu/](http://www.cenim.se/prehrana/prehrana-na-delovnem-mestu/) (28. 3. 2015).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2014. *10. Osnove delovnopravne zakonodaj.*  
[Http://www.ess.gov.si/\\_files/4359/osnove\\_delovnopravne\\_zakonodaje.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4359/osnove_delovnopravne_zakonodaje.pdf) (7. 7. 2015).
- Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. 2009. *Telesna teža.*  
[Http://www.zzzs.si/zdravje/telesna-teza.html](http://www.zzzs.si/zdravje/telesna-teza.html) (18. 4. 2015).
- Zveza potrošnikov Slovenije. 2014. *Sam davek ne bo dal rezultatov, če ne bo namensko porabljen in če ne bodo sledili drugi ukrepi.* [Https://www.zps.si/index.php/mediji/izjave-za-javnost-2014/7118-sam-davek-ne-bo-dal-rezultatov-ce-ne-bo-namensko-porabljen-in-ce-ne-bodo-sledili-drugi-ukrepi](https://www.zps.si/index.php/mediji/izjave-za-javnost-2014/7118-sam-davek-ne-bo-dal-rezultatov-ce-ne-bo-namensko-porabljen-in-ce-ne-bodo-sledili-drugi-ukrepi) (18. 4. 2015).
- Žinko Brigita. 2011. *Dobra psihofizična kondicija na delovnem mestu.* Ljubljana: GV izobraževanje.
- 24ur.com. 2013. *Debelost je bolezen.*  
[Http://www.24ur.com/novice/slovenija/debelost-je-bolezen.html](http://www.24ur.com/novice/slovenija/debelost-je-bolezen.html) (18. 4. 2015).



## PRILOGE

Priloga 1	Zimski jedilnik
Priloga 2	Spomladanski jedilnik
Priloga 3	Poletni jedilnik
Priloga 4	Jesenski jedilnik
Priloga 5	Vprašalnik intervjuja



**Zimski jedilnik**

	Standardna malica	Dopolnilna ali nočna malica
Ponedeljek	Sarma, črni kruh, bavarska krema	Sirovi štruklji, zelena solata
Torek	Pečena skuša	Goveja juha z žlikrofi, mandarina
Sreda	Zelenjavna lazanja, zelena solata, banana	Govedina v solati, kruh, pomaranča
Četrtek	Golaž Szekely, dušeni riž, jabolko	Špageti po milansko, solata iz brokolija
Petek	Sojini zrezki, matevž, surova pesa v solati, hruška	Mineštra (brez slanine), banana
Sobota	Telečji ptički v grahovi omaki, vodni žličniki, mešana sadna solata	Waldorfska solata, črni kruh
Nedelja	Pečen piščanec, dušeno rdeče zelje, črni kruh	Jogurt, kruh, pomaranča

Vir: Pokorn, idr. 2008, 50.



**Spomladanski jedilnik**

	Standardna malica	Dopolnilna ali nočna malica
Ponedeljek	Sočni golaž, slan krompir, redkvice, banana	Sendvič, sadje
Torek	Zelenjavni riž s parmezanom	Govedina v solati, kruh, sadje
Sreda	Perutninska ragu juha, vodni žličniki, črni kruh	Sok, kos peciva
Četrtek	Špageti po bolonjsko, zelena solata s koruzo, kompot iz suhega sadja	Sirova solata s sadjem, kruh
Petek	Zelenjavna juha, kruh, ringlo	Marinirana riba, kruh, sadje
Sobota	Goveja bržola, peteršiljev krompir, mešana sadna solata	Ruska solata, kruh
Nedelja	Ričet, kruh, borovnice	Jajca po florentinsko, kruh, sadje

Vir: Pokorn, idr. 2008, 54.



**Poletni jedilnik**

	Standardna malica	Dopolnilna ali nočna malica
Ponedeljek	Nadevana paprika, kruh, breskve	Mleko, kos peciva
Torek	Gratinirani rezanci, paradižnikova solata	Zelenjavna juha, kruh, sadje
Sreda	Ohrovt s krompirjem in ocvrtim tofujem, ržen kruh, marelice	Rostbifovi zvitki, riževa solata, sadje
Četrtek	Mesna lasanja, zelena solata, banana	Solata Jerome, črni kruh, sadje
Petek	Pašta fižol, polnozrnata štručka, borovnice	Perutninski kanapeji, paradižniki
Sobota	Makaronovo meso (brez makaronov), krompirjev pire, zelena solata s koruzo	Ribja zelenjavna juha, kruh, sadje
Nedelja	Piščanec na žaru, ohrovtova solata, kruh	Nadevana žemlja s šunko, sadje

Vir: Pokorn, idr. 2008, 58.





**Jesenski jedilnik**

	Standardna malica	Dopolnilna ali nočna malica
Ponedeljek	Čebulna bržola, krompirjev pire, grozdje	Sirova solata s sadjem, kruh
Torek	Špageti po napolitansko, kristalka s koruzo, sadni jogurt, banana	Pekljan goveji jezik, zelenjavni pire
Sreda	Sesekljan zrezek, pečen krompir, zeljna solata, slive	Ribja solata, kruh, sadje
Četrtek	Ješprenov golaž, polnozrnata štručka, hruška	Muslinski kanapeji
Petek	Goveji file stroganov, kuhan cmok, zelena solata, jabolko	Mleko, kos peciva
Sobota	Kuhana postrv, zelenjava po angleško, koruzni kruh	Nadevana jajca, kruh, sadje
Nedelja	Pleskavica, pečena paprika in čebula, črni kruh, kaki	Špageti po milansko, solata iz brokolija

Vir: Pokorn, idr. 2008, 61.



## Vprašalnik intervjuja

1. Kaj menite glede debelosti oziroma prekomerne telesne teže, kje mislite, da je vzrok za nastanek te bolezni? Kako prekomerna teža vpliva na delo v organizaciji, ki ga opravlja zaposleni? Kako ločujete bolezni, ki jih imajo zaposleni?
2. Kako imate v organizaciji urejeno prehrano za zaposlene, je pomembno, kakšno delo kdo opravlja, se gleda na težavnost dela?
3. Kakšno prehrano imamo v Sloveniji ter kakšno v tujini, kje so razlike?
4. Kako se trudite ustvariti zdravo delovno okolje ter kako poskrbite za zdravje zaposlenih?
5. Kako v vašem podjetju merite absentizem oziroma kako ga spremljate? Kako ločujete absentizem? Kako menite, da lahko prehrana vpliva na absentizem ter kje vidite rešitev za zmanjšanje absentizma in bolezni zaposlenih?
6. Kaj bi lahko Slovenija kot država storila, da bi izboljšala zdravje prebivalstva in kaj bi lahko storila za organizacije, da bi se zmanjšal absentizem ter z njim povezani stroški?
7. Kaj bi lahko storila celotna Evropska unija, da bi se izboljšalo zdravje prebivalstva in kako bi lahko z reformami pomagala tudi organizacijam, da ne bi imele dodatnih stroškov?
8. Kaj menite glede prezentizma in psihofizične kondicije na delovnem mestu? Kako bi v organizaciji lahko zmanjšali prezentizem in pa povečali psihofizično kondicijo? Kako v organizaciji opazite prezentizem in kako ga poskušate zmanjšati?
9. Kakšna je vaša produktivnost v organizaciji, imata absentizem in prezentizem vpliv na produktivnost?

