

KORPORATIVNI WELNES

URŠKA PETERNELJ, MOJCA BERNIK IN
JASMINA ŽNIDARŠIČ

Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija.

E-pošta: urska.peternelj@student.um.si, mojca.bernik@um.si, jasmina.znidarsic@um.si

Povzetek Za uspešno poslovanje podjetja je potreben stalen nadzor in obvladovanje stroškov, kamor spada tudi odsotnost zaposlenih zaradi zdravstvenih razlogov. Pri tem ima pomembno vlogo kadrovska služba, katere naloga je med drugim tudi iskanje rešitev kako znižati in optimizirati stroške povezane z odsotnostjo zaposlenih. Eden izmed pristopov za zmanjševanje odsotnosti zaposlenih iz naslova zdravstvenih razlogov je korporativni velnes. Le ta je lahko učinkovit način za preventivno skrb za zdravje in dobro počutje zaposlenih. Prispevek na podlagi preučene literature in raziskave predstavi stanje uporabe Korporativnih velnes programov v slovenskih podjetjih. Rezultati raziskave izvedene med 115 zaposlenimi v slovenskih podjetjih, so pokazali, da obstaja pozitivna povezava med dobrim počutjem zaposlenih in programi dobrega počutja. Rezultati so tudi pokazali, da podjetja v Sloveniji premalo skrbijo za dobro počutje svojih zaposlenih na delovnem mestu, ter da vodstva ne upoštevajo želja zaposlenih pri izvajanju programov dobrega počutja. V prispevku so predstavljene glavne ugotovitve in možne izboljšave tako na nivoju organizacije kot tudi države.

Ključne besede:

korporativni velnes, kadrovski management, absentizem, programi dobrega počutja.

CORPORATE WELLNESS IN SLOVENIA

URŠKA PETERNELJ, MOJCA BERNIK &
JASMINA ŽNIDARŠIČ

University of Maribor, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, Slovenia.
E-mail: urska.peternelj@student.um.si, mojca.bernik@um.si, jasmina.znidarsic@um.si

Abstract The successful operation of a company requires constant supervision and cost control, which includes the absence of employees for reasons. The role is played by the human resources department, whose task is, among other things, to solve how to reduce and optimize the costs associated with the absence of employees. One of the approaches to reducing employees' absence due to health reasons is corporate wellness. This can be an effective way as entrepreneurial preventive care for the health and well-being of employees. Based on the studied literature and research, the paper presents the state of use of Corporate Wellness Programs in Slovenian companies. The results of a survey of 115 employees in Slovenian companies showed that there is a positive link between employee well-being and well-being programs. The results also showed that the company in Slovenia took care of the well-being of its employees at work, and that management does not need the wishes of employees in the implementation of well-being programs. The paper presents the main findings and possible improvements both at the level of the organization and the country.

Keywords:

corporate
wellness,
personnel
management,
absenteeism,
wellness
programs.

1 Uvod

Zdravje in dobro počutje zaposlenih je ključno za opravljanje dela na delovnem mestu, vendar se vse prevečkrat dojema kot samoumevno. Podjetja v zadnjih letih odkrivajo in izpostavljajo pomen zdravja in dobrega počutja zaposlenih, še dodatno pa je k zavedanju pomena zdravja prispevala tudi trenutna situacija povezana s pandemijo Covid-19. Prav zaradi tega se delodajalci odločajo del finančnih sredstev vložiti v skrb za zdravje zaposlenih, tako da jim ponujajo na primer brezplačne skodelice sadja, vadbene uric, masaže za zaposlene, in podobno.

Kljub finančni podpori, praksa kaže, da delodajalci pozabljajo na celosten pristop k zdravju zaposlenih na delovnem mestu, kajti predpogoj za uspešen program dobrega počutja je upoštevanje fizičnega, duševnega, socialnega in finančnega vidika (Bevacqua, 2019). Jurečič (2018) meni, da iskanje hitrih in enostavnih rešitev, kot je košarica sadja, enkratno predavanje ali delavnice niso pravi/pravilni pristop za ohranjanje zdravja pri zaposlenih. Ena od težav, ki jih lahko zasledimo pri podjetjih, ki imajo korporativne velnes program je tudi, da posvečajo premalo pozornosti temu, kaj zaposleni res pričakujejo od programov in kaj podjetja nudijo (Agarwal, Bersin, Lahiri, Schwartz in Volini, 2018).

V prispevku bomo predstavili stanje uporabe korporativnih velnes programov v slovenskih podjetjih ter njihov vpliv na zdravje in dobro počutje zaposlenih.

2 Teoretično ozadje

2.1 Opredelitev pojma korporativni velnes

Beseda »korporativen« označuje delovno organizacijo v katero so združeni posamezniki z določenim namenom. Podnar (2011) navaja, da uporaba izrazov »korporacijski« in »korporativen« ne gre enačiti. Izraz »korporacijsko« se uporablja samo, ko govorimo o profitni organizaciji, medtem ko izraz »korporativno« uporabljamo pri različnih socialnih entitetah, kot so skupina ljudi, profitne organizacije, posamezniki.

Beseda »velnes« (izvirno wellness) je sestavljena iz besed »well-being« in »fitness«, kar pomeni dobro psihično in fizično počutje (Dobro počutje na delovnem mestu (korporativni velnes), 2020). Bolj kompleksno pa velnes lahko opredelimo kot aktiven proces, ki spodbuja posameznika k bolj zdravemu načinu življenja in temelji na treh načelih (Stoewen, 2015):

- velnes je zavestno usmerjen in razvijajoč se proces, katerega namen je doseganje dobrega počutja;
- velnes je večdimenzionalen in celosten, saj vključuje fizično, duševno in socialno dobro počutje;
- velnes je pozitiven.

Repnik (2011) zagovarja stališče, da velnes kot pojem opredeljuje zdrav način življenja, ključna pri tem pa je posameznikova skrb za lastno zdravje. Če povzamemo zgornje definicije je cilj velnesa predvsem sprememba načina življenja, ki je usmerjena k celostnemu dobremu počutju. To ne pomeni zgolj telesne aktivnosti ali zdrave prehrane, ampak zajema vse dimenzije dobrega počutja, tako čustveno, fizično, socialno in duhovno stanje.

2.2 Razvoj korporativnega velnesa

O poklicnih boleznih, pomenu dobrega počutja in negativnih učinkih izpostavljenosti na delovnem mestu je pisal že italijanski zdravnik Bernardino Ramazzini (1633-1714) (Rucker, 2016). Velik pomen za mišično-skeletne bolezni je pripisoval statičnim, nenaravnim oz. neobičajnim položajem telesa med delom (Gainer, 2008).

Med mejnike pri razvoju bi lahko šteli naslednje dogodke (Razvoj korporativnega velnesa):

- Robert Owen, je leta 1817 naznanil »Osem ur dela, osem ur rekreacije, osem ur počitka.« (Vidrih, 2020).
- Charles Turner Thackrah je leta 1832 izdal prvo pisno poročilo o zdravstvenih težavah industrijskih delavcev (Rucker, 2016).

- Ameriška zvezna država Massachusetts je prva uvedla program tovarniških pregledov in do leta 1891 dosegla minimalno prezračevanje v rudnikih in prepovedala najem otrok, mlajših od 12 let (Lieberman, 2019).
- Ford Motor Company je leta 1926 uvedlo 40-urni (tedenski) delovnik tako so postali eno od prvih podjetij, ki je implementiralo osem urni delavnik, ki ga je zagovarjal Robert Owen (Albrecht, 2016).

Vzrok za razvoj korporativnega velnesa v ZDA je bila potreba po omejevanju stroškov. S korporativnimi velnes programi so v osemdesetih letih v ZDA želeli zmanjšati bolniško odsotnost (absentizem), povečati javni ugled podjetij, dvigniti produktivnost in zmanjšati fluktuacijo (Gojčič, 2019). Zaradi tehnološkega napredka katerega posledica je bila avtomatizacija, je bilo večina proizvodnih mest ukinjenih. To je bil vzrok za povečanje drugih oblik dela, predvsem delo za računalnikom. Sedeče delo, pomankanje aktivnosti, izpostavljenost stresu, časovnim pritiskom je v veliki meri prispevalo k povečanju števila zaposlenih s kroničnimi obolenji in posledično povečalo stroške absentizma (Jones, 2016). Korporativni velnes programi so zato, v osemdesetih letih 20. stoletja postali bolj celoviti in izpopolnjeni (Mazur in Mazur-Malek, 2016).

V Evropi se je koncept dobrega počutja pojavil v 19. stoletju, predvsem zaradi posameznikov, ki so opozarjali da je fizično zdravje pokazatelj tako duhovnega kot duševnega zdravja. Začetek zavedanja o zdravju in dobremu počutju na delovnem mestu v Sloveniji lahko označimo sprejetje Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) (2011). Zakon nalaga delodajalcem, da načrtujejo, izvajajo in spodbujajo zdrav način dela na delovnem mestu (Jurečič, 2018).

Danes so korporativni velnes programi priljubljeni bolj kot kadarkoli prej. V začetku so korporativne velnes programe za zmanjševanje stroškov bolniške odsotnosti koristile večje korporacije, nato pa tudi sodobna srednja in manjša podjetja (Aldana, 2021a).

2.3 Pozitivni učinki korporativnega velnesa

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, URL RS, št. 43/11) delovno mesto opredeli kot: »Prostor, ki je namenjen za izvajanje dela in je v zgradbah delodajalca kot tudi v začasnih ali premičnih deloviščih, do katerih ima delavec dostop v času svoje zaposlitve in je pod neposrednim ali posrednim nadzorstvom delodajalca«.

Delovno mesto je neposredno povezano z zdravjem, vključuje fizične psihične in socialne dejavnike ter obremenitve. Svetovna zdravstvena organizacija je v ta namen oblikovala smernice za zdravje na delovnem mestu. Delovno mesto, ki ga lahko opredelimo kot zdravo delovno mesto, mora zaposlenemu omogočiti dobrobit na treh ravneh: fizični, psihični in socialni ravni (Burton, 2010).

Kaul (2020) meni, da implementacija celovitega in kvalitetnega velnes programa zagotavlja zdrave navade med zaposlenimi, izboljšuje in krepi zdravje zaposlenih, povečuje produktivnost, optimizira vlaganje v človeške vire in talente in krepi angažiranost zaposlenih.

Organizacije in podjetja imajo v svoji vlogi delodajalca veliko odgovornost. Ena od teh je zdravje zaposlenih. Zdrava delovna sila je ključna za konkurenčnost, produktivnost in blaginjo države. Delovno mesto je pogosto prezrta priložnost za ozaveščanje o tveganjih za fizično in duševno zdravje ter za spodbudo posameznikov k bolj zdravemu načinu življenja. Programi dobrega počutja imajo lahko tudi multiplikacijski učinek, saj zaposleni vključijo zdrave navade v vsakodnevno rutino družine. Del programa dobrega počutja je preverjanje zdravja z vprašalniki in testi. Podatki so v pomoč pri prepoznavanju tveganj za zdravje in iskanje ukrepov za spodbujanje sprememb življenjskega sloga. V okviru programa se izoblikujejo smernice za preventivne aktivnosti za preprečevanje kroničnih ali drugih bolezni (Marquez, 2017)

Uvedba programov dobrega počutja lahko koristi delodajalcem in ima pozitivne učinke, kot so (Bell, 2019):

- povečuje zdrave navade zaposlenih in zmanjšujejo tveganje za bolezni povezane z življenjskim slogom, kar vpliva na zmanjšanje stroškov iz naslova absentizma,
- povečuje zavzetost zaposlenih in posledično produktivnost,
- povečuje prilagodljivost na spremembe (raziskovalci pri Gallupu so ugotovili, da zaposleni, ki se na delovnem mestu počutijo dobro so v 45% bolj prilagodljivi za spremembe kot drugi zaposleni),
- izboljšanje klime v podjetju,

- zmanjševanje depresije med zaposlenimi (študija podjetja Nutrition je pokazala da je program za zdravje in dobro počutje vplival na zmanjšanje depresije),
- združevanje zaposlenih v skupnost in tovarištvo
- zmanjševanje stresa.

3 Raziskava

V nadaljevanju bodo predstavljene hipoteze, vzorec in rezultati raziskave.

3.1 Hipoteze

Po pregledu obstoječe tuje in domače literature smo si postavili naslednje hipoteze:

- H1: Zaposleni menijo, da podjetja skrbijo za svoje zaposlene in njihovo dobro počutje na delovnem mestu.
- H2: Med dobrim počutjem in programi dobrega počutja obstaja pozitivna korelacija.
- H3: Zaposleni v povprečju menijo, da potrebujejo programe dobrega počutja.

3.2 Instrument in spremenljivke

Anketni vprašalnik je bil objavljen na družbenem omrežju Facebook, deljen po elektronski pošti Gmail in aplikaciji Viber. Anketa je bila sestavljena v spletnem portalu 1KA. Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz štirih sklopov. Vprašalnik je bil anonimen in zaprtega tipa, vsa vprašanja pa so bila obvezna. Vprašalnik je rešilo 105 oseb.

Prvi del vprašalnika je bil sestavljen iz demografskih vprašanj (spol, starostna skupina, najvišja dosežena formalna izobrazba, oblika zaposlitve ...), drugi del se je nanašal na odnos organizacije do zdravja zaposlenih. Za merjenje smo uporabili petstopenjsko Likertovo lestvico, ki sega od 1 – sploh se ne strinjam do 5 - se popolnoma strinjam. Tretji del vprašalnika je zajemal vprašanja, ki so se nanašala na interese, želje in potrebe zaposlenih po programih dobrega počutja. Ponovno smo za merjenje uporabili petstopenjsko Likertovo lestvico, ki sega od 1 – sploh se ne

strinjam do 5 - se popolnoma strinjam. Zadnji del vprašalnika je vključeval trditve o zdravju na delovnem mestu. Tudi pri tem vprašanju smo za merjenje uporabili petstopenjsko Likertovo lestvico.

3.4 Vzorec

Raziskava je bila narejena v Sloveniji. Ker nas je zanimala percepcija vseh zaposlenih, smo v raziskavo zajeli zaposlene v vseh ravneh, torej vodstvo ter vse ostale zaposlene. V celoti izpolnjenih anket je bilo 115.

Anketni vprašalnik je rešilo več žensk kot moških: 40 (34,8 %) moških in 75 (65,2 %) žensk. Največ anketirancev spada v starostno skupino 21–30 let, in sicer 64 (55,7 %). 23 (20%) anketirancev spada v starostno skupino od 31–40 let. Sledila je starostna skupina od 51 let in več s 14 (12,2 %) anketiranci. 13 anketirancev spada v starostno skupino 41–50 let. Vprašalnik je izpolnila le ena oseba (0,9), ki spada v starostno skupino do 20 let.

Glede na izobrazbo je bila struktura vzorca naslednja: srednjo šolo je dokončalo 34 (29,6 %), visokošolski ali univerzitetni program 62 (53,9 %), magisterij 18 (15,7 %), doktorat pa 1 (0,9 %).

11 anketirancev (9,6 %) je bilo zaposlenih v proizvodnji, 33 (28,7 %) v administraciji, 8 anketirancev (7,0 %) na vodstvenem položaju in drugo 63 (54,8 %) oseb, ki so sodelovale v anketi. 23 (20,0) anketirancev je zaposlenih v mikropodjetju, 24 anketirancev (20,9 %) v majhnem podjetju, 33 (28,7 %) v srednjem podjetju in 35 anketirancev (30,4 %) v velikem podjetju.

Največ anketirancev, in sicer 41 (35,7 %), se redko razgibava na delovnem mestu. Na delovnem mestu se nikoli ne razgibava 29 (25,2 %) oseb udeleženih v anketi. 27 (23,5 %) anketiranih oseb je odgovorilo, da se enkrat dnevno razgibavajo na delovnem mestu. Večkrat dnevno pa se razgibava 18 (15,7 %) anketiranih oseb. Rezultati kako pogosto se anketiranci razgibavajo izven delovnega časa so naslednji: 51 (44,3 %) anketirancev se razgibava od enkrat do dvakrat na teden izven delovnega časa. 39 (33,9 %) od trikrat do štirikrat tedensko. 24 (20,9 %) anketirancev več kot štirikrat tedensko. Samo ena (0,9 %) oseba se ne razgibava izven delovnega časa.

Anketirance smo povprašali kako ocenjujejo svoje fizično in psihično zdravje. Rezultati fizične pripravljenosti anketirancev so naslednje: 48 (41,7 %) anketirancev meni, da je njihovo fizično zdravje povprečno. 44 (38,3 %) anketirancev meni, da je njihovo fizično zdravje dobro. 16 (13,9 %) oseb meni, da je njihovo fizično zdravje zelo dobro. Od skupno 115 anketirancev 6 (5,2 %) oseb meni, da je njihovo fizično zdravje slabo. En (0,9 %) anketiranec meni, da je njegovo fizično zdravje zelo slabo.

Skoraj polovica anketirancev (55 oz. 47,8 %) meni, da je njihova psihična stabilnost dobra. Dobra tretjina (40 oz. 34,8%) meni, da je njihovo psihično zdravje povprečno. 11 (9,6 %) udeleženi v anketi ocenjuje svoje psihično zdravje kot zelo dobro. 7 (1,7 %) oseb kot slabo in 2 (6,1 %) osebi kot zelo slabo.

74 (64,3 %) anketirancev ocenjuje, da njihova organizacija ne izvaja programov dobrega počutja. 23 (20 %) anketirancev meni, da njihova organizacija izvaja programe dobrega počutja, preostalih 18 (15,7 %) anketirancev ne ve, ali v organizaciji, kjer so zaposlene, izvajajo programe dobrega počutja.

4 Rezultati

V nadaljevanju so predstavljeni rezultati predhodno postavljenih hipotez, ki smo jih preverili z različnimi statističnimi metodami.

H1: Zaposleni menijo, da organizacija skrbi za svoje zaposlene in njihovo dobro počutje na delovnem mestu.

Za preverjanje H1 smo uporabili t-test za en vzorec. Najprej smo si postavili ničelno hipotezo. Predpostavljamo, da so anketiranci odgovorili z nižjo oceno kot 3 (»niti se ne strinjam niti se strinjam«). V Tabeli 1 je prikazana opisna statistika t-testa. povprečna vrednost znaša 2,77. Standardni odklon je 0,931.

H0: Zaposleni v povprečju menijo, da organizacija ne skrbi za njihovo dobro počutje na delovnem mestu ($\mu = 3$).

H1: Zaposleni v povprečju menijo, da organizacija skrbi za njihovo dobro počutje na delovnem mestu ($\mu > 3$).

Tabela 1: Porazdelitev anketirancev glede na stopnjo strinjanja o trditvi hipoteze 1

	N	Povprečje	Std. odklon
Skrb organizacije za zaposlene	115	2,775	0,931

Tabela 2 prikazuje rezultate t-testa. Test je pokazal, kako anketiranci ocenjujejo skrb organizacije za dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu. P-vrednost enostranskega t-testa je enaka $0,995 > 0,05$. Ničelne domneve pri 5-odstotni stopnji značilnosti ne moremo potrditi, zato sprejmemo ničelno hipotezo, ki pravi, da zaposleni v povprečju menijo, da organizacija ne skrbi za njihovo dobro počutje na delovnem mestu. Prvo hipotezo ovržemo.

Tabela 2: Rezultati t-testa za populacijsko povprečje: Skrb organizacije za zaposlene

T	sp	p-vrednost (dvostr)	Povprečna razlika	95-odstotni interval zaupanja za razliko	
				Spodnja meja	Zgornja meja
Skrb organizacije za zaposlene	za-2,588 114	0,011	-0,22484	-0,3969	-0,0527

H2: Med dobrim počutjem in programi dobrega počutja obstaja pozitivna korelacija.

Pri drugi hipotezi smo preverjali s pomočjo Pearsonovega koeficienta korelacije med spremenljivkama Dobro počutje in Programi dobrega počutja. Postavili smo si statistični hipotezi.

H0: Spremenljivki *Dobro počutje* in *Programi dobrega počutja* nista povezani ($p = 0$).

H1: Spremenljivki *Dobro počutje* in *Programi dobrega počutja* sta povezani ($p \neq 0$).

Pri H2 smo merili korelacijo med spremenljivkama *Dobro počutje* in *Programi dobrega počutja*. P-vrednost je $0,043 > 0,01$, kar kaže, da sta merjeni spremenljivki povezani pri 5-odstotnem tveganju, zato H2 potrdimo. Pearsonov koeficient korelacije je enak $0,189$, kar nakazuje neznatno linearno povezanost med spremenljivkama *Dobro počutje* in *Programi dobrega počutja*, zato H2 potrdimo.

Tabela 3: Rezultati za korelacijo med spremenljivkama Programi dobrega počutja in Dobro počutje

	Programi počutja	dobrega Dobro počutje
Programi dobrega počutja	1	0,189*
Dobro počutje	0,189*	1

* Korelacija je signifikantna pri vrednosti 0,01 (dvostranska).

H3: Zaposleni v povprečju menijo, da potrebujejo programe dobrega počutja.

H0: Zaposleni ne potrebujejo programov dobrega počutja ($\mu = 3$).

H1: Zaposleni potrebujejo programe dobrega počutja ($\mu > 3$).

V tabeli 4 je prikazana opisna statistika t-testa za en vzorec. Iz nje razberemo povprečno vrednost, ki znaša $2,93$, standardni odklon pa je $0,83$.

Tabela 4: T-test za populacijsko povprečje za spremenljivko Ali zaposleni menijo, da potrebujejo program dobrega počutja?

	N	Povprečje	Std. odklon
Ali zaposleni menijo, da potrebujejo program dobrega počutja?	115	2,930	0,834

V tabeli 5 so predstavljeni rezultati t-testa za populacijsko povprečje spremenljivke *Ali zaposleni menijo, da potrebujejo program dobrega počutja?*. P-vrednost enostranskega t-testa znaša 0,367 in je enaka $0,1835 > 0,05$. To pomeni, da ničelno domnevo potrdimo pri 5-odstotni stopnji značilnosti. Iz tega sledi, da zaposleni menijo, da ne potrebujejo programov dobrega počutja na delovnem mestu. H3 ovržemo.

Tabela 5: Rezultati t-testa za populacijsko povprečje za spremenljivko Ali zaposleni menijo, da potrebujejo program dobrega počutja?

	t	df	p- vrednost (dvostr.)	Povprečna razlika	95-odstotni interval zaupanja za razliko	
					Spodnja meja	Zgornja meja
Ali zaposleni menijo, da potrebujejo program dobrega počutja?	-0,905	114	0,367	-0,07036	-0,2244	0,0837

5 Zaključek

Rezultati raziskave potrjujejo našo prvo hipotezo. Anketiranci v povprečju menijo, da organizacija posveča premalo pozornosti zaposlenim in njihovem zdravju. Dodič-Fikfak (2010) meni, da bi vsak posameznik moral skrbeti za svoje zdravje, obenem pa poudarja, da so za zdravje zaposlenih odgovorni tudi delodajalci. Le ti si morajo prizadevati za delovno okolje, ki ne bremeni ali kakorkoli ogroža zdravje zaposlenih.

Z drugo hipotezo smo preverjali ali obstaja pozitivna korelacija med spremenljivkama *Dobro počutje* in *Programi dobrega počutja*. Povezanost teh dveh spremenljivk smo preverjali s Pearsonovim koeficientom korelacije. Rezultati so pokazali, da sta spremenljivki povezani pri 5-odstotnem tveganju, zato smo to hipotezo potrdili. V raziskavi Workplace Wellness Programs Study: Final Report (Mattke et al., 2013) so ugotovili, da kvalitetni programi dobrega počutja vplivajo in izboljšujejo zdravje zaposlenih. Vendar je zelo pomembno, da zaposleni sodelujejo v programih. Delodajalci se zato poslužujejo različnih spodbud, saj menijo, da je to

smislen način omejevanja stroškov zdravstvenega varstva. V raziskavi so ugotovili, da je pomemben dejavnik programov dobrega počutja vzpostavitev učinkovite komunikacije z zaposlenimi o ciljih in koristih programa, podpora iz strani vodstva, nenehno izboljševanje programa, dostopnost in usklajenost programa s težnjami in željami zaposlenih.

S tretjo hipotezo smo želeli ugotoviti ali zaposleni v povprečju menijo, da potrebujejo korporativne velnes programe. Rezultati ankete so pokazali, da anketiranci v povprečju menijo, da ne potrebuje programov dobrega počutja. Rezultati so nas presenetili. Vzrok pripisujemo predvsem temu, da ti programi v Sloveniji niso še dovolj uveljavljeni in so nepoznani, lahko pa je to tudi posledica časovne stiske zaposlenih na delovnem mestu in slabi odnosi z vodstvom podjetja.

Raziskava je pokazala, da korporativni velnes programi v Sloveniji še niso uveljavljeni in so malo uporabljeni v praksi. V Sloveniji bi za večjo prepoznavnost tovrstnih programov lahko veliko prispevale organizirane konference oz. seminarji, ker bi predstavili primere dobrih praks v tujini. Poudariti bi bilo potrebno tudi razliko med vsebino gradiva o varnosti na delovnem mestu, ki ga določa Zakon o varnosti in zdravju pri delu in korporativnem velnesom. Glavna razlika med Zakonom o varnosti in zdravju pri delu ter korporativnimi velnes programi je, da so slednji narejeni za določeno skupino ljudi prilagojeno njihovim potrebam. Zakon o varnosti in zdravju pri delu nalaga splošna priporočila in obveznosti, ki jih delodajalec mora upoštevati in izvajati. V prihodnosti bi bilo zato smiselno raziskavo ponoviti na večjem vzorcu. V kolikor bi se izkazalo, da bi anketiranci želeli imeti programe dobrega počutja, bi bilo v prihodnje na ravni države smiselno razmisliti tudi o vključitvi primerov korporativnih velnes programov v ZVZD-1, kar bi delodajalce spodbudilo k njihovi uporabi in posledično izboljšalo zdravje zaposlenih v Slovenskih podjetjih.

Literatura

- Agarwal, D., Bersin, J., Lahiri, G., Schwartz, J. in Volini, E. (28. 3. 2018). Well-being: A strategy and a responsibility 2018 global human capital trends. Deloitte Review. Pridobljeno 8. 2. 2020 na <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2018/employee-well-being-programs.html>
- Albrecht, H. (4. 7. 2016). Back to the future: how the evolution of corporate wellness influences its destiny. Huffpost. Pridobljeno 8. 5. 2020 na https://www.huffpost.com/entry/back-to-the-future-how-th_b_9637092

- Aldana, S. (14. 4. 2021a). 14 reasons many corporate health and wellness programs fail. Wellsteps. Pridobljeno 23. 3. 2020 na <https://www.wellsteps.com/blog/2020/01/02/corporate-health-and-wellness-programs/>
- Barberio, J. (2. 3. 2017). 10 companies with incredible office health and wellness zones. Working mother. Pridobljeno 18. 1. 2022 na <https://www.workingmother.com/10-companies-with-health-and-wellness-zones>
- Bell, A. (22. 5. 2019). 11 data-backed benefits of employee wellness programs you need to know about. Snacknation. Pridobljeno 17. 1. 2022 na <https://snacknation.com/blog/benefits-of-employee-wellness-programs/>
- Bevacqua, J. (13. 8. 2019). The sum of success: holistic health & wellness programs. Rise. Pridobljeno 5. 3. 2020 na <https://risepeople.com/blog/work-place-holistic-health-wellness-programs/>
- Burton, J. (2010). WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices. World Health Organization. Pridobljeno 9. 6. 2020 na <https://apps.who.int/iris/handle/10665/113144>
- Dobro počutje na delovnem mestu (korporativni velnes). (6. 9. 2020). Korporativni velnes. Pridobljeno 6. 9. 2020 na <https://www.korporativni-velnes.si/>
- Dodič-Fikfak, M. (2010). Vlaganje v ljudi - vlaganje v kreativnost in konkurenčnost. Čili za delo, str. 2.
- Gainer, R. D. (25. 9. 2008). History of ergonomics and occupational therapy. *Work*, 31(1), 5–9.
- Gojčič, S. (2019). Velnes in velneška dejavnost: študijsko gradivo. Maribor: Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem.
- Jones, J. (2016). An evaluation of worksite wellness program components within the corporate and academic settings (Public Health Thesis). Atlanta: School of Public Health, Georgia State University.
- Jurečič, B. (26. 2. 2018). Zakaj v prihodnosti ne bo uspešnega podjetja brez dobrega korporativnega wellness programa? LinkedIn. Pridobljeno 24. 3. 2020 na <https://www.linkedin.com/pulse/zakaj-v-prihodnosti-ne-bo-uspe%C5%A1nega-podjetja-brez-dobrega-jurecic>
- Kaul, A. (5. 3. 2020). Benefits of corporate wellness program. *Entrepreneur Europe*. Pridobljeno 17. 1. 2022 na <https://www.entrepreneur.com/article/347207>
- Lieberman, C. (14. 8. 2019). What wellness programs don't do for workers. *Harvard Business Review*. Pridobljeno 8. 11. 2020 na <https://hbr.org/2019/08/what-wellness-programs-dont-do-for-workers>
- Marquez, P. (28. 9. 2017). The case for physical and mental wellness programs in the workplace. *World bank blogs*. Pridobljeno 15. 1. 2022 na <https://blogs.worldbank.org/health/case-physical-and-mental-wellness-programs-workplace>
- Matke, S., Liu, H., Caloyeras, J., Huang, C. Y., Van, B. K. R., Khodyakov, D., in Shier, V. (2013). Workplace Wellness Programs Study: Final Report. *Rand Health Quarterly*, 3, 2.)
- Mazur, B. in Mazur-Malek, M. (2016). Evaluating the effectiveness of a worksite wellness program. *International Journal of Contemporary Management*, 15, 77–89.
- Podnar, K. (2011). Korporativno komuniciranje. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Predstavitve raziskav. (13. 10. 2014). Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Pridobljeno 6. 2. 2020 na <http://www.osha.mdds.gov.si/aktivnosti/raziskave/predstavitve-raziskav>
- Repnik, S. (2011). Wellness turizem: gradivo za 2. letnik. Ljubljana: Zavod IRC.
- Rucker, M. (20. 5. 2016). The interesting history of workplace wellness. Michael Rucker Ph.D. Pridobljeno 29. 4. 2020 na <https://michaelrucker.com/well-being/the-history-of-workplace-wellness/>

- Stoewen, D. L. (2015). Health and wellness. *The Canadian veterinary journal = La revue veterinaire canadienne*, 56(9), 983–984.
- Vidrih, M. (19. 2. 2020). Je krajši delovnik skrivnost za srečnejše, bolj zdravo in produktivno življenje? *Slovenec*. Pridobljeno 12. 10. 2020 na <https://www.slovenec.org/2020/02/19/je-krajši-delovnik-skrivnost-za-srečnejše-bolj-zdravo-in-produktivno-zivljenje/>
- What is wellness. (12. 4. 2021). What is wellness. Asheville Wellness Tours. Pridobljeno 18. 1. 2022 na <https://ashevillewellnesstours.com/what-does-wellness-mean/>
- Word of the day: corporate. (2017). Macmillan dictionary blog. Pridobljeno 8. 5. 2020 na <https://www.macmillandictionaryblog.com/corporate>
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (2011). Uradni list RS, (43).

