

Izobraževalni programi za menedžerje dobrega počutja

Ema Husič*

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto,
plut.ema@gmail.com

Gregor Blažič

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto,
g.blazic@gmail.com

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Katere so ključne kompetence (veščine, znanja), ki jih mora obvladati menedžer dobrega počutja? Katere obstoječe vire lahko uporabimo, da se izognemo podvajanju z namenom uporabe pri izdelavi izobraževalnega programa za menedžerje dobrega počutja?

Namen: Namen in cilj raziskovanja je primerjati izobraževalnih programov za menedžerje dobrega počutja med Slovenijo ter EU in ZDA.

Metoda: Opisni pregled literature temelji na konceptualni strukturi, ki križno preveri izobraževalne programe, medijske formate, metode, pristope in strategije poučevanja in ocenjevanja za menedžerje dobrega počutja.

Rezultati: Naredili smo presek pregleda izobraževalnih programov v EU, ZDA in Sloveniji, ugotovili kje so podobnosti med vsebinami programov in kje razlike. Za vsako od geografskih regij (EU; ZDA in Slovenija) smo naredili pregled izobraževanj in izobraževalnih programov.

Organizacija: Raziskava ima na menedžerje in organizacije lahko pozitiven vpliv, saj je pokazala, katere vsebine omogočajo izobraževalni programi za menedžerje dobrega počutja z namenom, da omogočijo dostopnost tovrstnih izobraževanj tudi v organizacijo.

Družba: Raziskava ima na družbo lahko pozitiven vpliv, saj omogoča pregled možnosti za izobraževanje posameznikov, ki jih tovrstno področje zanima do te mere, da bi se z njim ukvarjali tudi na strokovnem področju.

Originalnost: Raziskava podaja celovit pregled nad izobraževalnimi programi menedžerjev dobrega počutja v Sloveniji ter EU in ZDA.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Raziskava je bila omejena na članke objavljene v Sloveniji ter EU in ZDA. Za dostop do vsebin je v večini zahtevano podati svoje osebne podatke.

Ključne besede: menedžer dobrega počutja, veščine menedžerjev, lastnosti menedžerjev, kompetence menedžerjev, zdravo delovno mesto, izobraževanje menedžerjev, dobro počutje delavcev.

1 Uvod

V članku smo želeli zapisati ključne kompetence (veščine, znanja), ki jih mora izobraževalni program vključiti pri izobraževanju menedžerjev dobrega počutja. Med obstoječo literaturo smo iskali vire, ki bi jih lahko uporabili pri izdelavi izobraževalnega programa za menedžerje dobrega počutja.

Na področju izobraževanja nas zanima predvsem koliko so pogosti izobraževalni programi namenjeni menedžerjem dobrega počutja. Kakšne so zahteve obstoječih izobraževanj, kaj nudijo in katere vsebine so ključne za doseg kompetenc menedžerja dobrega počutja. Menedžer dobrega počutja je sodobni poklic, ki se vse bolj uveljavlja v podjetjih in organizacijah, ob vzponu in splošni porasti stresa, je v organizaciji ključno imeti nekoga, ki skrbi za splošno dobro počutje zaposlenih in ostalih deležnikov.

V organizacijah je človek ključni dejavnik vseh aktivnosti, potrebnih za uspešno delovanje in za to je zelo pomembno, da se ljudje v organizacijah dobro počutijo. Na počutje zaposlenih vpliva ogromno dejavnikov, ki jih moramo obvladovati, da lahko ustvarjamo zdravo delovno okolje, v katerem imajo zaposleni dobre odnose in se dobro počutijo. Ker je področje dobrega počutja in zdravja na delovnem mestu zelo obširno bomo v članku raziskali, skozi kakšne izobraževalne programe bi moral iti menedžer dobrega počutja, da bo uspešen pri zagotavljanju dobrega počutja zaposlenih, ki bodo z zadovoljstvom sledili ciljem svoje organizacije. Hkrati bomo ob pregledu literature preiskali obstoječe vire, ki nam bodo omogočili pregled virov o izobraževanju menedžerjev dobrega počutja, z namenom originalnosti, v kolikor bi želeli vzpostaviti nov, drugačen program na tem področju.

2 Teoretična izhodišča

2.1 Splošna teorija o lastnostih in kompetencah menedžerjev

Fabro (2014, str. 1) se sprašuje in v strokovni literaturi išče odgovore na vprašanja ali obstajajo univerzalne lastnosti menedžerja, ki bodo v prihodnosti prevladovale? Ali se menedžer rodi ali postane? S prihodom novih generacij se poraja vprašanje ali se bodo izoblikovale nove lastnosti menedžerja ali le podkrepile tiste, ki so že pripisane. Razmišlja v smeri predpostavke, da se bo morda menedžer prihodnosti rodil in ne naredil. Vrednote, ki se bodo izoblikovale v ranem otroštvu skupaj z najožjo okolico, bodo postale vodila za ključne lastnosti menedžerja prihodnosti.

Drucker, (2017, str. 5) ugotavlja, da so imeli najbolj učinkoviti vodje v zgodovini Združenih Držav Amerike skupno, da so sledili istih osem praks in sicer odgovarjajo na vprašanja »Kaj je potrebno narediti?«, »Kaj je najboljše za organizacijo?«, razvijejo plan, prevzamejo odgovornost za odločitve, prevzamejo odgovornost za komunikacijo, se fokusirajo na priložnosti in ne probleme, imajo produktivne sestanke, mislijo in rečejo mi namesto jaz. Prvi dve vprašanji jim dajo znanje, ki ga potrebujejo, naslednja štiri jim pomagajo pretvoriti to

znanje v učinkovite akcije, zadnji dve praksi pa, da se celotna organizacija počuti pristojna in odgovorna.

Kompetence menedžerjev postajajo eden ključnih sestavnih delov za uspeh podjetja, za doseganje misije ter vizije pri ustvarjanju dodane vrednosti, pri izboljšavah uspešnosti podjetja in pri razvoju zaposlenih. Kompetence menedžerjev delimo v naslednje sklope (Manxhari, M., Velju, L., Jashari, J., 2017, str. 189):

- *Profesionalne kompetence*, med katere uvrščamo na primer načrtovanje, reševanje težav, zbiranje informacij, analitično, abstraktno in strateško mišljenje, učenje iz svojih in iz izkušenj drugih, timsko delo, kreativnost in sposobnost implementacije inovacij, organizacijske sposobnosti, itd.
- *Socialne kompetence*, med katere uvrščamo na primer sposobnost komunikacije in vplivanja na druge, vzpostavljanje učinkovitih medsebojnih odnosov, postavljanje ciljev, poštenost, odgovornost, prilagodljivost, itd.
- *Osebne kompetence*, med katere štejemo na primer samozavest, obvladovanje stresa, zanesljivost, zvestoba, samokontrola, osebni razvoj, osebna odgovornost za sprejete odločitve, itd.

Obstaja nekaj naravnih lastnosti, ki bi jim lahko pomagale pri uspehu na področju zdravja in dobrega počutja. Čeprav bo solidna izobrazba v akreditirani šoli močno vplivala na sposobnost delovanja na položaju, bo pomembna tudi prednost na naslednjih področjih (Claus Møller Consulting, 2017):

- *Dobra komunikacija* – vodje zdravja in dobrega počutja morajo svoje ideje jasno sporočiti vodstvu in tudi razložiti različne postopke in programe tistim, ki bodo sodelovali v njih. Močne komunikacijske spretnosti so zato nujne.
- *Dobre sposobnosti kritičnega razmišljanja* – pomembno je, da zberemo informacije in raziskave, nato pa uporabimo podatke za določitev najboljših korakov za premagovanje zdravstvenih težav. Bistvenega pomena je reševanje problemov in spretnosti kritičnega razmišljanja.
- *Samomotivacija* – v mnogih primerih bo vodja zdravja in dobrega počutja odgovoren za lastne rezultate. Kot takšna bo pomembna motivirana, disciplinirana in sposobna delati brez stalnega nadzora.

2.2 Teorija o izobraževanjih in usposabljanjih s področja vodenja in dobrega počutja

Usposabljanje opredeljujemo kot sistematično razvijanje tistih znanj in veščin, ki jih posamezniki potrebujejo za opravljanje svojega dela. Sprva je bilo usposabljanje predvsem enosmerno posredovanje tehničnih veščin, v današnjem času pa je postalo pomembna sestavina kompleksnejših procesov učenja in razvoja. Ti omogočajo pridobivanje veščin, pa tudi širšega znanja in ustreznih stališč (Dermol, 2010, str. 11).

Izobraževanja in usposabljanja s področja vodenja in dobrega počutja bi morala udeležencem podati različna znanja za povečanje odpornosti, zdravja ter dobrega počutja na delovnem mestu. Izobraževanja s področja komunikacije, strpnosti do sprememb, vodenjem in timskim delom,...

Eno izmed perečih področij je tudi stres na delovnem mestu. Dober izobraževalni program za menedžerje dobrega počutja bi moral udeležencem nuditi usposabljanje za prepoznavanje znakov ter virov stresa. Jih poučiti, kako zmanjševati in celo preprečiti stres na delovnem mestu; kako oceniti dobro počutje sodelavcev in ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem; kako uporabiti ustrezne strategije za obvladovanje stresa. (In equilibrium, 2019a)

2.3 Skrb za zdravje in zadovoljstvo na delovnem mestu

Kolaričeva (2017) v članku Zaposlena, da skrbi za srečo v podjetju ugotavlja, da so delodajalci vedno bolj ozaveščeni glede pomena dobrega počutja zaposlenih na delovnem mestu. Vedno bolj se zavedajo, da morajo zagotavljati pogoje dela, v katerih bodo zaposleni srečni in zadovoljni, vzdušje pa na visoki ravni, saj so danes dobri kandidati tisti, ki izbirajo delodajalca in ne obratno, kot je bila praksa v zadnjih desetletjih.

Veliko podjetij, tudi v Sloveniji, ima dobre prakse, skrbijo za zadovoljstvo zaposlenih, zelo malo pa jih ima zaposleno osebo, ki bi delovala s tem nazivom in opravljala samo to delo. V majhnih podjetjih se s tem večinoma ukvarjajo direktorji. Na splošno naj bi začeli sčasoma kadrovniki prevzemati tudi vlogo menedžerja dobrega počutja. Torej, da ne bodo samo skrbeli za to, da bodo dobili kadre, ampak da se bodo potem z njimi tudi aktivno ukvarjali. Brez tega ne bo šlo, saj milenijci in tudi drugi na službo ne gledajo samo z vidika kariere, ampak tudi osebne rasti. (Kolarič, S., 2017)

Posebnih izobraževanj za to delovno mesto ni, se pa podjetja s podobno prakso veliko povezujejo in izmenjujejo dobre prakse. Veliko idej za boljše počutje zaposlenih se pridobi tudi iz člankov in blogov tujih podjetij. Poleg strokovnega znanja s kadrovskega področja, ki je nujno za opravljanje te funkcije, moraš biti tudi empatičen, fleksibilen, kreativen, znati moraš poslušati. (Kolarič, S., 2017)

Raziskava Univerze Gävle v letu 2012 kaže na lastnosti zdravega delovnega mesta, ki ga želijo zaposleni in jim pomaga k dobremu počutju. Zdravo delovno mesto se ne zgodi z enkratnim projektom, ampak je proces, ki ga je potrebno izvajati, spremljati in spreminjati. Raziskovalca sta v svojem poročilu naštel 13 ključnih elementov okolja, v katerem zaposleni lahko uspevajo (Claus Møller Consulting, 2017):

- Pozitiven, dostopen in pošten menedžer.
- Dobro, jasno, nedvoumno in pravočasno komuniciranje.
- Pozitivna delovna klima.
- Sodelovanje/timsko delo.
- Participacija zaposlenih.
- Avtonomija/pooblaščenje.
- Jasne vloge in odgovornosti ter jasne cilje in pričakovanja.
- Priznanja.
- Osebna rast in razvijanje priložnosti.

- Razumen delovni ritem in obseg dela.
- Administrativna in/ali osebna podpora pri delu.
- Dobro in varno fizično delovno okolje.
- Dobri odnosi z deležniki.

2.4 Intervencije na organizacijski ravni na področju zdravja pri delu

Znanstveni dokazi izpostavljajo tri pomembna vprašanja. Prvo je, da literatura vključuje študije intervencij, ki obravnavajo predvsem posamezne rezultate. Ker so multi-modalni pristopi, vključno z ukrepi, ki se izvajajo na organizacijski ravni, je pomembno, da je to bistvenega pomena za spodbujanje in vrednotenje tovrstnih študij. Vendar pa bi takšno ocenjevanje intervencije na organizacijski ravni moralo vključevati tako vidike procesa kot izida, da bi dosegli tudi zajemanje učinkov, ki bi sicer lahko ostali neopaženi (Nielsen & Randall, 2013).

Primarni cilj intervencij mora biti preprečevanje z obravnavanjem dejavnikov tveganja v delovnem okolju, čeprav bi morali biti tudi odpornost, vračanje na delo in sanacija na podlagi dokazov dobre prakse. Posebno pozornost je treba zagotoviti ustrezno podporo tudi programom, katerih cilj je vključiti posameznike, prizadete za duševno zdravje, v delovno silo. (Leka, 2017, str . 4)

Drugo vprašanje, ki ga izpostavlja literatura, je pomanjkanje študij v malih in srednje velikih podjetjih. Za ta podjetja je splošno znano, da potrebujejo ustrezno podporo glede pogojev zavedanja in izvajanja ukrepov, ko gre za duševno zdravje na delovnem mestu. Še naprej bi morala biti prednostna prizadevanja po vsej EU objavljanje obstoječih dobrih praks, če so na voljo (npr. orodje OiRA EU-OSHA).

Tretje vprašanje je osredotočeno na relativno veliko kopičenje dokazov o duševnem slabem zdravju in negativnih vplivov in sorazmerno manj dokazov o vplivu pozitivnega psihološkega počutja v zdravem delovnem okolju. Nadaljnje raziskave se lahko lotijo tako, da razširijo vrsto dejavnikov. Študije rezultatov vključujejo tudi pozitivno zgodbo o dobrem počutju, razcvetu, vitalnosti in trajnost. Na ravni politike je bilo sprejetih veliko ukrepov z uvedbo zakonodaje, strategij in politik v državah članicah. Pomembno je deliti dobre prakse in vlagati v njihove ocene, da se v EU spodbuja izmenjava izkušenj med državami članicami. (Nielsen & Randall, 2013)

Za doseganje največje koristi je potrebno sodelovanje med sektorji. Politike – zlasti zdravje in politike in delovne in socialne politike – delo s socialnimi partnerji in ustreznimi institucijami (zdravstveno varstvo in zdravje pri delu) lahko olajšajo izboljšave pri posamezniku organizacije s pomočjo pri razvoju podporne infrastrukture. Evropska platforma, katere cilj je okrepiti usklajevanje na ravni EU, bi lahko služila v tem okviru za združitev vseh ključnih deležnikov. Vključenost v mreže EU bo koristna za ta namen. Na nacionalni in lokalni ravni je potrebna tudi raven usklajevanja in sodelovanja in optimalni rezultati. (Leka, 2017, str .6)

V skladu z zakonodajo Združenega kraljestva so delodajalci dolžni skrbeti za zdravje, varnost in varnost dobro počutje vseh zaposlenih med delom. Oceniti morajo tudi tveganje od nevarnosti pri delu, vključno s stresom na delovnem mestu.

TUC (Trades Union Congress) pozdravlja te standarde. Ker zakonodaje ni, so ti najučinkovitejše orodje, ki ga delodajalci lahko uporabijo za pomoč pri prenehanju epidemije bolezni, povezane s stresom. Predvsem, da bodo delodajalci sodelovali s predstavniki varnosti in upravniki, da jih uporabljali na vsakem delovnem mestu. (Health and Safety Executive, 2019, str. 3)

Vodje ljudi igrajo ključno vlogo pri spodbujanju dobrega počutja svojih timov s pomočjo vedenj, ki jih modelirajo, in njihove sposobnosti opazovanja in ravnanja, ko opazijo, da se člani skupine borijo. Prav tako igrajo ključno vlogo pri uspešnem vključevanju članov tima nazaj v delo po obdobju odsotnosti zaradi bolezni.

3 Metoda

Opisni pregled literature temelji na konceptualni strukturi, ki križno preveri izobraževalne programe, medijske formate, metode, pristope in strategije poučevanja in ocenjevanja za menedžerje dobrega počutja.

Pregledali smo obstoječo literaturo na temo izobraževalnih programov, po katerih bi morali biti izobraženi menedžerji dobrega počutja. Želeli smo zapisati ključne kompetence (veščine, znanja), ki jih mora izobraževalni program vključiti pri izdelavi izobraževalnega programa za menedžerje dobrega počutja. znotraj raziskovalnega okvirja ZDA, EU in Slovenije.

Rezultate smo med sabo primerjali znotraj raziskovalnih okvirjev EU in ZDA ter Slovenije. Kritično smo ovrednotili posamezne rezultate in jih primerjali na skupni ravni (EU, ZDA in Slovenija). Posledično nismo upoštevali literature za preostale države (npr. Avstralija), ki je izven preverjanega okvirja, čeprav precej bogata z iskano literaturo in vsebino.

Članke, ki vsebujejo obravnavano temo, smo iskali na Google, Google Učenjaku in portalu dLib. Uporabili smo članke, ki so bili objavljeni v indeksiranih revijah, ter nacionalnih poročilih za Slovenijo. Uporabili smo samo literaturo, ki se nanaša na odraslo populacijo in izključili tiste, ki se nanašajo na izobraževalne programe za otroke; metode poučevanje otrok ter literaturo, ki ni bila znotraj raziskovalnega okvirja ZDA, EU in Slovenije. Po pregledu vsega 46 člankov in spletnih strani, ter izločitvi tistih virov, ki niso ustrezali prej naštetim kriterijem raziskave, smo izbrali 21 enot (člankov in spletnih strani). Po končanem zbiranju literature skupaj, je sledila diskusija avtorjev in kategorizacija pridobljenih enot, ki so podrobneje predstavljene v članku.

Tabela 1. Uporabljene ključne besede pri raziskovanju

Raziskovalno vprašanje:		Ključna beseda:	
slovensko	angleško	slovenska	angleška
Skozi kakšne izobraževalne programe bi moral iti menedžer dobrega počutja, da bo uspešen pri zagotavljanju dobrega počutje zaposlenih, ki bodo z zadovoljstvom sledili ciljem svoje organizacije?	What kind of training programs should a well-being manager go to in order to be successful in ensuring the well-being of employees who will follow the goals of their organization with satisfaction?	menedžer + dobrega + počutja izobraževanja + menedžerjev + dobrega + počutja MBA + študij razvoj + kompetenc + zdravje + pri + delu	well + being + manager well + being + manager + training working + together + reduce + stress workplace + mental + health + wellbeing + training business + administration + wellbeing + manager health + policy + management + major workplace + wellbeing + training stress + management + managers
Katere so ključne kompetence (veščine, znanja), ki jih mora obvladati menedžer dobrega počutja?	What are the competencies (skills, knowledge) that well-being manager must master?	menedžer + dobrega + počutja + kompetence kompetence + menedžer lastnosti + manager menedžer + dobrega + počutja + odnosi menedžer + dobrega + počutja + uspešnost + podjetja menedžer + dobrega + počutja + zdravje	well + being + manager well + being + manager + mental + health manager + competency + models organizational + level + intervention + model

4 Rezultati

4.1 Izobraževalni programi za menedžerje dobrega počutja

4.1.1 Rezultati raziskav EU in ZDA

V rezultatih bomo podrobneje pregledali kakšna so obstoječa izobraževanja za menedžerje dobrega počutja v EU, ZDA in Sloveniji. V tabelah je izdelan pregled posameznih izobraževalnih enot, kateri so njihovi ključni poudarki in kakšen vsebine oz. predmete izvajajo na področju Menedžmenta dobrega počutja.

V tabeli 2 je predstavljenih pet izobraževalnih programov, na področju EU. Nekateri so kot interna izobraževanja, namenjena organizacijam, ki se samostojno odločijo za implementacijo dobrega počutja v podjetje, za kar naj bi posebej menedžer. Hkrati pa že opazimo, da se na tem področju razvijajo tudi že izobraževalni programi na visokošolskih zavodih (npr. XAMK). V

nadaljevanju bomo na kratko povzeli kateri so ključni izobraževalni programi v EU, ki smo jih raziskali.

The International Stress Management Association UK (ISMA) je vodilno strokovno telo za obvladovanje stresa na delovnem mestu in za osebno počutje ter za dobro počutje in uspešnost v Veliki Britaniji in Franciji. ISMA je registrirana dobrodelna organizacija za spodbujanje dobrega znanja in najboljših praks na področju obvladovanja stresa, tako na nacionalni kot na mednarodni ravni. (ISMA, 2019)

Black Dog Institute je inštitut namenjen razumevanju, preprečevanju in zdravljenju duševnih bolezni. Predstavljajo ustvarjanje sveta, v katerem se duševne bolezni zdravijo z enako skrbjo, neposrednostjo in resnostjo kot telesne bolezni; kjer znanstveniki delajo pri odkrivanju vzrokov bolezni in novih načinov zdravljenja ter kjer odkritja takoj uresničijo v praksi z zdravstvenimi storitvami, tehnologijo in izobraževanjem v skupnosti. Duševno zdravje na delovnem mestu je le eno od področij s katerimi se inštitut ukvarja. (Black Dog Institute, 2019c)

XAMK (South-Eastern Finland University of Applied Sciences), Univerza uporabnih znanosti Jugovzhodne Finske, je visokošolski inštitut, ki se osredotoča na: dobro počutje, tehnologijo in kreativne industrije. (XAMK, 2020a)

In Equilibrium je specializirano podjetje za svetovanje, ustanovljeno leta 1998, ki deluje po vsej Britaniji. Vodjem in zaposlenim nudijo praktično usposabljanje na področjih, ki lahko vplivajo na počutje, kot so stres, odpornost, duševno zdravje, enakost, raznolikost in ustrahovanje. Od začetka sodelujejo z neštetim številom delodajalcev s skupnim namenom: *zagotoviti storitve usposabljanja in svetovanja za povečanje odpornosti, zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu na najbolj profesionalen, učinkovit in stroškovno učinkovit način.* (In Equilibrium, 2019a)

Tabela 2 spodaj prikazuje, da vsebina pri posameznih izobraževanjih ni javno dostopna. Nekatere organizacije za dostop do predmetnikov ali programov izobraževanj zahtevajo osebne podatke, a ker avtorja nista želela posredovati lastnih osebnih podatkov, nekaterih podrobnosti o programih nista našla. Nekaj vsebin je tudi plačljivih, zato do njih avtorja nista dostopala.

Tabela 2. Izobraževalni programi za menedžerje dobrega počutja v EU

Izobraževalni program EU	Ključni poudarki programa	Predmeti / vsebina
<p>The International Stress Management Association UK (Health and Safety Executive. (2019). <i>Working together to reduce stress at work</i>. Pridobljeno na https://www.hse.gov.uk/pubns/indg424.pdf)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Opredeljuje šest dejavnikov tveganja na delovnem mestu: nadzor nad delom, medsebojno podporo, odnosi v službi, vloga v organizaciji, zahteve dela, upravljanje s spremembami. - Kako oceniti tveganje in možne vzroke stresa v vaši organizaciji (na primer s pregledom evidenc o odsotnosti zaradi bolezni ali izvidov stališč ali izvajanje posebnih raziskav, povezanih s stresom, ali fokusnih skupin). - Ugotoviti kako uporabiti oceno uspešnosti organizacije v primerjavi s šestimi dejavniki tveganja (vključuje vodje, ki se pogovarjajo s svojimi skupinami, da ugotovijo, kje so vzroki za stres) - Omogoča odločitve o ciljih in akcijskih načrtih za izboljšanje po posvetovanju z osebjem ali njihovi predstavniki. 	- Ni dostopno
<p>Black Dog Institute: Mental health is everybody's business (Black Dog Institute. (2019a). <i>Education and training</i>. Pridobljeno na https://www.blackdoginstitute.org.au/education-training/workplace-mental-health-and-wellbeing/our-programs/mental-health-is-everybody's-business)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Spoznati razširjenost duševnih bolezni. - Razumeti vzroke, znake in simptome pogostih stanj duševnega zdravja, vključno z depresijo, stresom in tesnobo, in kakšna pomoč je na voljo znotraj in zunaj delovnega mesta. - Pojasniti pet temeljnih konceptov dobrega počutja in kako se to prenaša v vsakdanje življenje. 	- Ni dostopno
<p>Black Dog Institute: Managing for team wellbeing. (Black Dog Institute. (2019b). <i>Managing for team wellbeing</i>. Pridobljeno na https://www.blackdoginstitute.org.au/education-training/workplace-mental-health-and-wellbeing/ourprograms/managing-for-team-wellbeing)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pridobiti vpogled v razširjenost vprašanj v zvezi z duševnim zdravjem, spremembe v vedenju v skupinah in kaj lahko to pomeni. - Razviti veščine učinkovitega pogovora o stresu, duševnem zdravju in počutju. - Razumeti razpoložljive vire in razviti potrebne spretnosti za podporo članom skupine pri delu ali pomoč pri pravočasni vrnitvi na delo po odsotnosti zaradi bolezni. 	- Ni dostopno

»nadaljevanje«

Izobraževalni program EU	Ključni poudarki programa	Predmeti / vsebina
	- Prepoznati vedenja , ki jih učinkoviti vodje, nadzorniki in vodje ljudi uporabljajo za spodbujanje dobrega počutja v svojem timu.	
XAMK: Bachelor Of Business Administration, Wellbeing Management (XAMK. (2020). <i>Bachelor Of Business Administration, Wellbeing Management (Bba)</i> . Pridobljeno na https://www.xamk.fi/en/degrees/bachelor-of-business-administration-wellbeing-management-bba/).	- Prepoznati in uskladiti potrebe po storitvah za spodbujanje dobrega počutja . - Razvijati in izvajati storitve dobrega počutja na podlagi podatkov. - Pridobiti in oceniti storitve dobrega počutja na podlagi podatkov. - Prepoznati priložnosti donosnega poslovanja . - Delovati na podjetniški način in začeti lastno podjetje. - Delovati v mednarodnem delovnem okolju .	- <i>Customer intelligence</i> - <i>Effectiveness of wellbeing services</i> - <i>Entrepreneurship and business 1</i> - <i>Entrepreneurship and business 2</i> - <i>Environment and wellbeing data 1</i> - <i>Environment and wellbeing data 2</i> - <i>Financial investment instruments</i> - <i>Health promotion in wellbeing business</i> - <i>Marketing of wellbeing services</i> - <i>Orientation for wellbeing 1</i> - <i>Orientation for wellbeing 2</i> - <i>Research-based development</i> - <i>Selling and content marketing of wellbeing services</i> - <i>User-driven service development</i> - <i>Video and audio production</i>
		(XAMK. (2020). <i>Bachelor Of Business Administration, Wellbeing Management</i> . Pridobljeno na https://opinto-opas.xamk.fi/index.php/en/28/en/187315)
In Equilibrium: Stress Management Training For Managers (In equilibrium. (2019b). <i>Trainig and courses</i> . Pridobljeno na https://www.in-equilibrium.co.uk/training-courses/stress-management-managers/)	- Razumeti, kako izpolniti pravne zahteve in zahteve skladnosti z HRM. - Razjasniti, kaj pomeni stres in posledice za zaposlene in organizacijo . - Vedeti, kako ustvariti pravo klimo , da spodbudite odprto razpravo o stresu. - Vključiti okvire in praktične pristope/orodja, ki jih je mogoče uporabiti za preprečevanje stresa. - Uporabiti obsežne spletne vire in dostopati do ustreznih informacij in orodij.	- <i>Section 1 – Stress Awareness</i> - <i>Section 2 – Proactive Stress Management</i> - <i>Section 3 – Reactive Stress Risk Management</i> - <i>Section 4 – Bringing it all together</i>

Iz tabele 2 razberemo nekaj izobraževalnih programov, kateri so njihovi ključni poudarki in kakšna je njihova vsebina oz, kateri so ključni predmeti pri programih v EU. Enak pristop smo izbrali pri razlagi ključnih poudarkov programov v ZDA, kar je razvidno iz tabele 3.

Med ključnimi izobraževalni programi, ki smo jih našli, smo primerjali štiri programe.

GO1 je uveljavljen portal na področju spletnega učenja in izobraževanja in še naprej deluje skupaj z nekaterimi največjimi podjetji na svetu, ki pokrivajo širok spekter panog in regij. Pri GO1 gredo v neskončnost in še dlje z odličnim delom, dajanjem prednosti besedam in spodbujanjem ustvarjalnosti in iskrenosti. Omogočajo nenehna usposabljanja na področju zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu, kar je najboljši način za skupno ustvarjanje zdrave delovne kulture in okolja. (GO1, 2019a)

North Carolina je nacionalno priznana univerza, z inovativnimi pristopi poučevanja. V Chapel Hillu študenti razvijejo glas za kritično misel in pogum za vodenje sprememb. Povezujejo se s prihodnostjo, ki jo že oblikujejo. Univerza je zavezana, da bo dostopna vsem, saj ponuja življenjske priložnosti, ki spreminjajo življenje tudi študentom z nizkimi dohodki. (The University Of North Carolina at Chapel Hill, 2020a)

Baylor University je zasebna, na veri utemeljena univerza, ustanovljena leta 1845. Nacionalno raziskovalna in akademska ustanova. V kampusu zagotavljajo živahno skupnost za več kot 16.000 študentov z mešanjem interdisciplinarnih raziskav z mednarodnim ugledom za odličnost. Na spletu širijo svojo dediščino na vse večjo skupnost študentov in delovnih strokovnjakov po vsem svetu. (Baylor University, 2020a)

Rowan University si z vključevanjem, prožnostjo in odzivnostjo prizadeva postati nov model visokošolskega izobraževanja, ki bo ponujal raznolike znanstvene in ustvarjalne izobraževalne izkušnje, poti, okolja in storitve, ki bodo ustrezale potrebam vseh študentov; ohranjanje okretnosti s strateškim zagotavljanjem organizacijske zmogljivosti po vsej instituciji; ter odzivanje na nastajajoče zahteve in priložnosti na regionalni in nacionalni ravni. (Rowan University, 2019a)

Tabela 3. Izobraževalni programi za menedžerje dobrega počutja v ZDA

Izobraževalni program ZDA	Ključni poudarki programa	Predmeti / vsebina
GO1: Health and wellbeing training (GO1. (2019b). <i>Health and wellbeing</i> . Pridobljeno na: https://www.go1.com/health-and-wellbeing)	<ul style="list-style-type: none"> - Udeleženci izpopolnjujejo vadbene module v svojem tempu, v času in na mestu, ki jim ustreza. Z dajanjem osebjem dostop do teh vrst učnih virov lahko opolnomočite posameznike, da izboljšajo svoj položaj in bolj razumejo pomen dobrega počutja na delovnem mestu. - Spletno usposabljanje je odličen način za spodbujanje razprave o duševnem zdravju in počutju v vašem timu na varen, neogrožajoč in privlačen način. - Veliko ljudi ima težave z duševnim zdravjem v obliki tesnobe, depresije ali panične motnje, je tudi zelo pomembno, da vemo, kako govoriti o duševnem zdravju na delovnem mestu, podpirati delavce in zmanjšati kakršno koli stigmo, ki še vedno obdaja to območje. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ni dostopno.
The University Of North Carolina at Chapel Hill: Health Policy and Management (The University Of North Carolina At Chapel Hill. (2020b). <i>Health Policy and Management</i> . Pridobljeno na https://catalog.unc.edu/undergraduate/programs-study/health-policy-management-major-bsph/#learningoutcomestext)	<ul style="list-style-type: none"> - Pridobiti znanje o zdravstveni industriji, vključno s trenutnimi politikami in trendi na področju zdravstva, javnega zdravja in zdravstvene politike. - Uporabljati učinkovite komunikacijske, timske in svetovalne veščine; ustvarite učinkovite izdelke za organizacije. - Dokazati in uporabiti veščine raziskav, analiz in reševanja problemov pri težavah z javnim zdravjem. - Dokazati in uporabiti veščine finančnega upravljanja in upravljanja informacij pri težavah z javnim zdravjem. - Dokazati in uporabiti veščine strateškega 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Introduction to Health Services Systems</i> - <i>Information Systems, Technology & Tools in Health Services Administration</i> - <i>Foundations of Public Health</i> - <i>Introduction to Health Services Systems II</i> - <i>Introduction to Strategic Planning and Marketing</i> - <i>Foundations of Health Care Financial Management</i> - <i>Public Health Systems and Solutions</i> - <i>Field Training Experience</i> <p><i>Students complete the internship during the summer, but register for HPM 393 during their Senior Fall.</i></p>

Izobraževalni program ZDA	Ključni poudarki programa	Predmeti / vsebina
	<p>načrtovanja in trženja za težave v javnem zdravju.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dokazati in uporabiti veščine vodenja, upravljanja in organizacijskega razumevanja za ve vteža javnem zdravju. - Izkazati sposobnost sporočanja informacij o javnem zdravju v ustni in pisni obliki prek različnih medijev in raznolike publike. - Izkazati sposobnost iskanja, uporabe, ocenjevanja in sinteze informacij o javnem zdravju. - Izkazati razumevanje in spretnosti na temeljnih področjih javnega zdravja: statistika, epidemiologija, okoljsko zdravje ter socialne in vedenjske vede. - Uporabite veščine v profesionalizmu: razvijajte učinkovite delovne odnose, učinkovito poslovno komunikacijo, iskanje zaposlitve, anketiranje, nadaljujte z razvojem in druge povezane veščine. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Introduction to Law and Ethics in Health Administration</i> - <i>Introduction to Health Organization Leadership, Management & Behavior</i> - <i>Optional elective: Honors Research</i> - <i>Policy Issues in Health Services Delivery</i> - <i>BSPH Capstone</i> - <i>Optional elective: Independent Honors Research</i> - <i>Principles of Epidemiology</i> - <i>Principles of Statistical Inference</i> - <i>Economic Statistics and Econometrics</i> <p><i>Students must also meet the following general graduation requirements:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Minimum hours required (not counting required physical education): 120</i> - <i>Credit hours not to exceed 165</i> - <i>Junior-Senior distribution of approximately 60 semester hours</i> - <i>FIELD TRAINING (INTERNSHIP)</i> <p>(The University Of North Carolina At Chapel Hill. (2020). <i>Health Policy and Management</i>. Pridobljeno na https://sph.unc.edu/hpm/hpm-degrees-and-certificates/bachelor-of-science-in-public-health-bsph/program-competencies-curriculum-degree-requirements/)</p>
<p>Baylor University: Online Master of Business Administration with a Concentration in Executive Communication (Baylor University. (2020b). <i>Online Master of Business Administration with a Concentration in Executive Communication</i>. Pridobljeno na https://onlinemasters.baylor.edu/programs/mba-executive-communication.aspx</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zgradite strokovno znanje o verbalni in neverbalni obliki komunikacije in se naučite spodbuditi učinkovito komuniciranje skupin znotraj in zunaj podjetij in organizacij s spletnim mojstrom poslovne administracije s poudarkom v izvajalskem komunikacijskem programu. - Zasnovan tako, da študentom ponuja široko komunikacijsko ozadje, 	<p><i>Foudation Courses:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Accounting</i> - <i>Statistics</i> - <i>Finance</i> - <i>Business Law</i> - <i>Economics</i> <p><i>Core Courses :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Managerial Accounting</i> - <i>Economics for Managers</i> - <i>Fundamentals of Applied Finance</i> - <i>Managing for Higher Performance</i> - <i>Manufacturing and Service Operations</i>

Izobraževalni program ZDA	Ključni poudarki programa	Predmeti / vsebina
<p>Rowan University: M.A. in Wellness and Lifestyle Management (Rowan University. (2019b). <i>M.A. in Wellness and Lifestyle Management</i>. Pridobljeno na https://global.rowan.edu/programs/ma-in-wellness-and-lifestyle-management.html)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Upravljanje življenjskega sloga (WLM) je program za strokovnjake iz različnih strok, ki želijo sodelovati s strankami ali študenti pri ustvarjanju in vzdrževanju sprememb življenjskega sloga. - Program je zasnovan tako, da diplomante pripravi na razvoj in izvajanje programov dobrega počutja in življenjskega sloga v okolju, bolnišnici, podjetjih in šoli. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Strategic Management and Business Policy</i> - <i>Management Technology</i> »se nadaljuje« - <i>Business Enterprise</i> - <i>Business Statistics</i> <p><i>Executive Communication Marketing Courses:</i> (Students must select one of the following courses)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Strategic Marketing</i> - <i>Strategic Brand Management</i> - <i>Marketing Analysis</i> <p><i>Executive Communication Concentration Courses:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Strategic Communication</i> - <i>Communicating with Data</i> - <i>Negotiations</i> <p>(Baylor University. (2020). <i>Online Master of Business Administration with a Concentration in Executive Communication</i>. Pridobljeno na https://onlinemasters.baylor.edu/programs/mba-executive-communication.aspx#courses)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Wellness Coaching & Behavior Change</i> - <i>Program Planning in Health Promotion</i> - <i>Understanding And Applying The Professional Literature</i> - <i>Promoting Human Wellness Across the Lifespan</i> - <i>Integrating Wellness into School Settings</i> - <i>Positive Perceptions & Performance</i> - <i>Obesity & Diabetes Management 3</i> - <i>Leadership & Management in the Health</i> »se nadaljuje« - <i>Wellness in the Workplace</i> - <i>Capstone Project: M.A. in Wellness & Lifestyle Management</i> - <i>Internship in Wellness & Lifestyle Management</i>

Izobraževalni program ZDA	Ključni poudarki programa	Predmeti / vsebina
		- <i>Practicum in Wellness Coaching</i>

V tabeli 3 so navedeni štirje izobraževalni zavodi oz. organizacije, ki omogočajo izobraževanje za menedžerje dobrega počutja v ZDA, kateri so ključni poudarki in predmeti oz. vsebine s katerimi se udeleženci programa spoznajo. Navedeni izobraževalni zavodi sicer pokrivajo tudi druga področja (npr. podjetništvo) in ne le področje menedžmenta dobrega počutja.

4.1.2 Rezultati raziskav Slovenija

Tabela 4. Izobraževalni programi za menedžerje dobrega počutja v Sloveniji

Izobraževalni program SLO	Ključni poudarki programa	Predmeti / vsebina
Kadring: PROMOCIJA ZDRAVJA PRI DELU (Kadring. (2020). <i>Izobraževanja</i> . Pridobljeno na http://www.kadring.si/izobrazevanja/razvoj-kompetenc/promocija-zdravja-pri-delu)	<ul style="list-style-type: none"> - Določila Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) – pregled zakonodajnih novosti. - Obveznosti delodajalca in zaposlenih. - Obvladovanje absentizma in bolniških odsotnosti – kako lahko pri tem pomaga dobra promocija zdravja na delovnem mestu. - Obvladovanje stresa na delovnem mestu. - Kako v praksi vpeljati promocijo zdravja v podjetju? - Primeri dobre prakse. - Priprava načrta promocije zdravja in varnosti pri delu. 	- Ni dostopno
GEA COLLEGE – Faculty of Entrepreneurship (GeaCOLlege. (2019). <i>MBA</i> . Pridobljeno na https://mba.gea-college.si/?utm_source=KorpoStranMBA&utm_medium=KorpoSpletnaStran&utm_campaign=KorpoStranMBA&utm_content=KorpoStran_MBA)	<ul style="list-style-type: none"> - Analizirajte vedenje posameznika in skupine ter njegov vpliv na proces upravljanja. - Raziščite različne motivacijske teorije in kritično razmislite o njihovi učinkovitosti pri krepitevi vloge in vključevanju ljudi v organizacije danes. - Kritično ocenite različne stile vodenja in teorije za reševanje konfliktov. - Ocenite osnovne elemente oblikovanja različnih vrst organizacijskih struktur in delovnih praks ter ocenite njihov vpliv na uspešnost zaposlenih. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Developing Leadership Skills</i> - <i>Financial Reporting & Analysis</i> - <i>Managerial Accounting</i> - <i>Research Methods for Business Studies</i> - <i>Corporate Governance & Social Legitimacy</i> - <i>Marketing Management</i> - <i>Managing People & Organisations</i> - <i>Project Management in the Digital Age</i> - <i>Strategic Management</i> - <i>Entrepreneurial Management</i> - <i>Financial Management</i>

Izobraževalni program SLO	Ključni poudarki programa	Predmeti / vsebina
<p>Paleta znanj: Woohoo Akademija za managerje delovne sreče. (Paleta znanj. (2020). <i>Woohoo Akademija za managerje delovne sreče</i>. Pridobljeno na http://paletaznanj.si/mednarodno-certificirana-woohoo-akademija-za-managerje-delovne-srece-woohoo-cho-academy/)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pojasnite, kako organizacijske spremembe in kultura vplivajo na angažiranost in uspešnost zaposlenih v organizacijah - Uporabno široko teoretično in praktično znanje. - Strokovna znanstvena podlaga iz področij psihologije, managementa in komuniciranja. Vse, kar prakticirajo in učijo pri delu, namreč temelji na relevantnih raziskavah iz celega sveta. - Več kot petnajst let mednarodnih izkušenj. - Zbirka najboljših primerov dobrih praks, iz katere boste črpali navdih za svoje delo. - Nabor preizkušenih orodij in nasvetov na osnovi naših več kot dvajsetletnih izkušenj s področja načrtovanja rasti in razvoja v ljudi usmerjenih organizacij. - Mednarodno priznan certifikat, ko uspešno zaključite izobraževanje. - Strokovna podpora pri vpeljevanju koncepta delovne sreče v lastni organizaciji še en mesec po zaključenem izobraževanju. - Brezplačno članstvo v mednarodni partnerski mreži strokovnjakov za srečo pri delu Woohoo, ki ponuja priložnost izmenjave znanja in izkušenj s partnerji, praktiki in strokovnjaki iz celega sveta. - 4 mesečni neomejen dostop do znanja, zbrana na interaktivni akademski platformi mednarodne partnerske mreže. - Mreženje in sklepanje novih prijateljev; ob pridobljenem teoretičnem in praktičnem znanju bo v času izobraževanja še prostor za zabavo, za spoznavanje novih ljudi in sklepanje srečnih in srčnih poznanstev. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Modul 1: Osnove delovne sreče</i> - <i>Modul 2: Koncept delovne sreče – osebni in timski nivo</i> - <i>Modul 3: Koncept delovne sreče – organizacijski strateški nivo</i> - <i>4: Delovna sreča v praksi – primeri srečnih podjetij in dobrih praks</i> - <i>Modul 5: Delovna sreča v praksi – kako vpeljati delovno srečo v svojo organizacijo?</i> - <i>Modul 6: Izpit in podelitev certifikatov</i>

Tabela 4 prikazuje število izobraževanj za menedžerje dobrega počutja v Sloveniji. Tovrstna izobraževanja so v večini kot samostojna izobraževanja namenjena podjetjem, ali pa so zgolj element kakšnega večjega sklopa (na primer Podjetništvo).

Kadring je specializirano kadrovsko podjetje v Sloveniji, ki z lastnimi strokovnjaki nudi celostne storitve na področju razvoja kadrov, korporativnega komuniciranja, delovnopравниh svetovanj ter varnosti in zdravja pri delu. (Kadring, 2020b)

GEA College je vse od ustanovitve v letu 1990, v Sloveniji sinonim za poslovno izobraževanje s poudarkom na podjetništvu in menedžmentu. Pri oblikovanju in izvajanju programov upoštevajo predvsem globalne trende, mednarodne standarde za področje izobraževanja in usposabljanja ter predvsem zahteve v zvezi z znanji in spretnostmi zaposlenih in podjetnikov, ki jih pred njih postavljajo trgi in naraščajoča kompleksnost poslovnih procesov. (Gea College, n.d.)

Paleta znanj je ponosen certificiran partner mednarodne mreže strokovnjakov za delovno srečo Woohoo Inc., ki deluje v več kot 40 državah po svetu. Sodi med pionirje na področju delovne sreče in je ena od ključnih sil njenega razvoja in razširjenosti. Srečna podjetja ustvarjajo širom sveta že 15 let. Na njihovih treningih, predavanjih, konferencah je sodelovalo več kot 100.000 ljudi iz preko 40 držav. Med njihove stranke sodijo podjetja kot so Lego, IKEA, IBM, KPMG, Maersk, McDonald's, Nespresso, Deloitte, Pfizer, Shell, Volvo, Microsoft in številni drugi. (Paleta znanj, n.d.)

4.2 Skupni rezultati

V preseku skupnih rezultatov bomo videli primerjavo izobraževalnih programov za menedžerje dobrega počutja v EU, ZDA in Sloveniji. Kateri so skupni ključni poudarki in kje se razlikujejo. Ti podatki so razvidni iz tabele 5.

V tabeli 5 so podrobneje podani predmeti oz. učne vsebine posameznih izobraževalnih programov, ki so v zadnjem stolpcu (skupno) kategorizirani glede na področje kamor sodijo. Po stolpcih smo omenjene vsebine ločili po geografskih področjih, ki smo jih raziskovali (EU, ZDA in Slovenija). Nazive predmetov smo zaradi originalnosti vsebine ohranili v osnovnem jeziku, v katerem je naveden tudi v virih.

Tabela 5. Pregled skupnih vsebin izobraževalnih programov.

EU	ZDA	SLO	SKUPNO
- Financial investments and instruments	- Accounting - Managerial, - Accounting, - Finance, - Foundations of Health Care Financial Management	- Managerial Accounting, - Financial Reporting & Analysis, - Financial Management	RACUNOVODSTVO, FINANCE
- Entrepreneurship and business 1, - Entrepreneurship and business 2	- Business Statistics - Economics for Managers	- Entrepreneurial Management	PODJETNIŠTVO
- Research-based development	- Managing Information Technology in the Business Enterprise, - Understanding and Applying the Professional Literature - Information Systems, Technology & Tools in Health Services Administration - Statistics	- Research Methods for Business Studies, - Project Management in the Digital Age	INFORMATIKA, METODOLOGIJA
/	- Leadership & Management in the Health Professions; - Introduction to Health Organization Leadership, Management & Behavior - Leadership & Management in the Health Professions; - Wellness Coaching & Behavior Change	- Developing Leadership Skills	VODENJE
- Marketing of wellbeing services; - Selling and content marketing of wellbeing services	- Promoting Human Wellness Across the Lifespan; - Introduction to Strategic Planning and Marketing	- Marketing Management	MARKETING
/	- Managing for Higher Performance	- Managing People & Organisations, - Strategic Management, - Modul 3: Koncept delovne sreče – organizacijski strateški nivo; - Modul 5: Delovna sreča v praksi – kako - - vpeljati delovno srečo v mojo organizacijo?	MENEDŽMENT
- Effectiveness of wellbeing services - Health promotion in wellbeing business	- Introduction to Health Services Systems - Public Health Systems and Solutions	/	ZDRAVJE

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«	ZDA	SLO	SKUPNO
EU			
- Orientation for wellbeing 1	- Obesity & Diabetes Management		
- Orientation for wellbeing 2	- Wellness in the Workplace		
- Section 1 – Stress Awareness	- Introduction to Health Services Systems		
- Section 2 – Proactive Stress Management	- Foundations of Public Health		
- Section 3 – Reactive Stress Risk Management	- Introduction to Health Services Systems II		
- Customer intelligence, Environment and wellbeing data 1, Environment and wellbeing data 2, Health promotion in wellbeing business, Orientation for wellbeing 1, Orientation for wellbeing 2, User-driven service development, Video and audio production, Section 1 – Stress Awareness, Section 2 – Proactive Stress Management, Section 3 – Reactive Stress Risk Management	- Introduction to Health Services Systems - Foundations of Public Health - Introduction to Health Services Systems II - Field Training Experience - Introduction to Law and Ethics in Health Administration - Optional elective: Honors Research - Policy Issues in Health Services Delivery - BSPH Capstone - Optional elective: Independent Honors Research - Principles of Epidemiology - Principles of Statistical Inference - Economic Statistics and Econometrics - Business Law - Economics - Economics for Managers - Fundamentals of Applied Finance - Manufacturing and Service Operations - Strategic Management and Business Policy - Program Planning in Health Promotion - Integrating Wellness into School Settings - Positive Perceptions & Performance	- Corporate Governance & Social Legitimacy - Modul 1: Osnove delovne sreče - Modul 2: Koncept delovne sreče – osebni in timski nivo - 4: Delovna sreča v praksi – primeri srečnih podjetij in dobrih praks	DRUGO

Pregled rezultatov kaže, da v preseku ni veliko vsebin, ki bi se prekrivale, pravzaprav je popolnoma odvisno od področja od koder izhaja izobraževalni program. Precej podobnosti je pri splošnih vsebinah (podjetništvo, zdravje, menedžment), medtem ko so na drugih večje

razlike. Največ podobnosti je med ZDA in EU na področju zdravstva, financ in marketinga. V Sloveniji pa so vse vsebine v sklopu menedžmenta.

5 Razprava

Analiza rezultatov kaže, da so v EU in ZDA precej opredeljene kompetence menedžerjev dobrega počutja. Programi, ki omogočajo izobraževanje na tematiko menedžmenta dobrega počutja so precej sorodni v EU in ZDA, medtem ko je v Sloveniji tovrstno delovno mesto še v razvoju. V Sloveniji obstaja le en mednarodni program, ki ga prek GEA College omogoča University of New York in Prague, ostalo pa so v večini plačljiva izobraževanja namenjena organizacijam in njihovim vodjem in ne posamezniku. Področje menedžmenta dobrega počutja je sorodno področju zdravja in velnesa, zato je popolnoma razumljivo, da nekateri obstoječi programi tujini omogočajo tudi vsebine s področja medicine ali javnega zdravstva.

Vsebine izobraževanj za menedžerje dobrega počutja se v večini prekrivajo z drugimi področji (podjetništvo, zdravje, menedžment), ne le v Sloveniji ampak tudi v tujini. V Sloveniji je število izobraževalnih organizacij za menedžerje dobrega počutja veliko manj kot v tujini, poleg tega so te organizacije v osnovi namenjene izobraževanjem na drugih področjih. Menedžment dobrega počutja se kaže kot veja ali modul širših področij.

Ključne kompetence menedžerjev dobrega počutja so kompetence s področja organizacije, podjetništva, menedžmenta, zdravstva in odličnosti vodenja. Menedžerji dobrega počutja bodo s svojim širokim kompetenčnim profilom lahko iskali zaposlitve na večini omenjenih področij, saj bodo za tovrstno delovno mesto morali zaključiti izobraževanje, ki združuje vsa omenjena področja. Tekom raziskave smo ugotovili, da so ponekod (tudi v Sloveniji) izobraževalni programi za menedžerje dobrega počutja prikriti znotraj posameznih področij, študent se za to področje lahko odloči prek izbirnih predmetov in vsebin, ki jih opravi in nato zaključi študij oz. izobraževanje z drugačnim nazivom a sicer s področje menedžmenta dobrega počutja.

Obstoječi viri, ki jih lahko uporabimo z namenom izdelave izobraževalnega programa so predvsem spletne strani obstoječih ponudnikov tovrstnih izobraževalnih programov. Delno lahko uporabimo obstoječo literaturo a je te precej manj kot dejanskih ponudnikov izobraževanj menedžerjev dobrega počutja.

V kolikor bi želeli raziskano literaturo uporabiti za izdelavo izobraževalnega programa za menedžerje dobrega počutja, bi bilo potrebno opraviti pregled literature na širšem področju Evrope, ne le EU in tudi ostale celine, ne le ZDA. V Sloveniji so tovrstni programi redki, zato je potreben pregled obstoječih ponudnikov izobraževanj predvsem v tujini.

Glede na porast skrbi delodajalcev za dobro počutje zaposlenih, lahko sklepamo, da se bo področje menedžmenta dobrega počutja, v prihodnosti hitro razvijalo, težko pa na podlagi obstoječe literature rečemo, da bo v Sloveniji to postalo posebno področje, ki ga bo izobraževalni sistem pokrival s fakultetami ali visokošolskimi zavodi. V kolikor bi sledili

primerom iz Evropske Unije ali ZDA, bi bilo to najverjetneje, vendar bo predhodno potrebno raziskati tudi trg dela in ugotoviti ali so zaposlovalci že pripravljeni na to spremembo.

6 Zaključek

Rezultati kažejo, da je področje menedžmenta dobrega počutja v Sloveniji še v razvoju, medtem ko imajo v EU in ZDA že izdelane programe za izobraževanje menedžerjev dobrega počutja. V tujini je to poklic, ki je v rasti in vzponu, saj zaradi širjenja stresa na delovnem mestu, je potrebno najti načine kako poskrbeti za zaposlene, vsekakor je to en od načinov. Menedžerji dobrega počutja se tekom izobraževanja srečujejo z več področji, ki omogočajo, da bodo svoje delo opravljali strokovno. Poleg kompetenc iz podjetništva, menedžmenta in odličnosti vodenja, tekom študija osvojijo tudi kompetence s področja zdravja in velnesa.

Članek ima univerzalno vrednost za stroko, saj prikazuje presek obstoječih ponujenih izobraževanj za menedžerje dobrega počutja, na področju EU, ZDA in Slovenije. S pregledom virov izobraževanj smo določili razlike pri ponujenih izobraževanjih in katere so podobnosti. Ob pregledu literature in spletnih strani, smo določili kje so vsebine s področje menedžmenta dobrega počutja bolj pogoste in kje manj, ter kako so tovrstni programi opredeljeni, kot samostojni ali v sklopu drugih izobraževanj.

Raziskava ima na menedžerje in organizacije v precejšnji meri pozitiven vpliv, saj je pokazala, katere vsebine omogočajo izobraževalni programi za menedžerje dobrega počutja z namenom, da omogočijo dostopnost tovrstnih izobraževanj tudi za organizacije. V kolikor organizacije stremijo k zdravemu in zadovoljnemu delovnemu mestu zaposlenih, to lahko pozitivno vpliva na zadovoljstvo in zdravje zaposlenih ter posledično tudi kakovostnejše življenje.

Raziskava ima za družbo pozitiven vpliv, saj je pokazala, da izobraževalni programi za menedžerje dobrega počutja vsebujejo vsebine, ki stremijo k zdravemu in zadovoljnemu delovnemu mestu, kar lahko pozitivno vpliva na zadovoljstvo in zdravje zaposlenih ter posledično tudi kakovostnejše življenje tako zaposlenih kot njihovih družinskih članov ter okolice. Hkrati omogoča pregled možnosti za izobraževanje posameznikov, ki jih tovrstno področje zanima do te mere, da bi se z njim ukvarjali tudi na strokovnem področju.

Možnosti za nadaljnje raziskovanje je mnogo. Poleg EU, ZDA in Slovenije, bi lahko preverili tudi obstoječe vire v Evropi, ki sicer niso del EU (na primer Švica), ali podrobneje naredili primerjavo s Skandinavijo, ki je na tem področju precej aktivna. Z namenom, da bi izluščili vse možnosti za izobraževanja na tem področju, bi morali kritično preiskati tudi sorodne izobraževalne programe, znotraj katerih so omogočene vsebine za menedžerje dobrega počutja.

Avtorja sta pri raziskavi imela kar nekaj omejitev, predvsem s pridobivanjem podatkov. Nekaj iz razloga, ker je za pridobivanje podatkov, s posameznih spletnih platform ponudnikov izobraževanj za menedžerje dobrega počutja, potrebno podati osebne podatke. Nekaj pa tudi iz razloga, ker ni veliko literature o tovrstnih izobraževanjih, ali pa je objavljena v sklopu drugih izobraževanj ali področij.

Reference

1. Baylor University. (2020a). *About*. Pridobljeno na <https://www.baylor.edu/about/>
2. Baylor University. (2020b). *Online Master of Business Administration with a Concentration in Executive Communication*. Pridobljeno na <https://onlinemasters.baylor.edu/programs/mba-executive-communication.aspx>
3. Black Dog Institute. (2019a). *Mental health is everybody's business*. Pridobljeno na <https://www.blackdoginstitute.org.au/education-training/workplace-mental-health-and-wellbeing/ourprograms/managing-for-team-wellbeing>
4. Black Dog Institute. (2019b). *Managing for team wellbeing*. Pridobljeno na <https://www.blackdoginstitute.org.au/education-training/workplace-mental-health-and-wellbeing/ourprograms/managing-for-team-wellbeing>
5. Black Dog Institute. (2019c). *About us*. Pridobljeno na <https://www.blackdoginstitute.org.au/about-us/who-we-are>
6. Dermol, V. (2010). *Vplivi usposabljanj na učenje v podjetju in na njegovo uspešnost*. Celje: Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije.
7. *Career in Public Health*. (2019). Pridobljeno na <https://www.careersinpublichealth.net/careers/health-and-wellness-manager/>
8. Claus Møller Consulting- CMC. (2019). Odnosi. Pridobljeno na <https://www.evoli.si/single-post/Kdaj-so-zaposleni-predani-in-kaj-mora-narediti-manager-da-jih-lahko-predane-obdrzi>
9. Drucker, P. F. (2017). *What makes an effective executive* (Harvard Business Review Classics). Boston, MA: Harvard Business Review Press. Pridobljeno na https://books.google.si/books?hl=sl&lr=&id=Bi6tDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=What+makes+an+effective+executive+2017&ots=vuLB9pWw6K&sig=YYHcQYfdz4dZO9Relrr5pYAtSy0&redir_esc=y#v=onepage&q=What%20makes%20an%20effective%20executive%202017&f=false
10. Fabro, D. (2014). *Lastnosti managerja, ki bodo jutri izrazitejše*. Koper. Zbornik 11. festivala raziskovanja ekonomije in managementa. Pridobljeno na <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-174-8/prispevki/005.pdf>
11. GeaCollege. (2019). MBA. Pridobljeno na https://mba.geacollege.si/?utm_source=KorpoStranMBA&utm_medium=KorpoSpletnaStran&utm_campaign=KorpoStranMBA&utm_content=KorpoStran_MBA
12. GeaCollege. (2019). *Osebna izkaznica*. Pridobljeno na <https://gea-college.si/o-gea-college/osebna-izkaznica/>
13. GO1. (2019a). *About*. Pridobljeno na <https://www.go1.com/about>
14. GO1. (2019b). *Health and wellbeing*. Pridobljeno na: <https://www.go1.com/health-and-wellbeing>
15. Health and Safety Executive. (2019). *Working together to reduce stress at work*. Pridobljeno na <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg424.pdf>
16. In equilibrium. (2019a). *About*. Pridobljeno na <https://www.in-equilibrium.co.uk/about/>
17. In equilibrium. (2019b). *Trainig and courses*. Pridobljeno na <https://www.in-equilibrium.co.uk/training-courses/stress-management-managers/>
18. Kadrin. (2019a). *Izobraževanja*. Pridobljeno na <http://www.kadrin.si/izobrazevanja/razvoj-kompetenc/promocija-zdravja-pri-delu>
19. Kadrin. (2019b). *O nas*. Pridobljeno na <http://www.kadrin.si/o-nas>
20. Kolarič, S. (2017). *Zaposlena, da skrbi za srečo v podjetju*. Pridobljeno na <https://www.delo.si/gospodarstvo/kariera/zaposlena-da-skrbi-za-sreco-v-podjetju.html>

21. Leka, S., Jain, A. (2017). *Mental Health In The Workplace In Europe*. Centre for Organizational Health & Development, School of Medicine: University of Nottingham. Pridobljeno na: https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/compass_2017workplace_en.pdf
22. Manxhari, M., Veliu, L., Jashari, J. (2017). *Developing models of managerial competencies of managers: A review*. International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. V, Issue 4., april 2017. Pridobljeno na <https://pdfs.semanticscholar.org/f781/aab366ef0f4201f5835afbce1d048554fbf8.pdf>
23. Nielsen, K. & Randal, R. (2011). (*Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions*. 601-617. Pridobljeno na <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2012.690556>
24. Paleta znanj. (2020). *Woohoo Akademija za managerje delovne sreče*. Pridobljeno na <http://paletaznanj.si/mednarodno-certificirana-woohoo-akademija-za-managerje-delovne-srece-woohoo-cho-academy/>
25. Paleta znanj. (n.d). *O nas*. Pridobljeno na <http://paletaznanj.si/o-nas/>
26. Rowan University. (2019a). *About*. Pridobljeno na <https://www.rowan.edu/about/index.html>
27. Rowan University. (2019b). *M.A. in Wellness and Lifestyle Management*. Pridobljeno na <https://global.rowan.edu/programs/ma-in-wellness-and-lifestyle-management.html>
28. The University Of North Carolina At Chapel Hill. (2020a). *About*. Pridobljeno na <https://www.unc.edu/about/>
29. The University Of North Carolina At Chapel Hill. (2020b). *Health Policy and Management*. Pridobljeno na <https://catalog.unc.edu/undergraduate/programs-study/health-policy-management-major-bsph/#learningoutcomestext>
30. XAMK. (2020a). Xamk. Pridobljeno na <https://www.xamk.fi/en/xamk2/>
31. XAMK. (2020b). *Bachelor Of Business Administration, Wellbeing Management (Bba)*. Pridobljeno na <https://www.xamk.fi/en/degrees/bachelor-of-business-administration-wellbeing-management-bba/>

Emma Husič je diplomirana organizatorica dela. Njena prva redna zaposlitev je bila v podjetju Kip Kop d.o.o. kot komercialist, zadnja in aktualna zaposlitev pa je v študentskem referatu Fakultete za organizacijske študije v Novem mestu. Trenutno je na Fakulteti za organizacijske študije vpisana na magistrski študij 2. stopnje, kjer je tudi diplomirala.

Gregor Blažič je diplomirani organizator dela. Kot direktor-poveljnik vodi Javni zavod Gasilsko-reševalni center Novo mesto. Na lokalnem nivoju deluje kot: predsednik Odbora za razpolaganje s sredstvi požarnega sklada MO Novo mesto, je član Sveta za preventivo in vzgojo v cestnem prometu MO Novo mesto. V letu 2018 je objavil članek z naslovom Požar v podjetju Ekosistemi Zalog v reviji Ujma, ki jo izdaja Uprava RS za zaščito in reševanje.

Abstract: **Educational Programs for Well-Being Managers**

Research Question (RQ): Which are the key competencies (skills, knowledge) that a well-being manager needs to master? What existing resources can we use to avoid duplication for the purpose of designing an educational program for well-being managers?

Purpose: The purpose of the research is to compare training programs for well-being managers between Slovenia and the EU and the USA.

Method: A descriptive literature review is based on a conceptual structure that cross-checks educational programs, media formats, methods, approaches, and teaching and assessment strategies for well-being managers.

Results: We will make a cross-section of the overview of educational programs in the EU, USA and Slovenia, to determine where the similarities between the contents of the programs and where the differences are. For each of the geographical regions (EU; USA and Slovenia) we will provide an overview of training courses and training programs.

Organization: The research can have a positive impact on managers and organizations, as it revealed the content of training programs for well-being managers in order to make such training accessible to the organization.

Society: Research can have a positive impact on society, as it provides an overview of educational opportunities for individuals who are interested in this field to the extent that they are also interested in a professional field.

Originality: The survey provides a comprehensive overview of the training programs of well-being managers in Slovenia and the EU and the USA.

Limitations/Future Research: The study was limited to articles published in Slovenia, the EU and the USA. Most access to content requires the submission of personal information.

Keywords: well-being manager, manager skills, manager traits, manager competencies, healthy and satisfied workplace, education of managers, worker well-being.

Copyright (c) Ema HUSIČ, Gregor BLAŽIČ



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.