

ZBORNİK PRISPEVKOV NA KONFERENCI Z MEDNARODNO UDELEŽBO

**ZMANJŠANJE STRESA – POVEČANJE ZADOVOLJSTVA IN
PRODUKTIVNOSTI**

**Prepoznavanje in obvladovanje problematike stresa na
delovnem mestu s primeri dobrih praks v Sloveniji in tujini**

Uredili: Lilijana Šprah, Sarah Hieng

<http://www.obvladajmo-stres.si/slo/domov/>

31. marec 2011

Ljubljana, Slovenija

Kazalo	
Program mednarodne konference Zmanjšanje stresa – povečanje zadovoljstva in produktivnosti.....	5
Zmanjševanje stresa na delovnem mestu potrebuje sodelovanje	7
Pomen sodelovanja v projektu Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom, in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic za Zvezo delodajalcev Slovenije	8
Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom, in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic.....	9
Delovnopravne podlage za urejanje problematike stresa	15
Psihosocialni dejavniki tveganj, povezani z razvojem stresa na delovnem mestu: primerjava Slovenije z drugimi evropskimi državami.....	18
Vloga in program Sindikata policistov Slovenije pri zagotavljanju psihosocialne zaščite policistov	25
Slovenska strokovna javnost o stresu na delovnem mestu: Izsledki preliminarne analize strokovnih in raziskovalnih publikacij na temo poklicnega stresa, objavljenih v obdobju med letoma 2004 in 2010.....	30
Potek projekta PPDZ-S v petih pilotskih podjetjih: <i>Implementacija in evalvacija modelov obvladovanja stresa na delovnem mestu v petih pilotskih podjetjih</i>	36
Predstavitev uporabnih orodij za obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj na delovnem mestu (Management of work-related stress and psychosocial risks in the workplace)	42
Predstavitev programa obvladovanja stresa v podjetju Johnson & Johnson (Introduction for Johnson & Johnson Stress Management Presentation)	48
Beleške	49

Program mednarodne konference Zmanjšanje stresa – povečanje zadovoljstva in produktivnosti

Od	Do	Vsebina	
09:00	09:30	- Tiskovna konferenca - Registracija udeležencev	
09:30	09:45	- Uvod - Predstavitev projekta in dosedanjega poteka aktivnosti (ZDS) - Predstavitev poteka konference in predstavitev predavateljev (ZSSS)	- Aleš Kobal (Univerza v Mariboru) - Vanda Pečjak (ZDS) - Lučka Böhm (ZSSS)
09:45	11:15	- Opis problematike na področju stresa in z njim povezanih škodljivih pojavov v Sloveniji (zakonske podlage in ukrepi na področju stresa) - Psihosocialni dejavniki tveganj, povezanih z razvojem stresa na delovnem mestu: primerjava Slovenije z drugimi evropskimi državami - Slovenska strokovna javnost o stresu na delovnem mestu: Izsledki preliminarne analize strokovnih in raziskovalnih publikacij na temo poklicnega stresa, objavljenih v obdobju med letoma 2004 in 2010 - DISKUSIJA	- Anže Hiršl (ZDS) - Nataša Sedlar (Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU) - Lilijana Šprah (Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU) Povezovalka diskusije: Lilijana Šprah
11:15	11:45	ODMOR	
11:45	12:45	- Predstavitev uporabnih orodij za obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj na delovnem mestu - DISKUSIJA	Malgorzata Milczarek (OSHA) Povezovalka diskusije: Lilijana Šprah
12:45	13:30	KOSILO	
13:30	14:30	- Predstavitev programa obvladovanja stresa v podjetju Johnson & Johnson - Predstavitev programa obvladovanja stresa v podjetju Dulux Paints Ireland Ltd. - DISKUSIJA	- Janice Lenhan, Karen Linn (Johnson & Johnson) - Eileen Forde (Dulux Paints Ireland Ltd.) Povezovalac diskusije: Igor Hrast
14:30	14:50	- Vloga in program sindikata policistov Slovenije pri zagotavljanju psihosocialne zaščite policistov - DISKUSIJA	Adil Huselj (Sindikat policistov Slovenije) Povezovalac diskusije: Igor Hrast
14:50	15:20	- Potek projekta PPDZ-S v petih pilotnih podjetjih - Predstavitev rezultatov - DISKUSIJA	Matej Lunežnik (IRI Ljubljana) Povezovalac diskusije: Matej Lunežnik
15:20	15:30	- Zaključek - Odporna diskusija, vprašanja	Povezovalac diskusije: Igor Hrast

ODPRAVLJANJU STRESA, POVEZANEGA Z DELOM, IN PRI ZMANJŠEVANJU NJEGOVIH ŠKODLJIVIH POSLEDIC

Vesel sem, da se naši raziskovalci vključujejo v projekte, ki so namenjeni uporabi v raziskovalne in praktične namene, in še posebej, da ste uspeli pridobiti tudi mednarodna sredstva za izvedbo. Namen projekta je ustvarjanje podpornega okolja za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja. V njem bodo sodelovala slovenska podjetja, v katerih bo pozornost namenjena predvsem na področja stresa na delovnem mestu; izostajanja z delovnega mesta; zmanjševanja produktivnosti na delovnem mestu; fluktuacije zaposlenih; izgorevanja na delovnem mestu ter usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

Problematika stresa in zdravja zaposlenih obsega področja duševnega zdravja in dobrega počutja, poškodb pri delu in bolezni, preventive in vzdrževanja ustreznega stanja ter druge programe zdravja. Rezultati bodo koristili zaposlenim, nadrejenim, sindikalnim zaupnikom in vodstvu podjetja.

Ustavil se bom le pri enem segmentu raziskave, in sicer usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Več kot 25 odstotkov zaposlenih v EU navaja, da delajo preveč, Slovenija med državami članicami pomembno izstopa. Indikatorji, ki kažejo neusklajenost poklicnega in družinskega življenja, so: skrb za gospodinjstvo, skrb za družinske člane, osebni stiki z družinskimi člani, drugi osebni stiki, hobiji/interesi, prostovoljno delo. Glede na to, da se pri zaposlenih v Sloveniji na šestih izmed navedenih področij pojavlja precejšnje odstopanje od povprečja EU, je to razlog za zaskrbljenost in ukrepanje, saj takšna neusklajenost prispeva k stresu, dolgotrajen tovrstni stres pa k izčrpanosti in tudi k izgorelosti. Spreminjanje organizacij v družini prijazno podjetje je lahko eden izmed ukrepov, ki bi prispeval k zmanjšanju stresa in povečanju zadovoljstva zaposlenih, prav tako možnost uporabe svetovalnih in rekreacijskih možnosti in/ali pomoči pri urejanju uporabe nekaterih javnih storitev s področja varstva otrok in ostarelih.

Prav ravnovesje med ugodno klimo v podjetjih in raziskovalnih institucijah ter domačimi obveznostmi oz. življenjem pa je tisto, k čemur težimo, da bi delali bolje in bili tudi bolj zadovoljni pri tem. Želim vam, da bi ta raziskava pripomogla prav na tem področju.

Prof. dr. Ivan Rozman,
rektor Univerze v Mariboru

Zmanjševanje stresa na delovnem mestu potrebuje sodelovanje

Del našega vsakdanjika na delovnem mestu so odnosi s sodelavci, nadrejenimi in strankami, slabi delovni pogoji, doseganje natančnih standardov ali norm, spremembe delovnih procesov, kratki roki in velika delovna intenzivnost, ki na ljudi lahko delujejo stresno. Po definiciji Evropskega sporazuma o stresu, povezanem z delom, ki so ga leta 2004 podpisali evropski socialni partnerji, je stres stanje, ki izhaja iz posameznega slabega počutja, do katerega pride zaradi nezmožnosti, da bi zapolnili zahteve in pričakovanja drugih. Ljudje smo na kratkotrajni stres dobro prilagojeni, ta v kratkih intervalih na naše razmišljanje in fizične sposobnosti celo deluje pozitivno. Težave nastanejo, ko so ljudje stresu izpostavljeni dalj časa. Takrat oslabi naš imunski sistem, pričnejo se zdravstvene težave in posledična odsotnost z dela, ki za vse vpletene pomeni izgubo.

V številnih evropskih državah se podjetja preko različnih programov soočajo z reševanjem problematike stresa, zato smo se odločili, da vam skušamo primere različnih dobrih praks približati v okviru mednarodne konference. Na njej se bodo predstavili tako predstavniki podjetij in organizacij, ki delujejo na tem področju.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije si kot partner v tem projektu želi, da bi bili delodajalci in zaposleni bolj seznanjeni, kateri dejavniki vplivajo na povečanje stresa in kakšni so načini za njihovo zmanjševanje, saj lahko le z znanjem in sodelovanjem pomagamo drug drugemu. Delodajalci delavcem omogočijo bolj zdravo okolje, delavci pa z boljšim počutjem povečajo svojo produktivnost. Enačba, ki na prvi pogled deluje enostavno, pa verjetno za marsikoga od nas vseeno vsebuje kar nekaj neznank.

V želji, da bi na naši konferenci ter v tem zborniku dobili koristne usmeritve, kje lahko najdete rešitve za svojo organizacijo ali podjetje, vam želimo obilo uspeha ter se zahvaljujemo Državnemu svetu Republike Slovenije za gostoljubje v njegovi sejni dvorani.

Sarah Hieng,
koordinatorka projekta PPDZ-S,
ZSSS

Pomen sodelovanja v projektu Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom, in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic za Zvezo delodajalcev Slovenije

Današnja konferenca je ena izmed aktivnosti v okviru projekta »Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom - PPDZ-S«, ki ga Univerza v Mariboru skupaj s projektnimi partnerji ZDS in ZSSS izvaja od meseca marca 2010. S projektom želimo razviti instrument z namenom določanja psihosocialnih in zdravstvenih dejavnikov tveganj na delovnem mestu, povezanih s stresom. Namen projekta PPDZ-S je tudi ustvariti podporno okolje za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja zaposlenih, povezanega s stresom na delovnem mestu. Ciljne skupine projekta so sindikalni zaupniki, delodajalci, strokovni sodelavci v podjetjih in širša strokovna javnost.

V projektu obravnavamo problematiko na več ravneh, in sicer s področja psihosocialne in zdravstvene obremenjenosti na delovnem mestu, ter ukrepe, namenjeni izboljšanju delovnega okolja. Posamezne vidike obravnavanja problematik smo razdelili na ta področja:

- stres na delovnem mestu,
- izostajanje z delovnega mesta (absentizem),
- izgorevanje na delovnem mestu,
- usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Glede predstavitve projekta in dosedanjega poteka aktivnosti pa bi med drugim omenila tudi del, ki se nanaša na pilotska podjetja. Z njimi smo do sedaj:

- ustanovili svetovalni odbor znotraj podjetja, ki predstavlja delovno skupino iz članov podjetja z vseh ravni;
- predstavili projekt zaposlenim v podjetjih na uvodnem predavanju;
- izvedli raziskavo o stanju na področju stresa v podjetju;
- pripravili rezultate in analizo raziskave;
- pripravili ukrepe za obvladovanje problematike za vsako podjetje individualno.

Stres je v sodobnem svetu zelo pogost pojav, saj se s stresom ljudje prilagajamo na okolje in spremembe v njem. Vendar pa je stres na delovnem mestu nemogoče popolnoma odstraniti, saj bo pod normalnimi pogoji neposredno delovno okolje vedno nekoliko stresno. Nenehen stres pa lahko postane nevaren za zdravje. Pod stresom smo bolj dovzetni za bolezni, dalj časa rabimo, da bolezni prebolimo. Zaradi tega smo dalje odsotni z dela, produktivnost upada in vpliva na samozavest delavca pri delu. Raziskave so pokazale, da gre zaradi izostankov z dela, ki so posledica bolezni, povezane s stresom, vsako leto v nič več kot sto milijonov delovnih dni.

Upravljanje stresa danes tako postaja izredno pomembna naloga, ki ni usmerjena samo v skrb za zdravje posameznika, ampak tudi v skrb za vitalnost in uspešnost podjetja.

Za nas kot za delodajalce ni glavni cilj zgolj zmanjševati boleznine, temveč tudi delati na tem, da bo delavec zadovoljen in motiviran, saj to v končni fazi pomeni, da bo bolj produktiven, da bo prispeval boljše rezultate, kar je za uspešno delovanje podjetja tako sedaj kot v prihodnosti ključnega pomena.

Prepričana sem, da bomo s svojim znanjem, izkušnjami in raziskavami uspeli odgovoriti na vaša vprašanja.

Vanda Pečjak,
podpredsednica ZDS

Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom, in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic

Aleš Strmečki

Univerza v Mariboru, Pisarna za mednarodne projekte
Slomškov trg 15, 2000 Maribor

tel: 02/ 23 55 396

e-mail: ales.strmecki@uni-mb.si

Kratka predstavitev avtorja prispevka:

Aleš Strmečki je projektni vodja projekta »Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom, in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic (PPDZ-S)«. Zaposlen je v Pisarni za mednarodne projekte na Univerzi v Mariboru vse od njene ustanovitve. Z vodenjem in izvajanjem projektov, financiranih iz sredstev EU, se ukvarja od leta 2002 ter je l številne od njih uspešno zaključil.

Povzetek prispevka:

Univerza v Mariboru je skupaj s socialnima partnerjema Združenjem delodajalcev Slovenija (ZDS) in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) pridobila sredstva za izvajanje in sofinanciranje projekta »Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom, in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic (PPDZ-S)«.

Namen projekta je ustvarjanje podpornega okolja za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja. V njem bo sodelovalo pet izbranih slovenskih podjetij, v katerih bo pozornost namenjena predvsem stresu na delovnem mestu, izostajanja z delovnega mesta, zmanjševanju produktivnosti na delovnem mestu, fluktuaciji zaposlenih; izogrevanju na delovnem mestu ter usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

Predstavitev prispevka:

Predstavitev projekta PPDZ-S

Univerza v Mariboru je bila skupaj s socialnima partnerjema Združenjem delodajalcev Slovenija (ZDS) in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) izbrana na javnem razpisu Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve RS, kjer je pridobila sredstva za izvajanje in sofinanciranje projekta »Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom, in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic (PPDZ-S)«. Projekt delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, razvojne prioritete Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti, prednostne usmeritve Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti.

Namen projekta, ki je v teku že od marca 2010, njegov zaključek pa je predviden šele junija 2012, je ustvarjanje podpornega okolja za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja. V njem bo sodelovalo pet izbranih slovenskih podjetij, v katerih bo pozornost namenjena predvsem stresu na delovnem mestu, izostajanju z delovnega mesta, zmanjševanju produktivnosti na delovnem mestu, fluktuaciji zaposlenih, izgorevanju na delovnem mestu ter usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. V Evropi so takšni projekti v veliko podjetjih že stalnica, opravljene raziskave na tem področju pa so doslej pokazale, da je donosnost naložbe v takšen program za izboljšanje zdravja in počutja zaposlenih lahko tudi v razmerju 1 : 6, torej za investiran 1 evro je prihranek pri stroških kar 6 evrov.

Problematiko stresa in zdravja zaposlenih obravnava program celostno, kar pomeni, da obsega področja duševnega zdravja in dobrega počutja, poškodb pri delu in bolezni, preventive in vzdrževanja ustreznega stanja ter druge programe zdravja. Prvenstveno je namenjen zaposlenim, nadrejenim, sindikalnim zaupnikom in vodstvu podjetja. Program z raziskavami, kjer uporablja vprašalnike, ankete ali intervjuje z zaposlenimi, odkriva tiste stresorje na delovnem mestu, ki povzročajo največ bolniške odsotnosti, konfliktov, slabega zdravja, prezentizma oziroma nizke produktivnosti. Nato jih z drugimi ukrepi, kot so izobraževanje, svetovanje, postavljanje učinkovitega delovnega okolja in drugi, poskuša obvladati. V okviru celostnega pristopa k problematiki pa program vključuje tudi svetovanje za družinske člane zaposlenih, saj del težav, ki povzročajo stres, izvira iz zasebnega življenja zaposlenega, predvsem njegove družine.

Projekt, ki bo skupaj trajal 27 mesecev, je razdeljen na več faz. Na podlagi poglobljene analize dejavnikov, povezanih s škodljivimi posledicami stresa na delovnem mestu, in razvoja metodologije, ki omogoča spremljanje in vrednotenje s stresom povezanih pojavov, bodo v kratkem pričeli izvajati aktivnosti za obvladovanje stresa v petih pilotskih podjetjih. Najprej bodo izvedene posebne raziskave, glavne aktivnosti pa se bodo izvajale med januarjem 2011 in januarjem 2012.

Problematika, ki jo obravnava projekt PPDZ-S

1. STRES NA DELOVNEM MESTU

Stres na delovnem mestu prizadene 28 % zaposlenih v EU25; ocenjuje se, da so ekonomski stroški stresa na delovnem mestu v EU25 med 3 in 4 % BDP (to je v letu 2007 ca. 1. 378 mio. EUR), situacija v RS je primerljiva.

V Sloveniji je leta 2007 45,6 % (EU 28,6%) zaposlenih menilo, da je njihovo zdravje ogroženo zaradi dela, da delo vpliva na njihovo zdravje, je menilo 62,3 % zaposlenih (EU 35,4 %). Največ težav so imeli zaposleni zaradi: bolečin v hrbtu 45,9 % (EU 24,7), splošne utrujenosti 41,4 % (EU 22,5 %), bolečin v mišicah 38,2 % (EU 22,8 %), stresa 37,7 % (EU 22,3 %), glavobola 25,7 % (EU 15,5 %), razdražljivosti 24,3 % (EU 10,5 %), težav z vidom 24,0% (EU 7,8 %), poškodb 21,3 % (EU 9,7 %), težave s spanjem 18,9 % (EU 8,7 %), težav s sluhom 17,5% (EU 7,2 %). Le 33,7 % zaposlenih navaja, da bi bili zmožni opravljati isto delo po 60. letu (EU 58,2 %). (Quality in work and employment, 2007.)

2. IZOSTAJANJE Z DELOVNEGA MESTA (ABSENTIZEM)

V letu 2008 je bila povprečna dolžina bolniške odsotnosti 15,5 dneva, najpogosteje so bili zaposleni odsotni zaradi bolezni kostno-mišičnega sistema, poškodb in zastrupitev izven dela, bolezni prebavil, poškodb in zastrupitev pri delu, duševnih in vedenjskih motenj ter bolezni obtočil, vendar so bili

najdlje odsotni zaradi duševnih in vedenjskih motenj (46,6 dneva), bolezni obtočil (42,7), poškodb in zastrupitev pri delu (38,4 dneva), bolezni kostno-mišičnega sistema (30,7 dneva) ter poškodb in zastrupitev izven dela (33 dni) ter endokrinih, prehranskih in presnovnih bolezni (24, 8 dneva). (IVZ, 2008.)

Povprečna odsotnost z dela za enega zaposlenega je bila v Sloveniji leta 2006 15,3 dneva (2008 15,5 dneva), kar pomeni ocenjeno izgubo ca. 5,18 % potencialnega BDP. Zmanjšanje odsotnosti z dela za 1 dan je povezano z zmanjšanjem potencialnega BDP za 0,36 točke. Ocena škode, ki jo na delovnem mestu povzročajo smrtni primeri na delovnem mestu, poškodbe pri delu in poklicne bolezni, pa je 3,4 % potencialnega BDP.

3. ZMANJŠANJE PRODUKTIVNOSTI NA DELOVNEM MESTU (PREZENTIZEM)

V Sloveniji je imelo leta 2007 10,2 % zaposlenih (EU 8,6 %) zdravstvene težave, povezane z delom; najpogostejše med njimi so kostno-mišične bolezni (hrbet in roke), stres, depresija ali tesnoba, bolečine v nogah ter srčno-žilne bolezni. Težave se najpogosteje pojavljajo v kmetijstvu, rudarstvu in zdravstvu ter socialnem delu, medtem ko se stres, depresija in tesnoba se najpogosteje pojavljata v finančnem posredništvu in izobraževanju. 45,2 % zaposlenih je imelo zaradi zdravstvenih težav, povezanih z delom, ovire pri opravljanju dnevnih aktivnosti do določene mere (EU 50,1 %) in znatno 47 % (EU 22,3 %). 40,2 % zaposlenih je bilo izpostavljenih dejavnikom tveganja, ki ogrožajo duševno zdravje (EU 27,9 %), 51,8 % jih je bilo izpostavljenih dejavnikom tveganja, ki ogrožajo fizično zdravje (EU 40,7 %). (Labour Force Survey, Eurostat 2007)

4. FLUKTUACIJA NA DELOVNEM MESTU

V EU je 2000–2007 povprečna letna stopnja fluktuacije zaposlenih znašala 22 %; tokovi so za ženske višji kot za moške (5 odstotnih točk na agregatni ravni). Stopnje fluktuacije za mlade delavce (od 15 do 24 let) so v višini okrog 70 % njihove stopnje zaposlenosti in so dosti višje kot za delavce v najboljših letih in starejše delavce. Obenem se stopnje fluktuacije nagibajo k zmanjšanju s stopnjo izobrazbe, vendar v različnih državah članicah v različnem obsegu. Nihanja med stopnjami zaposlovanja EU se da dosti bolje razložiti s sektorskimi razlikami, pa tudi s stroški socialne zaščite, kot so visoka frikcijska brezposelnost, ustrezni stroški, izguba specifičnega človeškega kapitala ter večja poraba sredstev za nadomestila za brezposelnost. V Sloveniji je bila letna stopnja fluktuacije 13,2 % stopnje zaposlenosti, mesečna pa 23,4 % stopnje v obdobju 2005–2006 (izračun EU SILC). (Poročilo o zaposlovanju v Evropi 2009)

5. IZGOREVANJE NA DELOVNEM MESTU

Evropske raziskave kažejo različne stopnje izgorelosti med delovno populacijo: od 1 do 10 % jih izraža močno izgorelost, enako velja za Slovenijo, 20 % pa jih kaže začetne znake izgorelosti (kronična utrujenost), 15 % jih je izčrpanih, 5 % se jih zlomi in so na dolgotrajni bolniški; izgorelost je najpogostejša običajno med zaposlenimi v izobraževanju in zdravstvenimi delavci ter delavci na področju sociale, vendar se seli tudi v druge sektorje. Po nekaterih podatkih (ni agregatnega podatka za EU in države članice) je tudi pogostejša pri ženskah v mlajši in zreli dobi (skrb za druge), za moške pa v srednjih dobi.

6. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

V Sloveniji 54 % zaposlenih navaja, da so večkrat mesečno preutrujeni, da bi opravljali gospodinjska opravila (EU 48 %), 42 % jih navaja, da so večkrat mesečno preutrujeni, da bi opravljali družinske dolžnosti (EU 29 %), 11 % jih navaja, da se pri delu težko zberejo zaradi družinskih odgovornosti (EU 12 %). V celoti v EU 27 22 % moških in 21 % žensk poroča o težavah pri usklajevanju dela z zasebnim življenjem oz. da so večkrat tedensko preutrujeni, da bi opravljali gospodinjska opravila. 11 % zaposlenih moških in 10 % žensk poroča, da so večkrat tedensko preutrujeni, da bi opravljali družinske dolžnosti, 3 % zaposlenih moških in 4 % zaposlenih žensk pa navaja, da imajo večkrat tedensko težave z zbranostjo pri delu zaradi družinskih dolžnosti. 60 % zaposlenih, ki delajo več kot 48 ur tedensko, navaja, da imajo težave na zgoraj omenjenih področjih. Drug vidik težav z usklajevanjem dela z zasebnim življenjem predstavljajo socialni stiki in interesi; 43 % zaposlenih moških in 36 % zaposlenih žensk navaja, da so imeli premalo časa za stike z družinskimi člani (EU 29 %; 27 %). 40 % zaposlenih moških in 45 % zaposlenih žensk navaja, da imajo premalo časa za druge socialne stike (EU 34 %; 38 %). (Second European Quality of Life Survey, Eurofound, 2009.)

Cilji projekta PPDZ-S

S projektom PPDZ-S želimo:

- ugotoviti stanja glede vseh šestih predhodno izpostavljenih problematik in izvajanih ukrepov v Sloveniji in primerjava z EU;
- oblikovati priporočila in ukrepe za podjetja glede na velikost in sektor;
- raziskati vseh šest predhodno izpostavljenih problematik v petih pilotskih podjetjih;
- oblikovati ukrepe v petih pilotskih podjetjih;
- izvajati ukrepe za izboljšanje kazalnikov izpostavljenih problematik v petih pilotskih podjetjih (informiranje, izobraževanje, svetovanje, fizične aktivnosti);
- meriti rezultate izvajanja ukrepov.

Predstavitev osnovnih značilnosti proučevanega področja in pričakovani rezultati

1. STRES NA DELOVNEM MESTU

Kot najbolj moteče psihične dejavnike navajajo: nadlegovanje/trpinčenje 7,4 % (EU 5,1 %), grožnje s fizičnim nasiljem 6,3 % (EU 6 %). Najbolj moteči fizični dejavniki na delu so: stanje ali hoja 72,7 % (EU 72,9 %), ponavljajoči se gibi rok 64,3 % (EU 62,3 %), nošnja zaščitnih oblek 52,4 % (EU 34,0 %), utrujajoče pozicije 51,8 % (EU 45,5 %), hrup 40,1 % (EU 30,1 %), nošnja težkih bremen 35,0 % (EU 35,0 %), vibracije 29,2 % (EU 24,2 %), visoke temperature 27,6 % (EU 22,0 %), dihanje v dimu ali prahu 25,6 % (EU 19,1 %). Navajajo tudi: zelo hiter tempo dela 75,2 % (EU 59,6 %) in kratke roke za dokončanje dela 67,3 % (EU 61,8 %). (Quality in work and employment, 2007.)

V Sloveniji še nimamo opravljene celovite študije, ki bi opredelila strokovno in raziskovalno obravnavo problematike stresa na delovnem mestu ter pojasnila tudi nekatere vidike širšega družbenega konteksta, ki na regionalni ravni pomembno prispeva k povečani občutljivosti posameznikov za doživljanje stresa v različnih okoljih (tudi na delovnem mestu). Z meta-analizo rezultatov strokovnih in raziskovalnih publikacij in analizo statističnih podatkov za zadnje petletno obdobje (2005–2009) bodo opredeljeni trendi proučevanja ter razumevanja problematike soočanja in spoprijemanja s stresom v

Sloveniji, identificirani primeri dobrih/slabih praks na tem področju ter identificirani ključni socio-demografski, ekonomski in zdravstveni kazalniki, ki so v posameznih regijah pomembno povezani s povečanim tveganjem za razvoj težav, povezanih s stresom.

V pilotskih podjetjih želimo pregledati stanje z raziskavo o stresu na delovnem mestu, izboljšati že izvajane ukrepe, usposobiti tri svetovalce za nov model zniževanja stresa, preizkusiti nove modele za zniževanje stresa na delovnem mestu, znižati stres in posledice stresa na delovnem mestu do 10 % v enem letu izvajanja pilotskega projekta ter ugotovitve uporabiti za oblikovanje priporočil na tem področju.

2. IZOSTAJANJE Z DELOVNEGA MESTA (ABSENTIZEM)

Nekatere raziskave in statistični podatki kažejo, da ima Slovenija v primerjavi z državami EU nekatere negativne značilnosti, ki pomembno prispevajo k večjemu absentizmu in prezentizmu, poglobljanju duševnih stisk, slabšemu zdravstvenemu stanju ter k neustreznemu soočanju in spoprijemanju s stresnimi dejavniki. Slovenija sodi v sam vrh po povprečnem številu izgubljenih dni na delavca zaradi bolezni, nizek odstotek prebivalstva z dokončano terciarno izobrazbo, nizek delež prebivalstva zadovoljnega s svojimi delovnimi pogoji, fleksibilnost slovenskega trga dela je precej nižja v primerjavi z evropskim, slovenski delavci v primerjavi z drugimi več trpijo za bolečinami v hrbtu in utrujenostjo ter so bolj izpostavljeni bolečim položajem in hrupu, Slovenija sodi v sam vrh evropskih držav po odstotku smrti in zdravstvenih težav, ki jih lahko neposredno pripišemo zlorabi alkohola; ima visoko stopnjo samomorilnosti; razširjen je nezdrav življenjski slog (neustrezna prehrana, pomanjkanje gibanja); ima neenako dostopnost do primarnih preventivnih programov na zdravstvenem področju.

Z ugotavljanjem absentizma in razlogov zanj ter uvajanjem ukrepov v pilotska podjetja bi lahko v teh podjetjih zmanjšali absentizem do 5 %, na osnovi ugotovitev rezultatov v teh podjetjih pa oblikovali priporočila za celotno Slovenijo.

3. ZMANJŠANJE PRODUKTIVNOSTI (PREZENTIZEM) NA DELOVNEM MESTU

Prezentizem je skrit problem, ki dejansko ni problem motivacije, marveč prej nezmožnosti za opravljanje dela s polno storilnostjo zaradi zdravstvenih težav ali drugih motečih dejavnikov, ki slabšajo zdravje na delovnem mestu. Prezentizem znižuje produktivnost v podjetjih, hkrati pa obremenjuje sodelavce in pri njih povečuje stres in nezadovoljstvo v kolektivu. Merjenje prezentizma ima dvoje koristi, prispeva lahko k ergonomskemu izboljšanju delovnega mesta samega in pripomore k reševanju problema zaposlenega, ki ga ni mogoče rešiti z invalidskim upokojevanjem.

Z raziskavo prezentizma med zaposlenimi v pilotskih podjetjih lahko v slovenski prostor vpeljemo merski instrument, ki bi bil za druga slovenska podjetja uporaben tudi po preteku projekta. Prav tako z izvajanjem ukrepov v pilotskih podjetjih zmanjšamo prezentizem do 10 %, oboje pa služi za oblikovanje priporočil na tem področju.

4. FLUKTUACIJA NA DELOVNEM MESTU

Za podjetja je 20-odstotna fluktuacija še sprejemljiva. Po ocenah staneta absentizem in fluktuacija slovenska podjetja 2–7% mase plač. Povprečna letna stopnja fluktuacije zaposlenih naj bi bila po ocenah med 6 in 9 %. (Advise; natančnejših podatkov ne navajajo.)

Glede na to, da na fluktuacijo vplivajo tako objektivni kot subjektivni dejavniki, je potrebno ugotoviti, ali in kako podjetja fluktuacijo merijo, kakšne ukrepe izvajajo, v pilotskih podjetjih pa proučiti vrsto in možnosti za nestresno izvajanje ukrepov pozitivne fluktuacije v okviru stopnje, ki je za podjetje sprejemljiva in si jo je določilo na začetku izvajanja pilotskega projekta. Rezultati v pilotskih podjetjih bodo služili za oblikovanje priporočil na tem področju.

5. IZGOREVANJE NA DELOVNEM MESTU

Sindrom adrenalne izgorelosti potrebuje čas za razvoj, zato lahko do njega pride kot posledica podaljšanega povišanega stresa na delu. Sindrom adrenalne izgorelosti zaznamuje stanje fizične, duševne in čustvene izčrpanosti, sram in dvom, občutek nemoči, ciničen odnos do dela in krhajoča se strokovna kompetentnost. Stres na delovnem mestu je vzrok za težave s spanjem ali motnje spanja, oboje pa je povezano z depresijo in sindromom adrenalnega izgorevanja. Verjetnost motenj spanja je do štirikrat večja pri delavcih, izpostavljenih stresu. Drugi dejavniki tveganja so izmensko delo in dolg delovni teden. (Hearts and Minds at Work in Europe, 2007.)

Z ustreznim izobraževanjem in svetovanjem želimo usposobiti zaposlene za pravočasno prepoznavanje dolgotrajnega stresa, ki vodi k izgorelosti, in pravočasno ukrepanje. Pridobiti želimo oceno o stanju na tem področju za Slovenijo in povečati zavedanje in pravočasno ukrepanje med zaposlenimi v pilotskih podjetjih, vplivati na dejavnike tveganja ter eventuelno zmanjšati sindrom adrenalne izgorelosti (celoten spekter) do 0,5 %.

6. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Več kot 25 % zaposlenih v EU navaja, da delajo preveč, Slovenija pa med državami članicami pomembno izstopa. Indikatorji, ki kažejo neusklajenost poklicnega in družinskega življenja so: skrb za gospodinjstvo, skrb za družinske člane, osebni stiki z družinskimi člani, drugi osebni stiki, hobiji/interesi, prostovoljno delo. Glede na to, da se pri zaposlenih v Sloveniji na šestih izmed navedenih področij pojavlja precejšnje odstopanje od povprečja EU, je to razlog za zaskrbljenost in ukrepanje, saj takšna neusklajenost prispeva k stresu, dolgotrajen tovrsten stres pa k izčrpanosti in tudi k izgorelosti. Spreminjanje organizacij v družini prijazna podjetja je lahko eden izmed ukrepov, ki bi prispeval k zmanjšanju stresa in povečanju zadovoljstva zaposlenih, prav tako svetovalne in rekreacijske možnosti in/ali pomoč pri urejanju uporabe nekaterih javnih storitev s področja varstva otrok in ostarelih.

V pilotskih podjetjih pričakujemo z ugotavljanjem stanja in izvajanjem ukrepov do 10 % večjo usklajenost med poklicnim in družinskim življenjem.

Delovnopravne podlage za urejanje problematike stresa

Anže Hiršl

Združenje delodajalcev Slovenije,
Dimičeva ulica 9,
1000 Ljubljana, Slovenija

tel: +386 1 563 48 80
e-mail: anze.hirsl@zds.si

Kratka predstavitev avtorja prispevka

Anže Hiršl, univ. dipl. pravnik, je samostojni pravni svetovalec na Združenju delodajalcev Slovenije. Ima večletne izkušnje s področja delovnega in socialnega prava. Zaposlen je kot svetovalec in predavatelj na mednarodnih in domačih dogodkih in je soavtor knjige »Vzorci delovnopravnih in drugih pogodb za izvajanje dela in vzorci odpovedi pogodb o zaposlitvi s komentarjem«, ki jo je izdalo ZDS, ter zbirke pravilnikov s področje urejanja delovnih razmerij. Sodeloval je pri vrsti domačih in evropskih projektov s področja dela in urejanja delovnih razmerij in industrijskih odnosov, s čimer je pridobil celovit vpogled v urejanje pravnih in človeških odnosov v podjetjih.

Povzetek prispevka:

V prispevku bodo podrobneje predstavljene te delovnopravne podlage za urejanje problematike stresa ne delovnem mestu: mednarodnopravne podlage, pregled kogentnih predpisov s področja preprečevanja stresa in upravljanja stresa, avtonomno delovno pravo in stres, storjeni koraki, rešitve *de lege ferenda*.

Vsebina prispevka:

Mednarodnopravni okviri

- Mednarodni predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu (ILO, ESL, različne direktive)
- Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom
 - Sklenjen leta 2004 med evropskimi socialnimi partnerji
 - Prevod potrjen na 166. seji ESS leta 2008
 - Nanaša se le na stres v zvezi z delom
 - **Namen sporazuma:**
 - Povečevati raven ozaveščenosti vseh akterjev
 - Pomagati identificirati znake stresa v zvezi z delom
 - **Cilj sporazuma:** postaviti ogrožje za prepoznavanje, preprečevanje ter reševanje problemov stresa, povezanega z delom

Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom – poudarki

- Stres je **stanje**, ki ga spremlja fizično, psihično ali socialno slabo počutje ali disfunkcije, ki **izvirajo iz občutka posameznika**, da ne more izpolniti vsega, kar se od njega zahteva ali pričakuje.
- Stres **ni bolezen**, vendar lahko **vpliva na učinkovitost pri delu** in poslabša zdravje.
- Sporazum ločuje med stresom, ki je povezan z delom, in stresom, ki izhaja iz “izvendelovnega” okolja. **Znamo tudi mi?**
- Nakazuje na potencialne indice stresa – stres v podjetju se presoja glede na “makro indice”
- Izhodišča za ukrepanje

Izhodišča nadaljnjega urejanja

- Stres vpliva na učinkovitost posameznika – če to pomnožimo s številom afektiranih: vpliva na poslovne rezultate.
- Stres je v tesni povezavi z vidiki varnega in zdravega dela
- Pomen “mehke” politike varnega in zdravega dela v noveli ZVZD
- Ureditev v zakonu in na ravni podjetja
 - Vrsta programov za preprečevanje stresa oziroma omejevanje njegovih dejavnikov ločeno od politike VZD

Pregled slovenske pravne ureditve

- Zakon o varnosti in zdravju pri delu – izpostavljam predlagane spremembe ZVZD
- ZSDU – vidiki komuniciranja in vključevanja v odločanje
- ZDR – opredelitev vsebine dela; nedopustne oblike ravnanja
- KZ-1, OZ
 - Avtonomni-delovnopravni akti

Izogniti se pasti urejanja v smislu “one size fits all”!

Avtonomno-delovnopravno urejanje problematike stresa

- Raven kolektivnega dogovarjanja – navodilo za nadaljnje urejanje materije v podjetju
- Urejanje na ravni podjetja ob udeležbi sindikata in sveta delavcev
- Splošni akti (kljub togosti zagotavljajo usmeritve politike urejanja)
- Preprečevanje in sankcioniranje nedopustnih oblik ravnanj, ki so hkrati dejavniki stresa
- Sistem spremljanja odnosov in odgovornosti
- Sistem delitve in organizacije dela in jasnost delovnih procesov (tudi v smislu ISO 9001)
- Komunikacije in informiranost o relevantnih okoliščinah (še posebej v času krize)

Razne oblike neformalnih pristopov.

Ureditev problematike *de lege ferenda*

- Ali je zakonski “update” zakonodaje potrebe /bistven
- Ne gre za vprašanje pravne ureditve
- Gre za vprašanje ozaveščenosti, pripravljenosti in znanja
- Pomen projektov in izobraževanj
- Dostopnost orodij za “upravljanje s stresom” in preprostost apliciranja potrebnih pristopov
- Predpisi ne morejo nadomestiti spoznanja delodajalca, da ...

... se stres ne spleča nikomur!

- Odsotnosti z dela
- Učinkovitost zaposlenih
- Izguba dobrih delavcev in ključnih kadrov
- Odškodninski zahtevki
- Izguba “imidža”

Psihosocialni dejavniki tveganj, povezani z razvojem stresa na delovnem mestu: primerjava Slovenije z drugimi evropskimi državami

Nataša Sedlar¹, Lilijana Šprah¹

¹Družbenomedicinski inštitut, Znanstvenoraziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti (ZRC SAZU)

Novi trg 2, 1000 Ljubljana, Slovenija

tel: 031 447 498

e-mail: Nsedlar@zrc-sazu.si

Kratka predstavitev avtoric prispevka:

Avtorici prispevka, docentka zdravstvene in medicinske psihologije dr. Lilijana Šprah, univ. dipl. psih., in podiplomska študentka kognitivne psihologije na Filozofski fakulteti v Ljubljani in Tatjana Novak, univ. dipl. psih., sta članici raziskovalne skupine Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU v Ljubljani. Njuno področje raziskovalnega dela obsega razvoj nevropsihološkega in evalvacijskega instrumentarija v okviru proučevanja značilnosti oseb s težavami v duševnem zdravju, kognitivne remediacije in pojavov, povezanih s poklicnim stresom (absentizem, prezentizem, fluktuacija, izgorevanje, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja).

Povzetek prispevka:

V prispevku bodo predstavljeni ključni evropski trendi na področju delovnih pogojev ter varnosti in zdravja na delovnem mestu, o katerih poroča Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (EUROFOND, 2010). Na podlagi ugotovitev Evropske ankete podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER, 2010), bodo izpostavljene posebnosti Slovenije v primerjavi z drugimi evropskimi državami glede načinov upravljanja tveganj za varnost in zdravje na delovnih mestih. Posebna pozornost bo namenjena področju upravljanja psihosocialnih dejavnikov tveganj na delovnem mestu.

Vsebina prispevka:

Družbene spremembe kot so globalizacija, tehnološki razvoj, bolj fleksibilne oblike organizacije dela, staranje populacije in porast števila gospodinjstev z dvema zaposlenima osebama, vplivajo na spreminjanje delovnih pogojev, s čimer se spreminjajo tudi z delom povezana tveganja za zaposlene. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; EUROFOND) od leta 1990 vsakih pet let izvaja Evropsko raziskavo o delovnih pogojih (European Working Condition Surveys; EWCS) z namenom ugotavljanja, kako se delovni pogoji v različnih državah Evrope spreminjajo in katere so posebno izpostavljene skupine. V letu 2010 je bila izvedena že peta zaporedna raziskava, ki je zajemala najširši spekter področij do sedaj, in sicer področja delovni čas in organizacija dela, učenje in izobraževanje, fizični in psihosocialni dejavniki tveganja, zdravje in varnost pri delu, usklajevanje dela in družine, zaslužek in finančna varnost ter delo in zdravje. Skupno je bilo intervjuvanih skoraj 44.000 naključno izbranih zaposlenih iz držav EU27, Norveške, Hrvaške, Makedonije, Turčije, Albanije, Črne gore in Kosova (1).

Rezultati raziskave omogočajo prilagoditev ukrepov za obvladovanje in odpravljanje dejavnikov, ki pomenijo tveganje za zdravje, varnost in dobro počutje zaposlenih. Obenem pa omogočajo spremljanje, ali se delovni pogoji v evropskih državah spreminjajo skladno z evropsko strategijo Evropa 2020 – strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast (2), ki med drugim kot prednostna področja poudarja doseganje višje stopnje zaposlenosti, višje kvalificiranosti zaposlenih, zmanjševanje revščine in posodabljanje trga dela. Osrednjo vlogo pri tem pripisuje krepitvi vloge in položaja ljudi tako preko zaposlovanja večjega števila žensk in starejših kot preko usposabljanja zaposlenih in uveljavljanja sistemov socialnega varstva, ki bodo bolj prilagojeni potrebam zaposlenim.

V nadaljevanju navajamo ključne ugotovitve raziskave o delovnih pogojih, ki kažejo na trend spreminjanja delovnih pogojev med leti 1990 in 2010 (3). V tem obdobju se je zaradi povečevanja članstva v EU in večjega vključevanja žensk na trg delovne sile povečalo število zaposlenih z okoli 150 milijonov na okoli 235 milijonov. Stopnja zaposlenosti pri moških je v tem obdobju ostala dokaj konstantna (okoli 75 %, občasno tudi do 80 %), narasel pa je delež zaposlenih žensk (z okoli 50 % na 63 %) ter zaposlenih, starih med 50 in 64 let (z 49 % leta 2000 na več kot 56 % leta 2009). V zadnjem desetletju se je postopno zmanjševalo število zaposlenih v kmetijskih in predelovalnih dejavnostih, naraslo pa je število zaposlenih v storitvenih dejavnostih. Spolna struktura zaposlenih v teh dejavnostih se ni bistveno spreminjala – ženske še vedno prevladujejo na področju izobraževanja, zdravja, socialnega dela in javne uprave – povečalo pa se je njihovo število na vodilnih položajih. Medtem ko zaposlitev za nedoločen čas še vedno ostaja najbolj pogosta vrsta zaposlitve, saj je na ta način zaposlenih okoli 80% delavcev, je v zadnjih dveh desetletjih opazen porast zaposlitev za določen čas (10 % zaposlenih leta 1991 v 12 državah Evropske unije (EC12) v primerjavi s 13,5 % zaposlenih iz EU27 leta 2009). V zadnjih letih je opazen tudi porast števila delavcev, ki so zaskrbljeni, da bodo v naslednjih 6 mesecih izgubili službo (s 14 % zaposlenih leta 2005 na 16 % leta 2010). Med njimi je nekoliko več tistih, ki so zaposleni za določen čas, več nižje izobraženih fizičnih delavcev, porast zaskrbljenosti pa zagotovo tudi odraža trenutne gospodarske razmere.

V večini evropskih držav je petdnevni, 40-urni delavnik še vedno normativ, v povprečju pa se je zmanjšalo število tedenskih delovnih ur (s 40,5 ure leta 1991 v državah EC12 na 37,5 ure leta 2010 v državah EU27). Slednje je mogoče pripisati zmanjšanju števila zaposlenih, ki delajo več kot 48 ur tedensko, povečanju števila zaposlenih s polovičnim ali krajšim delovnim časom, sprejetju standardnega delovnega časa v mnogih državah in sektorjih ter zmanjšanju delovnih ur zaradi recesije.

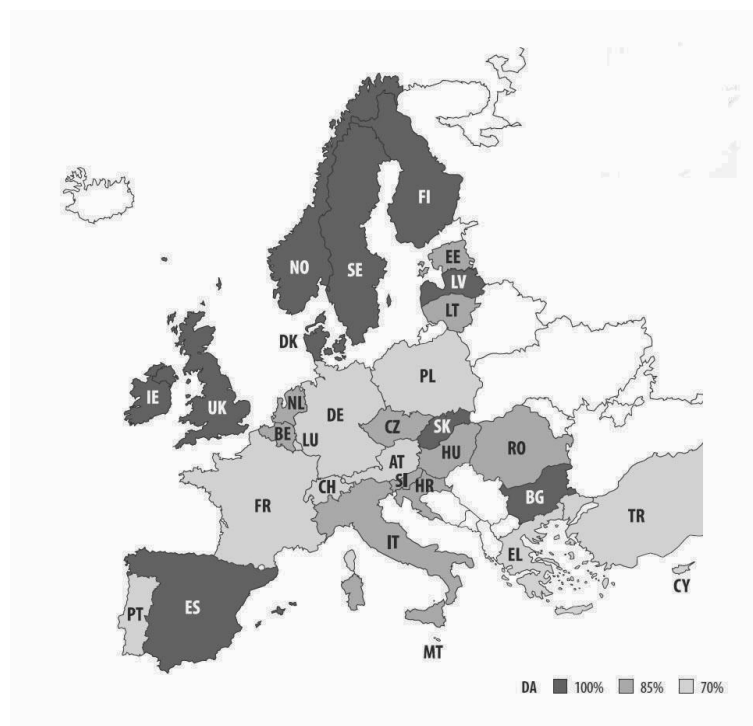
Raziskava je pokazala, da so se od leta 2005 do 2010 povečala sredstva, ki jih delodajalci letno namenjajo za usposabljanje zaposlenih. V letu pred izvedbo zadnje raziskave se je usposabljanja, ki ga je plačal delodajalec, udeležilo 34 % zaposlenih. Med njimi je bilo več stalno zaposlenih kot zaposlenih na kateri drug način, več mlajših kot starejših ter več pisarniških kot fizičnih delavcev, pri čemer je največji porast v udeležbi na usposabljanjih prav v skupini fizičnih delavcev.

Rezultati raziskave kažejo, da stopnja intelektualnega izziva pri delu ostaja relativno visoka (58 % zaposlenih poroča o izvajanju kompleksnih nalog, 68 % o učenju novih stvari, 83 % pa o samostojnem reševanju nepredvidenih problemov) in podobna kot leta 2000. V zadnjem desetletju tudi ni bistvenih sprememb v stopnji avtonomije zaposlenih glede hitrosti izvajanja nalog, izbire metode dela in določanja vrstnega reda izvajanja nalog, opazen pa je porast zaposlenih, ki izvajajo monotone naloge. Zaposleni so v podobni meri kot pred dvajsetimi leti izpostavljeni fizičnim tveganjem (dvigovanje bremen, izpostavljenost hrupu, prahu, nizkim/visokim temperaturam, vibracijam ipd.), zmanjšalo pa se je število zaposlenih, ki doživljajo, da delo ogroža njihovo zdravje in varnost (z 31% leta 2000 na 24 % leta 2010). Slednje lahko delno odraža tudi boljšo informiranosti zaposlenih o varnosti in zdravju.

Delež zaposlenih, ki morajo delo opraviti hitro oz. so pod pritiskom časovnih rokov, od leta 2005 ostaja visok, pri čemer hitrost dela večine zaposlenih (67 %) določajo zahteve sodelavcev, nadrejenih ali javnosti, hitrost manjšega deleža zaposlenih (18 %) pa stroji. Povečuje se tudi delež zaposlenih, ki morajo pri delu upoštevati natančne standarde kakovosti (z 69 % leta 2000 na 74 % leta 2010),

V zadnji raziskavi skoraj petina Evropejcev (18 %) poroča o težavah pri doseganju zadovoljivega ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, kar je sicer nekoliko manj kot leta 2000. Da so na delovnem mestu že doživeli kakšno vrsto diskriminacije, jih navaja 6%. Več kot tretjina zaposlenih pa ni prepričanih, da bodo pri starosti 60 let še zmogli opravljati delo, ki ga opravljajo trenutno.

Opisane spremembe na področju dela, ki nastopajo pod vplivom novih tehnologij ter sprememb v gospodarskih in socialnih razmerah, prinašajo nova tveganja in izzive ter zahtevajo nove ukrepe za zagotavljanje zdravja in varnosti pri delu. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu izvaja Evropsko anketo podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER) z namenom ugotavljanja obstoječih načinov upravljanja tveganj za varnost in zdravje na delovnih mestih v različnih evropskih državah in postavljanja izhodišč za oblikovanje in izvajanje novih politik na področju varnosti in zdravja pri delu. V raziskavi je poseben poudarek na nastajajočih tveganjih, t. j. poklicnem stresu, nasilju in nadlegovanju, ki v zadnjih letih postajajo vedno pomembnejša in so velik izziv za razvijanje učinkovitih preventivnih ukrepov. V letu 2009 je v raziskavi ESENER skupaj sodelovalo 28 649 vodstvenih delavcev in 7226 delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu iz držav članic EU 27 ter Hrvaške, Turčije, Švice in Norveške. Anketiranje je bilo izvedeno v zasebnih in javnih organizacijah, in sicer v poslovnih enotah z deset ali več zaposlenimi, v večini gospodarskih dejavnostih. V posamezni državi je bilo anketiranih med 350 in 1500 poslovnih enot, v Sloveniji 500 poslovnih enot. V nadaljevanju bomo navedli nekatere značilnosti evropskih držav glede načinov upravljanja tveganj za varnost in zdravje na delovnih mestih ter izpostavili specifične značilnosti Slovenije (4,5).



Slika 1. Delež poslovnih enot z dokumentirano politiko, izdelanim sistemom upravljanja ali akcijskim načrtom varnosti in zdravja pri delu po posameznih državah (5, str. 16)

Glede na rezultate ankete ima večina poslovnih enot v EU27 (76 %) obstoječo dokumentirano politiko, izdelan sistem upravljanja ali akcijski načrt varnosti in zdravja pri delu (Slika 1). V Sloveniji je takih poslovnih enot okoli 85 %, kar nas uvršča nekoliko nad evropsko povprečje. Ukrepi splošnega upravljanja varnosti in zdravja pri delu so sicer bolj razširjeni v večjih podjetjih, kot glavni razlog za neobstoj takšne politike pa poslovne enote navajajo nepotrebnost take politike v podjetju (54 %) in pomanjkanje strokovnega znanja za razvoj teh ukrepov (51 %).

Vprašanja varnosti in zdravja pri delu so redno obravnavana na sestankih vodstva na visoki ravni le v približno 40 % anketiranih poslovnih enot, pri čemer je v Sloveniji ta delež še nižji (25 %). Po drugi strani pa je visoka ali zelo visoka vključenost vodilnih in vodstvenih delavcev v upravljanje varnosti in zdravja pri delu, saj je v Evropi v povprečju v 70 % poslovnih enot, v Sloveniji pa kar v 85 %. Storitve varnosti iz zdravja pri delu v EU27 in tudi v Sloveniji, najpogosteje zagotavljajo izvedenci za varnost pri delu (71 %) in zdravniki – specialisti medicine dela (69 %), za večino držav pa je značilna nizka vključenost strokovnjakov za ergonomijo in psihologov. V večini poslovnih enot EU27 (87 %) se preverjanje varnosti in zdravja pri delu izvaja kot del ocenjevanja tveganja ali podobnega ukrepa. V povprečju dobra tretjina poslovnih enot v EU27 za ocenjevanje tveganja najema zunanje izvajalce, pri čemer so med posameznimi državami velike razlike, Slovenija pa se uvršča na sam vrh evropske lestvice (75 % poslovnih enot najema zunanje izvajalce). Zunanje izvajanje je morda zgolj posledica določenega načina organizacije storitev na področju varnosti in zdravja pri delu na nacionalni ravni, po drugi strani pa je z njim mogoče povezati tudi nizko raven zavezanosti vodstva podjetja do področja varnosti in zdravja pri delu.

Tabela 1. Skrbi v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ter gospodarske dejavnosti, ki najpogosteje poročajo o nekaj ali veliko skrbeh (% poslovnih enot, EU27) (5, str. 7)

Vprašanja varnosti in zdravja pri delu (povprečje EU-27 v %)	Dejavnost
Nezgode pri delu (80 %)	Gradbeništvo (90 %)
	Oskrba z električno energijo, plinom in vodo (87 %)
Stres, povezan z delom (79 %)	Zdravstvo in socialno varstvo (91 %)
	Izobraževanje (84 %)
Kostno-mišična obolenja (78 %)	Oskrba z električno energijo, plinom in vodo (87 %)
	Zdravstvo in socialno varstvo (86 %)
Hrup in vibracije (61 %)	Rudarstvo (84 %)
	Gradbeništvo (82 %)
Nevarne snovi (58 %)	Oskrba z električno energijo, plinom in vodo (75 %)
	Rudarstvo (73 %)
Nasilje ali grožnja z nasiljem (37 %)	Zdravstvo in socialno varstvo (57 %)
	Izobraževanje (51 %)
Ustrahovanje ali nadlegovanje (37 %)	Zdravstvo in socialno varstvo (47 %)
	Izobraževanje (47 %)

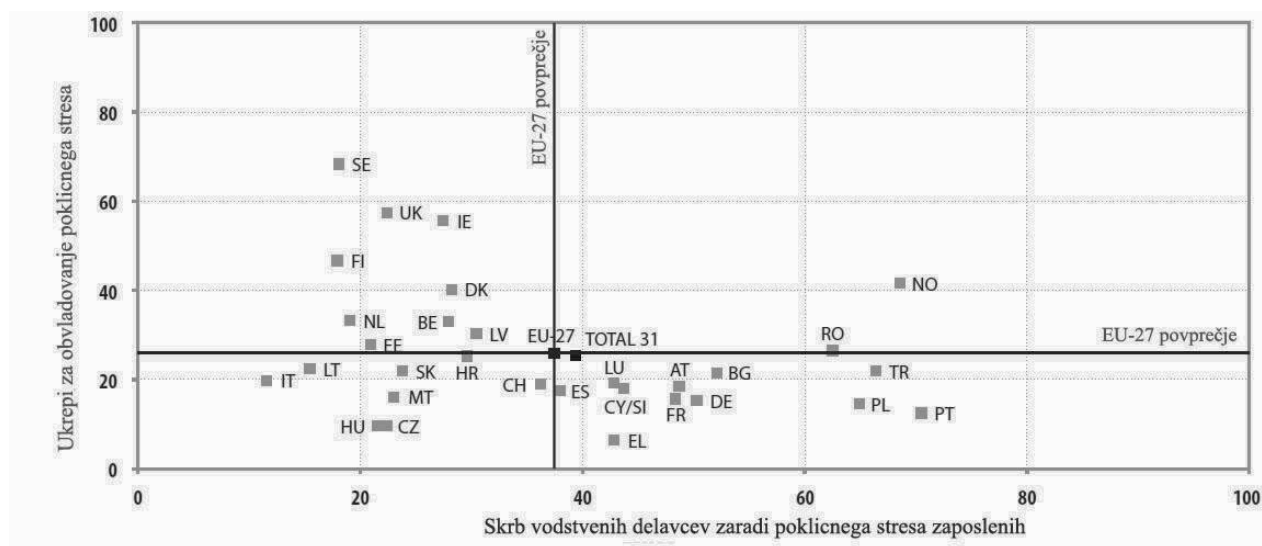
Izhodišče: vse poslovne enote.

Rezultati ankete kažejo, da so za evropske vodstvene delavce glavna skrb nezgode pri delu (80 % jih poroča o veliko ali nekaj skrbeh), stres, povezan z delom (79 %), in kostno-mišična obolenja (78 %), nekoliko manj pa jih skrbita nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu (40 %), ki ju je sicer največ v

zdravstvu, socialnem varstvu in izobraževanju (Tabela 1). Slovenski vodstveni delavci glede skrbi za problematiko stresa ne odstopajo bistveno od evropskega povprečja, so pa povsem na dnu lestvice glede skrbi zaradi nasilja, povezanega z delom (7 % jih poroča o veliko ali nekaj skrbeh), in ustrahovanja oz. nadlegovanja (7 % jih poroča o nekaj skrbeh).

Med glavne dejavnike, ki prispevajo k psihosocialnim tveganjem, vodstveni delavci uvrščajo časovni pritisk (52 %) in delo s težavnimi strankami, bolniki itd. (50 %), sledi pa slaba komunikacija med vodstvom in zaposlenimi (27 %), negotovost zaposlitve (27 %) ter slabo sodelovanje med sodelavci (25 %).

Čeprav se zavedajo psihosocialnih tveganj, manj kot tretjina poslovnih enot iz EU27 poroča o postopkih, ki so jih vzpostavile za obravnavanje ustrahovanja ali nadlegovanja (30 %), nasilja, povezanega z delom (26 %), ali stresa, povezanega z delom (26 %), pri čemer se Slovenija z okoli 10 % poslovnih enot s postopki za obvladovanje ustrahovanja in nasilja ter 20 % poslovnih enot s postopki za obvladovanje stresa, uvršča pod evropsko povprečje. Odnos po posameznih državah med skrbjo vodstvenih delavcev zaradi stresa zaposlenih in uporabljenimi postopki za obvladovanje stresa, povezanega z delom, prikazuje slika 2. Iz nje vidimo, da je Slovenija nekoliko nad evropskim povprečjem glede skrbi vodstvenih delavcev zaradi stresa zaposlenih ter pod evropskim povprečjem glede uporabe postopkov za njegovo obvladovanje.



Slika 2. Skrb vodstvenih delavcev zaradi stresa zaposlenih in obstoječi ukrepi za obvladovanje stresa, povezanega z delom, po državah (% poslovnih enot) (4, str. 47).

O obveščanju zaposlenih o psihosocialnih tveganjih in njihovem učinku na varnost in zdravje pri delu poroča 53 % poslovnih enot, 69 % pa zaposlene obvešča, na koga naj se obrnejo ob psihosocialnih težavah, povezanih z delom. Najpogosteje uporabljen ukrep za zmanjševanje psihosocialnih tveganj je zagotavljanje usposabljanja (58 %), sledijo spremembe načina organizacije dela (40 %), preureditev delovnega okolja (37 %), zaupno svetovanje za zaposlene (34 %), sprememba delovnega časa (29 %) in vzpostavitev postopka za reševanje konfliktov (23 %). Odstotki obravnavanih ukrepov so v splošnem višji v večjih podjetjih ter v zdravstvu in socialnem varstvu. Medsebojna primerjava držav pa pokaže, da so ukrepi najpogosteje izvajani na Finskem, v Romuniji in v Turčiji, Slovenija pa se skupaj s Hrvaško, Madžarsko in Grčijo uvršča na dno lestvice (Tabela 2).

Tabela 2. Ukrepi za zmanjševanje psihosocialnih tveganj (v zadnjih treh letih) po državah (% poslovnih enot) (4, str. 49)

	EU-27	AT	BE	BG	CH	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LU	LV	MT	NL	NO	PL	PT	RO	SE	SI	SK	TR	UK
Zagotavljanje usposabljanja	58	39	66	55	55	42	56	65	54	35	31	45	63	52	27	32	64	45	60	43	63	47	68	59	63	64	84	61	41	55	56	67
Spremembe načina organizacije dela	40	28	40	45	39	38	45	44	56	34	27	29	59	39	15	24	41	28	49	38	47	39	41	50	36	50	56	52	22	23	49	48
Preureditev delovnega okolja	37	30	42	55	39	43	34	38	48	26	27	24	56	34	26	18	39	25	53	28	52	33	40	41	32	50	74	38	30	40	50	41
Zaupno svetovanje za zaposlene	34	36	47	53	44	29	17	51	54	22	13	9	65	46	18	18	25	19	39	46	42	28	51	32	29	28	37	44	13	18	19	30
Spremembe delovnega časa	29	20	37	24	25	20	34	30	30	23	14	18	45	33	12	19	35	20	30	28	34	26	25	28	25	22	46	39	11	21	44	38
Vzpostavitev postopka za reševanje konfliktov	23	17	36	31	28	30	20	24	28	21	12	11	34	27	12	15	36	10	25	22	28	17	25	25	20	18	38	37	12	15	36	32

Več kot pol poslovnih enot, ki imajo vzpostavljene postopke in ukrepe za upravljanje psihosocialnih tveganj, je kot glavni razlog navedlo izpolnitev pravnih obveznosti (63 % anketirancev iz EU27), temu pa sledijo zahteve zaposlenih ali njihovih predstavnikov (36 %). Pri slednjih Slovenija dosega najnižji odstotek v Evropi (20 %), za kar lahko iščemo razlog v sistemski ureditvi odnosov med delodajalci in delojemalci, zlasti v povezavi z (ne)odprtostjo podjetij do zahtev zaposlenih (ali njihovih predstavnikov).

Da je težje reševati psihosocialna vprašanja kot druga vprašanja varnosti in zdravja pri delu, meni 42 % anketiranih vodstvenih delavcev. Največji oviri pri tem sta občutljivost problematike ter pomanjkanje zavedanja, sredstev (časa, zaposlenih, financ) in usposabljanja, o čemer poroča dobra polovica anketiranih vodstvenih delavcev iz EU27. Slovenski vodstveni delavci v primerjavi z evropskim povprečjem zaznavajo nekoliko redkeje kot oviro občutljivost problematike ter pomanjkanje zavedanja in virov (40 %), še manj pa jih kot oviro navaja pomanjkanje usposabljanja (25 %).

Vodstveni delavci menijo, da je za uspešno upravljanje varnosti in zdravja ter psihosocialnih tveganj pri delu ključnega pomena sodelovanje zaposlenih. Med državami so večje razlike glede formalnih oblik vključevanja zaposlenih v ukrepe upravljanja tveganj, ki potekajo preko predstavnikov (kot sveti delavcev in sindikalni zaupniki) in o katerih poroča okoli tri četrtine poslovnih enot v Evropi. Glede neformalnega vključevanja zaposlenih v ukrepe upravljanja tveganj med državami ni takih razlik, v povprečju o njem v Evropi in tudi v Sloveniji poroča okoli 80 % poslovnih enot. Največji delež (67 %) jih poroča, da svoje zaposlene spodbujajo k aktivnemu sodelovanju pri izvajanju in vrednotenju ukrepov, v nekaj več kot polovici poslovnih enot pa se z zaposlenimi posvetujejo glede ukrepov za upravljanje psihosocialnih tveganj.

Viri:

1) Eurofond (2010). Fifth European Working Conditions survey - 2010

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>

2) Evropska komisija (2010). Evropa 2020 – strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast.

http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_SL_ACT_part1_v1.pdf

3) Eurofond (2010). Changes over time – First findings from the fifth European Working Conditions Survey.

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1074.htm>

4) European Agency for Safety and Health at Work (2010). European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Managing safety and health at work.

http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management

5) Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2010). Evropska anketa podjetij o novih in nastajajočih tveganjih. Povzetek. http://osha.europa.eu/sl/publications/reports/en_esener1-summary.pdf

Vloga in program Sindikata policistov Slovenije pri zagotavljanju psihosocialne zaščite policistov

Adil Huselja¹, Jelka Smrekar¹

Sindikat policistov Slovenije,
Kidričeva 24/b, 3000 Celje, Slovenija

email: adil.huselja@sindikat-policistov.si;
tel. 051 388 078; tel. 070 600 135.

Kratka predstavitev avtorjev prispevka:

Adil Huselja, univ. dipl. sociolog, je vodja, in Jelka Smrekar, članica projektne skupine za psihosocialno pomoč v Sindikatu policistov Slovenije. Adil Huselja je kot višji policijski inšpektor zaposlen v Policiji (Uprava uniformirane policije Generalne policijske uprave, Ljubljana), od 1. januarja 2011 pa delo opravlja v Sindikatu policistov Slovenije v Celju. Je avtor številnih strokovnih člankov v strokovnih revijah in na konferencah s področja policijskega stresa in mentor krožka »Či gong« na Univerzi za tretje življenjsko obdobje v Velenju.

Povzetek prispevka:

Policisti so poleg specifičnih dejavnikov stresa zaradi narave policijskega dela izpostavljeni tudi organizacijskim, ki so zaradi posebnosti in kompleksnosti svojevrstni. Zaradi tega morata biti pristop in obravnava te problematike drugačna oziroma prilagojena. Poleg sistemskih ukrepov v policiji je v referatu predstavljen tudi program ter aktivnosti Sindikata policistov Slovenije na področju psihosocialne zaščite policistov. S proaktivnim delovanjem so nadgradili obstoječi sistem in se na ta način aktivno lotili zmanjševanja in odpravljanja dejavnikov policijskega stresa.

Vsebina prispevka:

1. Uvod

Slovenija je del razvitega in hkrati razvrednotenega sveta. »Globalna konkurenca, ki jo pospešujejo bolj mobilni produkcijski dejavniki, večji pretok informacij, pogostejše tehnološke spremembe in lažji tehnološki prenos« (Rus, 1995: 17), ustvarja tudi negotovost, ki se z obdobjem zadnje ekonomsko-finančne krize le še stopnjuje. Kot pravi Galimberti, je »oznaka prihodnosti zdaj drugačna: iz prihodnosti-obljube se je spremenila v prihodnost-grožnjo« (Galimberti, 2010: 22), in tako kot drugje v razvitem svetu se ob sodobnih telekomunikacijskih igračkah počutimo »superiorno«. A kljub temu, da sedimo na vrhu piramide človeškega razvoja, »se sodobni človek počuti nelagodno in vse bolj zbegano« (Fromm, 2002: 16) v »času samozagledanega in potrošniško naravnane sodobnega sveta, v katerem nas prepričujejo, da nam bo vse dostopno« (Štaudohar, 2011: 18). »Njegova moč nad stvarmi sicer raste, a hkrati se počuti nebogljenega v svojem osebem življenju in družbi« (Fromm, 2002: 16), kar potrjujejo različni paradoksi, absurdi in predvsem statistični podatki zdravstvenih organizacij, ki navajajo, da je vsaj 75 % naših obiskov pri zdravniku posledica psihosomatskih težav (Payne, Walker, 2002).

V bistvu gre za stranske produkte vsesplošnega napredka in razvoja. Ni presenetljivo, da se v pospešenem ritmu sodobnega življenja niti ne zavedamo, »da hiti čas mimo nas hitreje kot kdajkoli v preteklosti, da se življenje in svet okoli nas nenehno in naglo spreminja« (Valentinčič, 1982: 11). »Le malokomu uspe ohraniti stalno notranje ravnovesje« (Treven, 2005: 9), zato »sodobnemu človeku postaja vse bolj jasno, da brez psihološkega znanja ni mogoče dobro razumevanje človeka, medčloveških odnosov, pa tudi razumevanje sveta« (Musek in Pečjak, 2001: 1). To velja tudi za policiste. Njihovo delo ni bilo nikoli lahko, v današnjem času pa je poklic policista še zahtevnejši, saj od nekdanjega »straho-spoštovanja« ni ostalo nič več. Strahu pred policisti skoraj nihče več ne čuti, spoštovanja pa je še manj, kar je posledica prevlade drugih vrednot v družbi, zato so policisti vse pogostejše izpostavljeni šikaniranju, grožnjam in celo napadom.

2. Policijski stres in dejavniki

Slovenski policisti so v osamosvojitveni vojni odigrali zelo pomembno vlogo, v prvi polovici devetdesetih pa so bili potisnjeni z visokega piedestala v kotel spreminjajočih se družbenih vrednot, kjer se je poklic policista izničil in skozi (demokratične) instrumente nadzora, usmerjanja in konsolidacije izgubil v množici javnih uslužbencev in državnih uradnikov, navkljub dejstvu, da so tudi pri sprejemanju evropske zakonodaje in vstopu v Schengensko območje prav tako odigrali ključno vlogo (Furman, 2006). Sicer pa globalni procesi ustvarjajo negotovost, ki je v marsikaterem okolju glavni generator za deviantna dejanja in nasilje. Zato se policisti morajo nenehno usposablјati in izobraževati, da bi lahko sledili (modernim) trendom kriminalitete in drugih deviantnih dejanj, ki ne poznajo meja nacionalnih držav. Delovanje v takšnih pogojih dodatno ustvarja pritiske na policiste, ki so zaradi porasta števila kaznivih dejanj, pojavnih oblik nasilja, nevarnosti in ogroženosti, ki jih spremlja pri delu, ter pričakovanj ljudi oziroma javnosti med najbolj izpostavljenimi in obremenjenimi uslužbenci javne uprave in drugimi poklicnimi skupinami. Vsi se zavedamo, da policisti opravljajo zahtevne naloge prav vse dni v letu, ne glede na vikende, praznike ali vremenske pogoje, kar povzroča hitrejšo »iztrošenost« in posledice, ki se kažejo na telesu, v psihičnem stanju in vedenju. In predvideno podaljšanje delovne dobe bo to le poslabšalo.

Delo policista se razlikuje od dela drugih državnih uradnikov in drugih poklicev predvsem zaradi narave dela. Zakonodajalec je dal policiji določene pravice, ki jih državljani nimajo (Žaberl, 2001). Tako imajo policisti pooblastila in prisilna sredstva, s katerimi ukrepajo zoper posameznike ali množice, da bi zavarovali življenja ljudi, njihovo osebno varnost in premoženje. Specifični dejavniki, ki jih ne zasledimo (ali zgolj v manjšem obsegu) pri drugih poklicih, pa so: 1. kompleksna vloga pri reševanju konfliktov; 2. težave s preklapljanjem med službo in domom oziroma prostim časom; 3. predolg ali nevsakdanji delovni čas; 4. časovni pritisk; 5. javnost dela; 6. represivna vloga; 7. delo z asocialnimi osebami; 8. izpostavljenost nevarnim okoliščinam, grožnjam in napadom (Vidic, 2009); 9. obravnavanje tragičnih dogodkov in »srečanja« s smrtjo. Med organizacijskimi dejavniki izpostavlјamo te: 1. neustrezni prostori policijskih enot; 2. pomanjkanje opreme, delovnih in zaščitnih sredstev; 4. plača in nagrajevanje delovne uspešnosti; 5. karierni sistem, napredovanje in položajne označbe; 6. vrednotenje delovnih mest z višjo, visoko ali univerzitetno izobrazbo; 6. organizacija dela (kadrovski primanjkljaj); 7. racionalizacija poslovanja; 8. neustrezna zaščita policistov pred grožnjami, napadi ter tožbami na sodiščih zaradi zakonito opravljenih policijskih nalog.

3. Vloga Sindikata policistov Slovenije na področju psihosocialne zaščite policistov

Sindikat policistov Slovenije je mlad in moderen sindikat. Zasnovan je tako, da zagotavlja celovito zaščito slehernega člana in se osredotoča na primarne naloge sindikalnega gibanja, ki so prvenstveno »zagotavljanje varstva pravic iz delovnega razmerja, pravna in socialna pomoč ter sindikalni boj za

primerno materialno vrednotenje zaposlenih v Policiji» (<http://www.sindikat-policistov.si/>). S kritičnim odnosom, konstruktivnim dialogom in pripravljanjem predlogov za sistemske rešitve se zagotavljajo boljši pogoji za delo, kar pozitivno vpliva tudi na področje psihosocialne zaščite.

Tako kot Gladwell podrobno obravnava prvi vtis in »preblisk« – dve sekundi, intuicijo, šesti čut ali kakorkoli to že imenujemo (Gladwell, 2008), ima tudi večina policistov sposobnosti, da lahko brez strokovne razlage ali analitično-statistične obdelave ugotovijo, kdo se laže, kdo skriva v vozilu orožje ali prepovedano drogo ali kako drugače prikriva resnico. Čisto drugače je z njihovo lastno zaznavo posledic stresa, ki že zaradi policijske subkulture in stoičnega prenašanja obremenitev a priori večinoma odklanjajo in zavračajo strokovno psihološko pomoč. Krivdo za to ne nosi zgolj policijska subkultura in predstava o policistih, da morajo prenesti prav vse obremenitve. Dejavnikov zanikanja težav in odklanjanja strokovne psihološke pomoči je več, med njimi pa še vedno izstopa »stigmatizacija«, ki pa jo je res veliko manj kot v preteklosti. Podobno kot Michael Foley navaja, da smo nesrečni zaradi dejstva, da od »sebe zahtevamo nemogoče stvari – vsi želimo biti mlajši, bogatejši, bolj spoštovani, slavni in seksualno privlačni« (Štaudohar, 2011: 18), si tudi policisti želijo biti močni in ne želijo priznati tovrstnih težav, čeprav so samo ljudje. Nihče med njimi ni »superman« ali »superhero« z nadnaravnimi sposobnostmi, ki lahko rešuje zahtevne naloge v nedogled.

Policija je v zadnjih dveh letih vnesla v sistem številne novosti, ki so pozitivno vplivale na področje psihosocialne zaščite in jih je SPS ocenil kot ustrezne in koristne. Sicer pa SPS na tem področju dopolnjuje sistemske ukrepe in jih na ta način detabuiraj, promovira, širi in spravlja do končnih potencialnih uporabnikov – policistov, ki marsikdaj zaradi življenja in dela v »vrtincu stresa« tega niti ne zaznavajo. Ob upokojevanju policistov se izpostavljenost številnim in raznovrstnim dejavnikom stresa kaže v vsej razsežnosti z obolenji, psihičnimi težavami ali celo prezgodnjo smrtjo. To ni presenetljivo, saj takrat izstopijo iz »začaranega kroga« in organizem preneha proizvajati večje količine adrenalina, ki telo zalagajo z energijo, a ga dolgoročno tudi izčrpa(va)jo.

Delo na tem področju ni pomembno le za zdravje, ampak tudi za strokovno in učinkovito delo policistov. Na ta način se zmanjšuje stopnja absentizma, strokovnih napak, pritožb zoper postopke policistov in predvsem tveganje, da bi policisti prekoračili svoja pooblastila. Zato je »osvetljevanje« tako individualnih kot organizacijskih dejavnikov stresa ter zmanjševanje negativnih posledic pomemben segment, ki ga SPS ne zanemarja. Posledice so lahko precej negativne, tako kot lani ob ugrabitvi avtobusa s turisti na Filipinih, kjer smo lahko videli posledice psihičnega zloma policista. Zaradi takšnih dogodkov, predvsem pa zaradi vsakodnevne izpostavljenosti stresnim dejavnikom si policisti na tem področju zaslužijo še več pozornosti, kot jo trenutno imajo.

4. Cilji in vsebina programa psihosocialne zaščite policistov

Cilji in vsebina programa SPS potrjujejo sistematičen pristop k problematiki, s čimer se izboljšuje psihosocialna zaščita članov sindikata, a tudi drugih uslužbencev Policije. Poleg sistematičnosti pa je delo SPS na tem področju že pred uvedbo navedenega projekta odlikovalo tudi hitro reagiranje in vzpostavitev kontakta s prizadetimi policisti.

Cilji:

1. uveljavitev sistemskega pristopa pri zagotavljanju psihosocialne pomoči članom SPS;
2. spodbuditev aktivnosti za ustvarjanje pogojev za pridobitev ključnih, delovnih in vodstvenih kompetenc;
3. spodbuditev članstva za pridobivanje osebnostnih kompetenc;

4. krepitev občutka pripadnosti in solidarnosti med člani SPS in drugimi uslužbenci ministrstva in Policije.

Vsebina:

1. osnovno predavanje »Policijski stres – med teorijo in prakso«;
2. usposabljanje regionalnih predstavnikov SPS in njihovih namestnikov za delo na tem področju;
3. izdelava »rubrike« psihosocialnega področja – policijskega stresa na spletnih straneh SPS;
4. vzpostavitev sistema nadzora nad tem področjem in spremljanje aktivnosti s proaktivno vlogo zaščite članov SPS;
5. razširitev palete psihosocialne pomoči z različnimi aktivnostmi in ugodnostmi;
6. predstavitev in razširitev palete sprostitvenih tehnik na tečajih in delavnicah;
7. srečanja, izobraževanja, delavnice za člane SPS in njihove družinske člane ter druge uslužbence MNZ in Policije;
8. analitični pristop k problematiki;
9. vzpostavitev sistema psihološke pomoči s pomočjo zunanjih strokovnjakov (le v primeru nedelovanja sistema psihološke pomoči v Policiji).

5. Zaključek

Predstavljeni cilji in vsebina programa SPS temeljijo na dejstvu, da »človek lahko najde odgovore na številna vprašanja le, če dobro pozna samega sebe in svoje ravnanje« (Musek in Pečjak, 2001: 5). Poleg strokovnega znanja s področja pooblastil, taktike in drugih segmentov policijskega dela mora sleherni policist razumeti in spoznati predvsem sebe, da bi lahko razumel in spoznal stvarnost. Poleg tega navedeni program dopolnjuje, v določenih segmentih pa celo nadgrajuje systemskega. Nekaj več kot deset primerov v prvih dveh mesecih, ko so regionalni predstavniki SPS samostojno zaznali in »povezali« policiste s psihologi, potrjujejo pravilnost odločitve SPS in potrebo na terenu po predstavljenih aktivnostih.

Z aktivnostmi opozarjamo na zbirokratiziranost, hladen odnos v komunikaciji in primere, ko gre za odločanje o zadevah, ki so še kako pomembne za (žive) ljudi. Predramiti želimo odgovorne funkcionarje in posameznike, ki imajo moč odločanja, in vse tiste uslužbence, ki so se zaradi različnih vzrokov »potopili« v sivo povprečje, malodušje, apatijo, cinizem in kritizerstvo, ki ne pelje k ničemur svetlemu ali pozitivnemu, kvečjemu v temo, negativizem, bolezen in smrt. Človeka moramo obravnavati kot človeka človeka, mu prisluhni, ko ima težave in s težavami ali celo prekrški kliče: "Na pomoč!" Še zlasti takrat, ko so posledica zakonitega opravljanja nalog in izpolnjevanja uradnih dolžnosti, in mu pri tem pomagati čimbolj strokovno in učinkovito.

S konstruktivnim delovanjem se zagotavljajo tudi dodatne možnosti in olajšuje dostopnost do znanja in veščin, ki nam v današnjem času omogočajo preživetje v različnih vlogah, ki jih kot posamezniki imamo. Poleg tega se zavedamo, da vsakdo izmed nas brez »pravih« etično-moralnih načel in vrednot ne more razviti kolegialnosti, prijateljstva, ljubezni in solidarnosti. Zato želimo prav vse spodbuditi tudi k pridobivanju osebnostnih kompetenc in vseživljenjskemu učenju za lažje prenašanje obremenitev, večjo učinkovitost in predvsem izboljšanje kvalitete življenja. Ne nazadnje bomo le na ta način zmogli povrniti, ohranjati in celo razvijati moralo, človečnost in tovarištvo, ki jih v teh in prihajajočih časih še kako potrebujemo.

Viri:

- Dernovšek, M., Z., Gorenc, M., Jeriček, H. (2006). Ko te stresa stres: kako prepoznati in zdraviti stresne, anksiozne in depresivne motnje. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja.
- Fromm, E. (2002). Človek za sebe. Ljubljana: Amalietti & Amalietti.
- Furman, R. (2006). Priprave in uvajanje Schengenskega pravnega reda. Revija Varnost št. 4, str. 18-19. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Galimberti, U. (2010). Grozljivi gost: nihilizem in mladi. Ljubljana: Modrijan.
- Gladwell, M. (2008) Preblisk. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Musek, J., Pečjak, V. (2001). Psihologija. Ljubljana: Educe.
- Štaudohar, I. (2011). Čas absurda: Dvom je pomemben. Ljubljana: Delo – Sobotna priloga, str. 18-20, 5. 2. 2011.
- Payne, S., Walker, J. (2002). Psihologija v zdravstveni negi. Ljubljana: Educe.
- Rus, V. (1995). Uvod. Urednik: Rus, V. Slovenija po letu 1995: razmišljanja o prihodnosti. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Treven, S. (2005). Premagovanje stresa. Ljubljana: GV Založba.
- Valentinčič, J. (1982). Nenehno izobraževanje. Ljubljana: DDU Univerzum.
- Vidic, M. (2009). Ogroženi delavci v policiji. Zbornik prispevkov »Zaščita in pomoč policistom«. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Policija.
- Žaberl, M. (2001). Policijska pooblastila. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, VPVŠ.

Slovenska strokovna javnost o stresu na delovnem mestu: Izsledki preliminarne analize strokovnih in raziskovalnih publikacij na temo poklicnega stresa, objavljenih v obdobju med letoma 2004 in 2010

Lilijana Šprah¹, Tatjana Novak¹

¹Družbenomedicinski inštitut, Znanstvenoraziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti (ZRC SAZU)

Novi trg 2, 1000 Ljubljana, Slovenija

tel: 01 4706 349

e-mail: lilijana.sprah@guest.arnes.si

Kratka predstavitev avtoric prispevka:

Avtorici prispevka, docentka zdravstvene in medicinske psihologije dr. Lilijana Šprah, univ. dipl. psih., in podiplomska študentka kognitivne psihologije na Filozofski fakulteti v Ljubljani, Tatjana Novak, univ. dipl. psih., sta članici raziskovalne skupine Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU v Ljubljani. Njuno področje raziskovalnega dela obsega razvoj nevropsihološkega in evalvacijskega instrumentarija v okviru proučevanja značilnosti oseb s težavami v duševnem zdravju, kognitivne remediacije in pojavov, povezanih s poklicnim stresom (absentizem, prezentizem, fluktuacija, izgorevanje, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja).

Povzetek prispevka:

V okviru predstavitve analize slovenskih strokovnih in raziskovalnih publikacij, ki so obravnavale psihosocialne in zdravstvene obremenitve zaposlenih, bodo podrobneje predstavljeni izsledki analize 470 od skupno 1279 publikacij, ki so bile zavedene v sistemu COBISS v zadnjih sedmih letih na temo problematike poklicnega stresa. Avtorji publikacij so v 44 % analiziranih publikacij posvetili posebno pozornost dejavnikom poklicnega stresa, ki se povezujejo z delovnim okoljem ter psihološkimi in socioekonomskimi značilnostmi zaposlenega. Manj kot tretjina analiziranih publikacij se je osredotočala na ukrepe preprečevanja stresa na delovnem mestu, zadovoljstva pri delu in problematiko poklicnega izgorevanja. Avtorici ugotavljata, da so v slovenskem prostoru dokaj slabo raziskani pojavi prezentizma, fluktuacije in usklajevanja dela in družine.

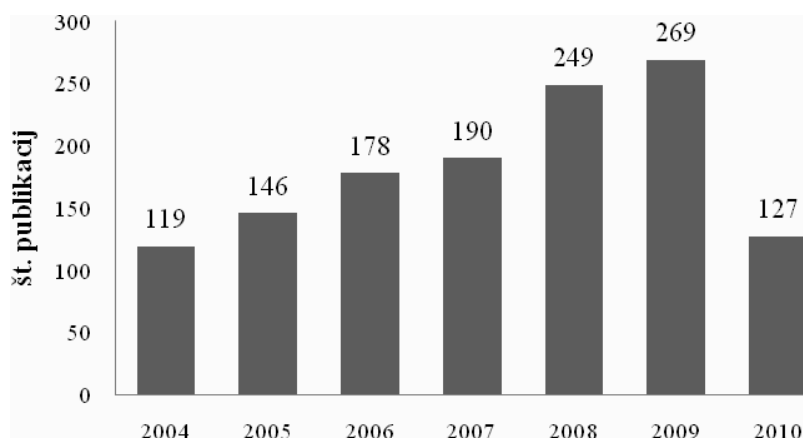
Vsebina prispevka:

Pričujoči prispevek se osredotoča na oceno stanja, trende proučevanja in razumevanja problematike soočanja s stresom na delovnem mestu in z njim povezanih pojavov, kamor sodijo absentizem, prezentizem, fluktuacija, izgorevanje, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v Sloveniji.

Za namen analize slovenskih strokovnih in raziskovalnih publikacij na področju psihosocialnih in zdravstvenih obremenitev na delovnem mestu (v nadaljevanju poklicni stres) smo s pomočjo Kooperativnega online bibliografskega sistema in servisa - Cobiss (<http://cobiss.izum.si/>) oblikovali iskalni profil na podlagi kombinacij besednih zvez »delovni«, »na delovnem mestu«, »delo« z naslednjimi ključnimi besedami: *stres, stresna zaposlitev, stres in zaposleni, poklicni stres, delovni stres, duševni stres, (psihološke) obremenitve/obremenjenost, stresnost dela, zahteve dela, zaključni roki in stres, časovne omejitve in stres, organizacijska klima, timsko delo, soočanje, spoprijemanje s stresom, obvladovanje, preprečevanje stresa, duševno zdravje, kakovost delovnega življenja,*

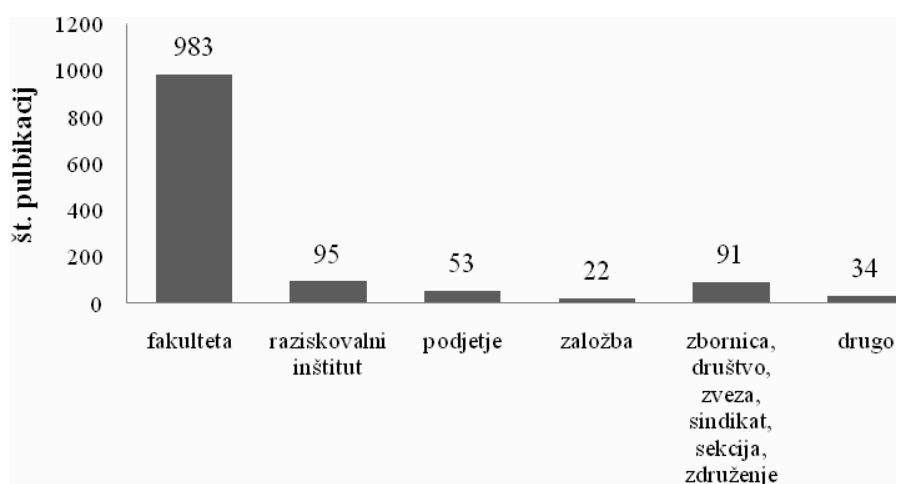
zadovoljstvo pri delu, zadovoljstvo zaposlenih, poklicno zdravje, poklicna bolezen, bolniški dopust, bolniška odsotnost, bolniški stalež, zdravstveni absentizem, začasna odsotnost z dela, nasilje, trpinčenje, šikaniranje, mob(b)ing, negotova zaposlitev, fluktuacija, izgorelost, izgorevanje, burnout, odpuščanje, prezentizem, promocija zdravja, usklajevanje dela in družine, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Novembra 2010 smo od prvotno identificiranih 1354 bibliografskih enot o stresu na delovnem mestu, objavljenih med letoma 2004 in 2010, oblikovali prečiščeno bazo 1279 bibliografskih enot na podlagi njihove vsebinske ustreznosti za proučevani problem (Slika 1). Bibliografske enote smo popisali glede na splošne podatke, ki vključujejo avtorje, naslov, leto izida, vrsto publikacije, vrsto izdajatelja, ključne besede, lokacijo in dostopnost. Podatki o številu objavljenih publikacij glede na leto izida, vrsto izdajatelja, vrsto publikacije in smer študija so podrobneje predstavljeni na slikah 2, 3 in 4.



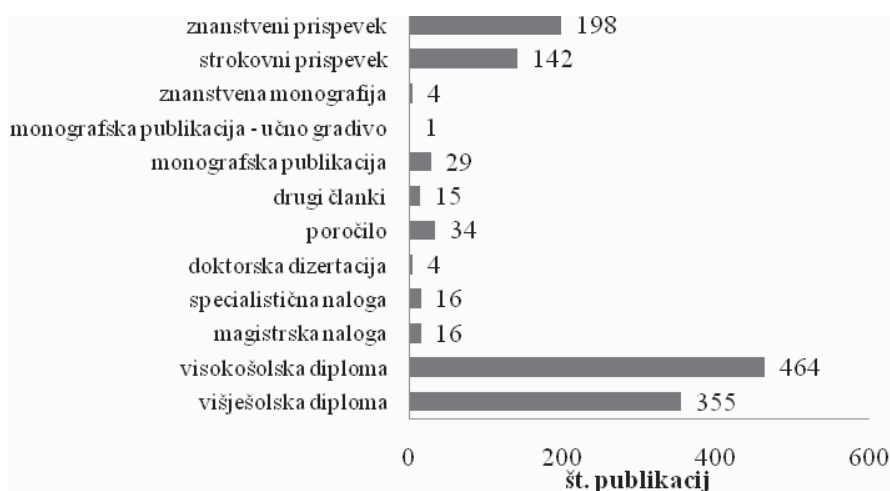
Slika 1. Število objavljenih publikacij o poklicnem stresu po letih.

Na sliki 1 je razviden trend naraščanja števila objav. Ker je bil popis publikacij izveden še pred koncem leta 2010, številka ne odraža dejanskega stanja objav v tem letu.



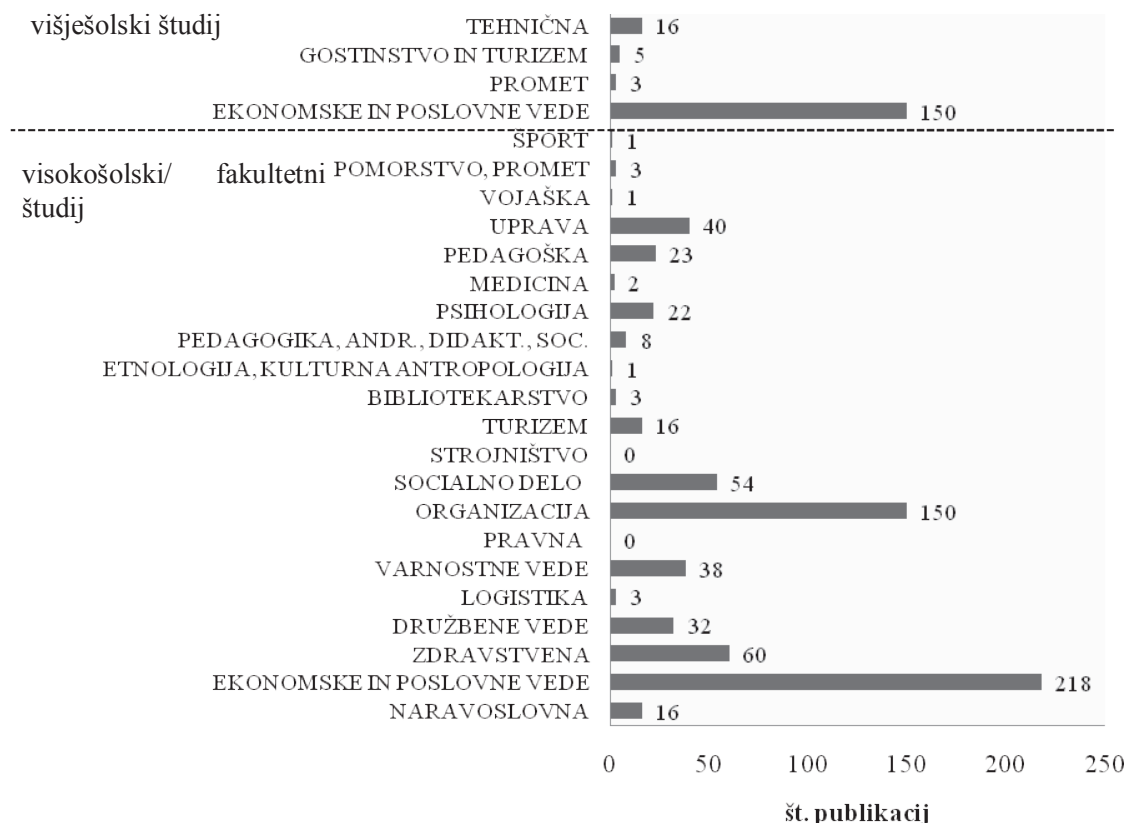
Slika 2. Število objavljenih publikacij o poklicnem stresu glede na izdajatelja.

Slika 2 prikazuje, da so fakultete izdale bistveno več publikacij glede na druge izdajatelje.



Slika 3. Število objavljenih publikacij o poklicnem stresu glede na vrsto publikacije.

Diplomska dela so se najpogosteje ukvarjala s problematiko stresa na delovnem mestu, zelo malo pozornosti pa ji je bilo namenjene v monografskih publikacijah v obliki učnih gradiv za višje in visoke šole, znanstvenih monografijah in doktorskih disertacijah.

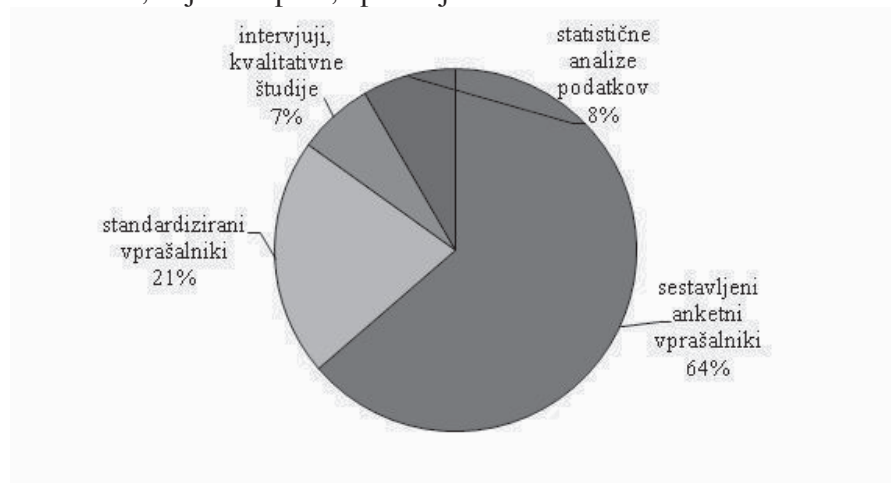


***Opomba: uporabljene okrajšave za smeri lahko vključujejo več fakultet/visokih/višjih šol s podobno usmeritvijo.

Slika 4. Število objavljenih publikacij o poklicnem stresu glede na smer študija.

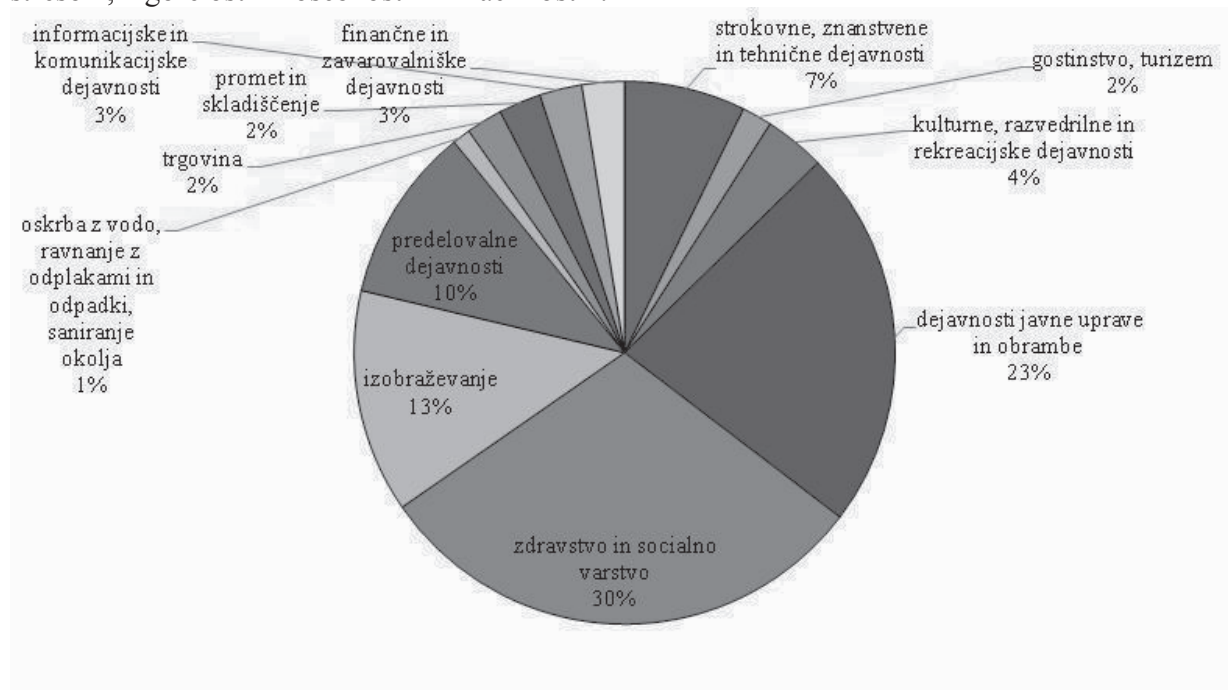
Na obeh ravneh študija je bilo daleč največ publikacij objavljenih na smereh ekonomske in poslovne vede. Na fakultetnem študiju je bilo relativno veliko publikacij o stresu na delovnem mestu objavljenih tudi na Fakulteti za organizacijske vede v primerjavi z ostalimi smermi.

Dosedaj smo podrobneje analizirali 470 publikacij po splošnih deskriptorjih, ki zajemajo področje obravnave, ciljne skupine, uporabljene metode in rezultate.



Slika 5. Analiza publikacij glede na metodo pridobivanja podatkov.

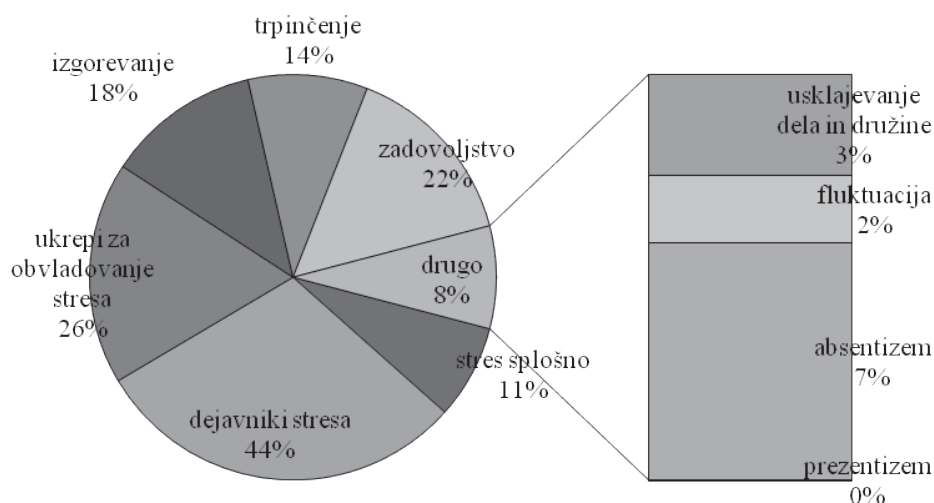
Največji delež analiziranih publikacij kot metodo uporablja priložnostne anketne vprašalnike, manj kot tretjina publikacij pa standardizirane vprašalnike o delovnem stresu, strategijah spoprijemanja s stresom, izgorelosti in osebnostnih značilnostih.



Slika 6. Analiza publikacij glede na klasifikacijo dejavnosti (SKD 2008).

Prevladujoč delež publikacij obravnava zaposlene na področju zdravstva in socialnega varstva (medicinske sestre, socialni delavci, defektologi) in na področju dejavnosti javne uprave in obrambe (policisti, vojaki, zaposleni v javni upravi, gasilci, reševalci).

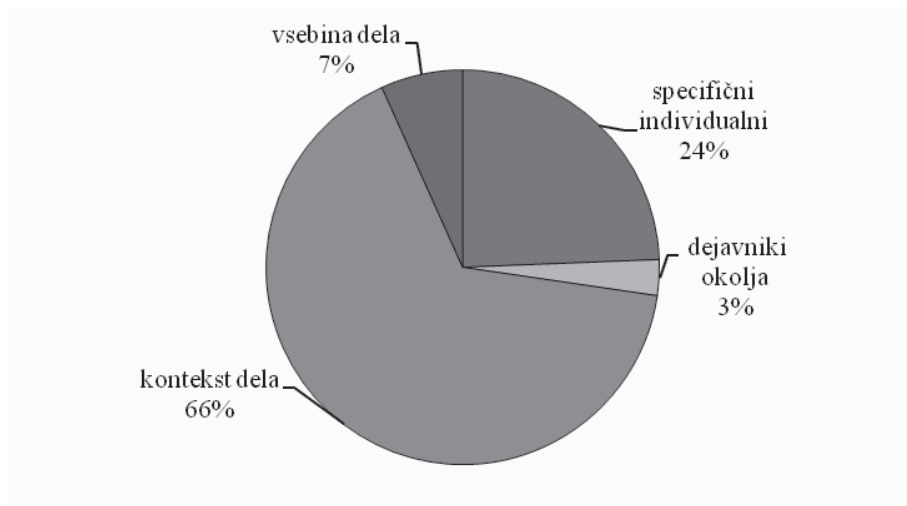
Na sliki 7 je predstavljen delež publikacij, ki so obravnavale enega ali več dejavnikov stresa na delovnem mestu, strategije obvladovanja stresa in z njim povezane pojave, tj. izogrevanje, trpinčenje na delovnem mestu, zadovoljstvom pri delu, usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja, absentizmom, fluktuacijo in prezentizmom:



Slika 7. Področja obravnave v analiziranih publikacijah.

Največji delež analiziranih publikacij se ukvarja s psihosocialnimi dejavniki stresa na delovnem mestu, manj kot tretjina publikacij pa z ukrepi obvladovanja stresa. Primerljiv delež publikacij se ukvarja z izogrevanjem in trpinčenjem na delovnem mestu in z zadovoljstvom pri delu. Pojavi usklajevanja dela in družine, pojavi fluktuacije, absentizma in prezentizma so slabo raziskani.

Druge dejavnike, ki pomenijo tveganje za razvoj težav, povezanih s stresom in z njim povezanih pojavov, sva razdelili na *specifične individualne* dejavnike, kamor sodijo sociodemografski (spol, starost, izobrazba, stan, delovna doba, geografska regija, socialni oz. finančni status) in psihosocialni dejavniki (osebnostne značilnosti, strategije spoprijemanja s stresom, družinske težave, konflikt med delom in družino) ter psihofizično zdravje (psihofizični simptomi stresa, poklicne bolezni, za zdravje tvegana vedenja), *dejavnike okolja* (družbene spremembe, ekonomske razmere, tehnološki razvoj, zakonodaja), *dejavnike konteksta* (organizacijska kultura in funkcija, vloga v organizaciji, delovno okolje, razvoj kariere, odnosi na delovnem mestu, nagrajevanje in priznanje dela, razvoj kariere, zaznava pravičnosti) in *dejavnike vsebine dela* (delovna obremenjenost, samostojnost pri odločanju o delovnih nalogah, vsebina delovnih nalog). V nadaljevanju je podrobneje predstavljena analiza publikacij po omenjenih indikatorjih, povezanih s stresom.



Slika 8. Zastopanost indikatorjev za razvoj težav, povezanih s poklicnim stresom v analiziranih publikacijah.

Najpogosteje so proučevani dejavniki konteksta dela, in sicer so precej enakomerno raziskani vidiki dejanskih in predlaganih strategij spoprijemanja s stresom na ravni organizacije (usposabljanja, izobraževanja v podjetjih o premagovanju stresa, organizacijski ukrepi glede zmanjšanja delovne obremenjenosti, razširitev možnosti in oblik napredovanja/nagrajevanja, nudenje profesionalne psihosocialne pomoči oz. supervizije, neformalni družabni dogodki in ugodnosti za zaposlene), odnosov na delovnem mestu, organizacijske kulture in funkcije, nagrajevanja dela in vloge v organizaciji. Med specifičnimi individualnimi dejavniki so najbolj raziskane osebnostne značilnosti zaposlenih (nevroticizem, ekstravertnost, storilnostna motivacija, osebnostna čvrstost, vrednote, samoregulacija) in individualne strategije spoprijemanja (rekreacija, razbremenilni pogovori z bližnjimi, hobiji, sprostitvene vaje).

Glede na preliminarne rezultate analize publikacij o poklicnem stresu je opazen porast raziskovalne pozornosti tej tematiki v Sloveniji v zadnjih petih letih. Problematika o stresu na delovnem mestu se premalo raziskuje v okviru znanstvenih publikacij, doktorskih disertacij in monografij. Glede na smer dodiplomskega študija je opaziti pomanjkanje interesa za proučevanje te tematike pri družboslovno usmerjenih študijih. Nekatere dejavnosti, kot so gradbeništvo, industrija, energetika ter promet, trgovina in storitvene dejavnosti so zelo slabo raziskane z vidika poklicnega stresa. Prav tako rezultati opozarjajo na potrebo po proučevanju nekaterih zanemarjenih pojavov, povezanih s poklicnim stresom, in sicer prezentizma, fluktuacije in usklajevanja dela in družine.

Sistematična analiza slovenskih strokovnih in raziskovalnih publikacij na temo poklicnega stresa je potrebna poleg razumevanja širšega konteksta dejavnikov, povezanih z odzivanjem na poklicni stres in ohranjanjem duševnega zdravja zaposlenih, tudi za primerjavo že obstoječih pristopov k obravnavanju stresa in z njim povezanih pojavov v Sloveniji glede na smernice EU. Glede na preliminarne rezultate je potreben premik od priporočenih organizacijskih ukrepov za obvladovanje stresa k vpeljevanju in sistematičnemu izvajanju teh ukrepov v marsikateri slovenski organizaciji.

Potek projekta PPDZ-S v petih pilotskih podjetjih: *Implementacija in evalvacija modelov obvladovanja stresa na delovnem mestu v petih pilotskih podjetjih*

Matej Lunežnik¹, Sara Tement²

¹Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana (IRI Ljubljana)
Kolodvorska 7, 1000 Ljubljana, Slovenija

tel: 051 33 11 88
e-mail: matej.luneznik@iri-lj.si

²Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo,
Koroška 160, 2000 Maribor, Slovenija

e-mail: sara.tement@univie.ac.at

Kratka predstavitev avtorjev prispevka:

Matej Lunežnik je vodja svetovalcev v projektu PPDZ-S. Diplomiral je iz psihologije in že vrsto let dela na področju stresa in skupinske dinamike z zaposlenimi v različnih podjetjih. Vključen je v izobraževalni program podpore zaposlenim, ki poteka na Univerzi Galway v Dublinu na Irskem. Soavtorica je sodelavka Izobraževalno raziskovalnega inštituta Ljubljana ter asistentka na Oddelku za psihologijo v Mariboru. Leta 2007 je diplomirala iz psihologije na Univerzi v Ljubljani, leta 2011 pa doktorirala iz tematike "usklajevanje dela in družine" na Univerzi na Dunaju. Praktično in raziskovalno se ukvarja s konfliktom med delom in družino, z izgorelostjo in z drugimi negativnimi pojavi povezanimi s stresom.

Povzetek prispevka:

Predstavljen bo del projekta PPDZ-S, v katerem sodeluje pet pilotskih podjetij, ki so bila izbrana na podlagi kriterijev raziskave ESENER, velikosti podjetja in dolgoročne stabilnosti ter uspešnosti podjetja. Na podlagi določenih kriterijev je bilo izbranih pet podjetij:

1. LUMAR IG, d. o. o.
2. STEKLARNA HRASTNIK, d. d.
3. SPLOŠNA BOLNIŠNICA MURSKA SOBOTA
4. TALUM, d. d.
5. PRIMORJE, d. d.

Namen programa je ocena stanja na področju stresa in njegovih škodljivih posledic ter pomoč zaposlenim pri obvladovanju stresa v obliki izobraževanj, svetovanj in ozaveščanja zaposlenih o pomenu zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu.

Vsebina prispevka:

V Sloveniji narašča število bolniških odsotnosti zaradi stresa in njegovih škodljivih posledic. Stres na delovnem mestu prizadene 28 % zaposlenih v državah Evropske unije, v Sloveniji pa kar približno 45 %! Ocenjuje se, da so ekonomski stroški stresa na delovnem mestu v državah Evropske unije med 3 in 4 % BDP. Situacija v Sloveniji je primerljiva, saj so po raziskavah znašali stroški v letu 2010 približno 1,2 milijarde EUR (Quality in work and employment, 2007). Zato želimo v delu projekta, ki se nanaša na implementacijo in evalvacijo modelov obvladovanja stresa na delovnem mestu v petih pilotskih podjetjih, zaposlenim, ki so vključeni v projekt, predvsem nuditi oceno stanja na področju stresa in njegovih škodljivih posledic in ustrezno pomoč pri obvladovanju težav in stisk na psihosocialnem področju. Program podpore v petih pilotskih podjetjih bo trajal eno leto, in sicer se bo izvajal med januarjem 2011 in februarjem 2012.

Z uvajanjem programa podpore zaposlenim želimo v petih podjetjih opozoriti na problematiko stresa in z ustreznimi ukrepi ustvariti podporno okolje za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja in dobrega počutja zaposlenih.

V delu projekta, ki se nanaša na implementacijo in evalvacijo modelov obvladovanja stresa na delovnem mestu, bo sodelovalo pet izbranih slovenskih podjetij, v katerih bo pozornost usmerjena predvsem na področja:

- stresa na delovnem mestu;
- absentizma kot izostajanja z delovnega mesta;
- prezentizma kot zmanjševanja produktivnosti na delovnem mestu zaradi določenih težav ali bolezni;
- fluktuacije zaposlenih;
- izgorevanja na delovnem mestu ter
- usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

V Evropi so tovrstni projekti v veliko podjetjih že stalnica, opravljene raziskave na tem področju pa so doslej pokazale, da je donosnost naložbe v takšen program za izboljšanje zdravja in počutja zaposlenih lahko tudi v razmerju 1 : 6, torej za investiran 1 evro je prihranek pri stroških kar 6 evrov.

Glavni cilj programa podpore zaposlenim v petih pilotskih podjetjih pa ni samo zmanjšati stres, absentizem, prezentizem, fluktuacijo in izgorelost, temveč tudi delati na tem, da bo delavec zadovoljen in motiviran, saj to v končni fazi pomeni, da bo tudi bolj produktiven.

Problematiko stresa in zdravja zaposlenih obravnava program celostno, kar pomeni, da obsega področja duševnega zdravja in dobrega počutja, poškodb pri delu in bolezni, preventive in vzdrževanja ustreznega stanja ter druge programe zdravja. Prvenstveno je namenjen zaposlenim, nadrejenim, sindikalnim zaupnikom in vodstvu podjetja. Program z raziskavami, kjer uporablja vprašalnike, ankete ali intervjuje z zaposlenimi, odkriva tiste povzročitelje stresa na delovnem mestu, ki povzročajo največ bolniške odsotnosti, konfliktov, slabega zdravja, prezentizma oziroma nizke produktivnosti. Nato jih z drugimi ukrepi, kot so izobraževanje, svetovanje, ozaveščanje in promocija zdravja, postavljanje učinkovitega delovnega okolja in drugi, poskuša obvladati. V okviru celostnega pristopa k problematiki pa program vključuje tudi svetovanje za družinske člane zaposlenih, saj del težav, ki povzročajo stres, izvira iz zasebnega življenja zaposlenega, predvsem njegove družine.

Pilotska podjetja, ki so bila vključena v projekt PPDZ-S, so bila izbrana na podlagi postavljenih kriterijev rezultatov raziskave ESENER, velikosti podjetja in dolgoročne uspešnosti podjetja.

Na podlagi rezultatov raziskave ESENER smo v projekt uvrstili podjetja, ki po omenjeni evropski raziskavi izhajajo iz najbolj ogroženih gospodarskih panog:

- gradbeništvo,
- zdravstvo in socialno varstvo,
- predelovalna industrija.

Predstavitev podjetij

Glede na zastavljene kriterije smo izbrali v Sloveniji pet pilotskih podjetij. To so:

1. LUMAR IG, d. o. o.
2. STEKLARNA HRASTNIK, d. d.
3. SPLOŠNA BOLNIŠNICA MURSKA SOBOTA
4. TALUM, d. d.
5. PRIMORJE, d. d.

Cilji v petih pilotskih podjetjih

Cilji v petih pilotskih podjetjih v okviru projekta PPDZ-S so predvsem zmanjšati vpliv škodljivega stresa na področjih absentizma, prezentizma, fluktuacije, izgorelosti in usklajevanja dela in družine. Prav tako je cilj ugotoviti stanje na področju stresa v podjetjih ter glede na rezultate pripraviti individualni načrt aktivnosti in ukrepe za vsako podjetje posebej.

Do sedaj izvedene aktivnosti v podjetjih

V okviru programa pilotskih podjetij smo v podjetju ustanovili svetovalni odbor. Pri razvoju sta sprejemanje in uporaba programa v podjetju neposredno povezana s stopnjo udeležbe zaposlenih, nadrejenih, menedžmenta in sindikalnih predstavnikov. Ena izmed tehnik za maksimiranje potenciala za visoko učinkovitost programa je ustanovitev svetovalnega odbora v posameznem podjetju, ki zastopa vse raznolike skupine delavcev in menedžmenta že na samem začetku. Odbor lahko nato oblikuje navedbo politike in specifične strategije ter postopke za uvedbo in izvajanje programa. Postopki programa naj bodo zasnovani tako, da nudijo kriterije za stalno vrednotenje in spreminjanja programa, če bi se to pokazalo potrebno. Svetovalni odbor omogoča pot za sprejemanja splošnih usmeritev in povratnih informacij ter ima glavno vlogo pri oblikovanju instrumentov za ocenjevanje. Da bi to zagotovili, mora biti projekt umeščen na najvišji ravni podjetja in tam tudi sprejet. Sodelovanje starejšega menedžmenta in sindikalnih vodij pa je prav tako je bistveno. Poleg tega mora članstvo v tem odboru vključevati tudi te skupine: zdravstveno, kadrovsko službo, sindikalna združenja in združenja zaposlenih, službo za varnost in zdravje pri delu, finančno službo, pravno službo, službo za izobraževanje in razvoj in izvajalce programa.

Potem ko smo v podjetjih ustanovili svetovalni odbor, smo skupaj sprejeli politiko programa. Splošna filozofija programa podpore je zasnovana na več predpostavkah, ki so artikulirane v navedbi politike:

- Zdravje, duševno zdravje, težave z alkoholom in drugimi drogami so stanja, ki vplivajo na delovno storilnost, zdravje zaposlenih in kakovost življenja.
- Politika zgodnjega spoprijemanja s tovrstnimi težavami učinkuje na povečanje delovne storilnosti, zmanjšali pa se bodo tudi zdravstveni in operativni stroški.
- Duševno in fizično zdravi zaposleni so premoženje podjetja.

- Zaposlenim, ki imajo težave z alkoholom ali drugimi drogami, sami ali v družini ali s sodelavci, lahko podjetja učinkovito pomagajo.

Navedba politike izraža željo vodstvenega kadra in sindikalnih zastopnikov po zdravi delovni sili, tako zaradi koristi zaposlenih kot tudi pozitivnega vpliva na produktivnost.

V okviru tega programa smo v vseh petih podjetjih izvedli uvodno predavanje o stresu in raziskavo stresa udeležencev z izpolnjevanjem standardiziranih vprašalnikov. Rezultate teh raziskav smo analizirali. Na koncu projekta sledi ponovna raziskava pri istih udeležencih, ki bo ugotavljala spremembe oziroma izboljšave stanj ter postavila okvir za izdelavo slovenskim razmeram prilagojenega vprašalnika stresa in posledic.

Pri raziskavi smo uporabili 7 različnih lestvic in vprašalnikov, ki se nanašajo na vsa za projekt relevantna področja. Stres in delovne obremenitve smo skušali zajeti z vprašalnikom OSI, ki meri 7 dimenzij: stopnjo obremenjenosti, zahteve dela, stopnjo avtonomije, zunanje časovne pritiske, stopnjo izpostavljenosti škodljivim dejavnikom dela, stopnjo čustvene obremenjenosti pri delu, konfliktna vidike dela. Primer postavk: *Koliko tednov plačanega dopusta vam pripada na leto? Ali imate na delovnem mestu enega ali več odmorov? Ali težko odidete z dela med delovnim časom?* Vprašanja, zajeta v tem vprašalniku, so vprašanja izbirnega tipa z več alternativami. Ponekod vprašanja tudi zahtevajo krajši odgovor. Vrednotenje odgovorov je torej po večini objektivno.

Področje fluktuacije je zajemal sklop vprašanj, ki je spraševal tako po nameri kot dejanskem vedenju v smeri zamenjave delovnega mesta. Poleg tega so se vprašanja nanašala tudi na razloge za menjavo delovnega mesta (npr. premalo izzivov, nezadovoljstvo s plačo, nezadovoljstvo z možnostmi napredovanja, nezadovoljstvo z vodstvom in upravljanjem).

Področji absentizma in prezentizma sta pokrivala vprašalnika WHO-HPQ in WPAI-GH. Vprašalnika sprašujeta pa natančnem številu delovnih ur izostanka zaposlenega, po primerjavi delovne učinkovitosti z drugimi zaposlenimi, po stopnji, do katere so zdravstvene težave vplivale na delovno učinkovitost, itd. Primer vprašanja: *Kolikokrat ste (v preteklih 4 tednih) zamudili cel delovni dan zaradi težav z vašim telesnim ali duševnim zdravjem? (Upoštevajte le dni, ki ste jih zamudili zaradi vašega zdravja, in ne zdravja koga drugega.)*. Udeleženci so pri tem sklopu odgovarjali pretežno z oceno dni oz. ur, izostanka na delovnem mestu. Nekatere vprašanja so vključevala tudi večstopenjsko ocenjevalno lestvico.

Področje usklajevanja dela in družinskega življenja sta zajela vprašalnika o konfliktu in obogatiti na delovnem mestu. Vprašalnika se nanaša tako na negativne kot na pozitivne vidike usklajevanja. Zajemata pa tudi več oblik konflikta (časovni konflikt, konflikt zaradi obremenjenosti, vedenjski konflikt) in obogatitve (razvoj, osebni kapital, razpoloženje, koncentracija). Primeri postavk: 1. *Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan/-a, da nisem več zmožen prispevati k družinskemu življenju.*; 2. *V družinskem življenju pridobivam znanja, ki me delajo boljšega/-o uslužbenca/-ko.*; 3. *Služba me osebno izpopolnjuje, zato sem boljši/-a član/-ica družine.* Udeleženci so pri obeh vprašalnikih označili stopnjo strinjanja s trditvami na 5-stopenjski ocenjevalni lestvici, pri čemer je 1 pomenilo sploh se ne strinjam, 5 pa močno se strinjam.

Področje izgorelosti je zajel vprašalnik OLBI, ki se nanaša na dimenziji izčrpanost in umik oz. distanciran odnos do dela. Primeri postavk: 1. *Čedalje bolj pogosto se dogaja, da negativno govorim o svojem delu.*; 2. *Med delom se pogosto počutim čustveno izčrpano.* Udeleženci so pri vprašalniku

označili stopnjo strinjanja s trditvami na 4-stopenjski ocenjevalni lestvici, pri čemer je 1 pomenilo zelo se strinjam, 4 pa nikakor se ne strinjam.

Postopek je potekal tako, da so zaposleni sklop vprašalnikov reševali v okviru uvodnega izobraževanja o PPDZ-S. Udeležencem raziskave smo natančno pojasnili namen raziskave, longitudinalni načrt raziskave ter vsa področja, ki jih vprašalnik zajema. Udeleženci so dobili tudi posebna navodila za reševanje. Pred reševanjem so vsi morali izpolniti polje z osebno šifro. Izpolnjevanje tega polja je bilo natančno pojasnjeno. Čas reševanja vprašalnika je bil neomejen. Zaposleni so prav tako imeli možnost, da vprašalnik rešijo doma in ga vročijo v predvidenem roku. Motivacijo za reševanje vprašalnika bi lahko označili kot zmerno. Udeleženci za reševanje niso dobili nobene finančne stimulacije, smo pa jim ponudili tudi možnost individualne povratne informacije. Udeležencem smo zagotovili anonimnost skozi celoten potek raziskave.

Glede na ugotovljeno stanje po rezultatih raziskave smo pripravili program različnih aktivnosti in ukrepov, ki bodo povečali znanje in zavedanje zaposlenih o škodljivih posledicah stresa ter znanje in veščine za zmanjševanje škodljivih vplivov. Programi so dopolnjeni z izsledki raziskav v Sloveniji in tujini ter prilagojeni:

- Panogi, v katerih podjetje deluje,
- poklicem oz. delovnim mestom zaposlenih,
- vprašanjem udeležencev, interakciji skupin, pobudam članov svetovalnih odborov oz. članom projektnih skupin,
- rezultatom raziskave o dejavnikih stresa v njihovem podjetju/organizaciji s poudarki na ukrepih za zmanjševanje škodljivih vplivov,
- spodbujanju in podpori zaposlenih ter vodstev podjetij za lastno aktivnost pri zmanjševanju stresa in z njim povezanih škodljivih pojavov.

Z ukrepi želimo preprečiti, oceniti stres in naučiti zaposlene, vključene v projekt PPDZ-S, kako obvladovati stres in kako skrbeti za svoje zdravje in dobro počutje. Ukrepi programa podpore so zasnovani v podporo zaposlenim in njihovim družinam pri težavah, ki bi lahko vplivale na njihovo dobro počutje in njihovo sposobnost uspešno opravljanje dela. Ti programi, ki so zasnovani za izvajanje na delovnih mestih, nudijo tako svetovanje (npr. oceno stanja in napotitve) kot aktivnosti, povezane z delom (npr. trening za nadrejene in sindikalne predstavnike). Ukrepi ponujajo tudi storitve, kot so preventiva, izobraževanje in promocija zdravega načina življenja in dobrega počutja. Primarni cilj ukrepov je vzdrževanje sposobnosti zaposlenih, da so lahko polno produktivni, z nudenjem širokega razpona storitev, vključno z zgodnjo intervencijo in preventivo.

Cilji programa podpore zaposlenim so:

- učinkovito in strokovno nuditi storitve za izboljšanje duševnega zdravja ter težav zaposlenih z alkoholom in drogami;
- identificirati zaposlene, ki imajo težave z delovno storilnostjo, in se odzvati tistim, ki iščejo podporo, usmeriti zaposlene k najboljši podpori, ki je na razpolago, in nuditi stalno podporo in spremljanje v obdobju reševanja težave;
- služiti kot strokovna služba za menedžerje in sindikalne zastopnike pri posredovanju pri zaposlenih, katerih osebne težave vplivajo na njihovo delovno storilnost;
- koristiti obojim, tako organizaciji kot zaposlenim in njihovim družinam.

Te cilje lahko dosežemo z uvajanjem koordiniranega niza politik, postopkov, storitev in svetovalnih storitev, zasnovanih z namenom pomoči zaposlenim, ki pomoč iščejo kakor tudi zaposlenim, ki imajo težave z delovno storilnostjo.

Ukrepi so zasnovani na poslanstvu, delovanju in kulturi podjetja. Učinkoviti ukrepi programa so dovolj široko zasnovani, da ustrezajo širokemu razponu težav zaposlenih, na katere jih opozorijo zaposleni sami ali menedžment. Program je usmerjen k posameznikom in družinam, ki iščejo ali potrebujejo podporo za osebne težave in/ali težave zaradi delovne storilnosti.

Te težave lahko spadajo v več različnih kategorij:

- alkohol in druge droge,
- zakonske težave,
- težave v družini/z otroki,
- čustvene težave,
- medicinske težave,
- pravne težave,
- finančne težave,
- težave, povezane s kariero/poklicem ali
- težave v organizaciji in na delovnem mestu.

Glede na rezultate raziskave smo pripravili program aktivnosti, ki se bo izvajal v času trajanja projekta, predvidoma med januarjem 2011 in februarjem 2012. V programu aktivnosti bomo izvajali:

- izobraževanja,
- telefonsko svetovanje,
- osebno svetovanje,
- promocijo in ozaveščanje,
- priprava delovnih gradiv.

Za vsako podjetje posebej je izdelan tudi natančen program zgoraj omenjenih aktivnosti, ki si bodo sledile v naslednjih mesecih in bodo sorazmerno razdeljene skozi vse mesece. Nekoliko manj aktivnosti bo v poletnih mesecih, ko je veliko ljudi na dopustih in je izkoristek aktivnosti manjši.

Viri:

- 1) European Agency for Safety and Health at Work (2010). European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Managing safety and health at work.
http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management
- 2) Quality in work and employment (2007).

Predstavitev uporabnih orodij za obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj na delovnem mestu (Management of work-related stress and psychosocial risks in the workplace)

Malgorzata Milczarek

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU – OSHA), Enota za preventivo in raziskave, Bilbao, Španija
(European Agency for Safety and Health at Work, Prevention and Research Unit, Bilbao, Spain)

EU-OSHA
Gran Via 33, 48009 Bilbao, Spain

Tel. (+34) 94 479 43 82
milczarek@osha.europa.eu

Kratka predstavitev avtorice prispevka:

Dr. Malgorzata Milczarek je projektni vodja na Evropski agenciji za varnost in zdravje pri delu (EU – OSHA) od leta 2006. Od 1998 do 2006 je bila zaposlena kot raziskovalka v Centralnem inštitutu za varstvo pri delu v okviru Poljskega nacionalnega raziskovalnega inštituta. Diplomirala je iz psihologije na Varšavski univerzi in doktorirala iz psihologije dela na Univerzi v Silesiji. V EU – OSHA vodi projekte, povezane s stresom na delovnem mestu ter drugimi psihosocialnimi tveganji, kot sta nasilje in nadlegovanje. Kot članica odbora pa je sodelovala pri razvoju Britanskega standarda PAS 1010: Smernice za upravljanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu.

Povzetek prispevka:

Sistematičen pristop k obvladovanju stresa, povezanega z delom in drugimi psihosocialnimi tveganji (nadlegovanje, nasilje), je bil splošno prepoznan na evropski in tudi na nacionalnih ravneh kot najbolj učinkovita oblika pristopa. V predstavitvi bo prikazanih nekaj uporabnih orodij, namenjenih pomoči pri ocenjevanju, preprečevanju in soočanju s psihosocialnimi tveganji. Orodja so bila razvita v EU (Spletno interaktivno orodje za ocenjevanje tveganj) in Veliki Britaniji (PAS 1010, Standardi vodenja), predstavljeni pa bodo tudi primeri dobre prakse (postopki, vprašalniki), ki se uporabljajo v drugih evropskih državah.

Vsebina prispevka:

1. Introduction

European statistics show that stress is the second work-related problem most frequently reported by workers, after musculoskeletal disorders. According to the Labour Force Survey (2007), around 14% of workers who experience work-related health problems report stress, depression or anxiety as a main reason. Third party violence and harassment at work affect from 5 to 20% of European workers, depending on the country, sector, and methodology employed¹. It has been estimated that work-related

¹ European Agency for Safety and Health at Work 2010: Workplace violence and harassment: a European picture”
<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>

stress has some link to 50-60% of all lost working days². All the available estimates point also to a significant cost of stress for the national economies.

It has been shown in many studies that psychosocial risks are often inter-related, e.g. poor leadership and stressful work environment may facilitate occurrence of workplace harassment. A holistic, systematic approach to managing work-related stress and other psychosocial risks such as harassment and violence at work has been widely agreed - at EU and national levels - to be the most effective.

1.1. EU Framework

European employers have an obligation to manage work-related stress, through the **Framework Directive** 89/391/EEC, which deals with health and safety in the EU. This Directive and the legislation it needs at Member State level, place work-related stress firmly within the legal domain of occupational safety and health. They set the strong expectation that it is approached in the same logical and systematic way as other health and safety issues by applying the risk management model, with special emphasis on preventive action.

The EU social partners subscribed the “**Framework agreement on work-related stress**” (2004) and “**Framework agreement on harassment and violence at work**” (2007) that provide guidance to European employers in dealing with workplace stress. In June 2008 the European Commission established "European Pact for Mental Health and Well-being" addressing also mental health in workplace settings. The Pact invites policy makers, social partners and further stakeholders to take action on mental health at the workplace by improving work organisation, organisational cultures and leadership practices, implementing mental health and well-being programmes, recruiting and supporting people with mental health problems.

2. Examples of practical tools to manage psychosocial risks

2.1. The Good Practice Model in Stress Prevention: Management Standards (HSE, UK)

In the United Kingdom, both employer and employee organisations as well as the Government recognise that tackling work-related stress is a key challenge. The Health and Safety Executive (HSE), in consultation with key stakeholders, has taken a partnership approach to tackling work-related stress. This has involved the development of tools and guidance aimed at helping organisations to prevent and manage work-related stress.

To support this approach, HSE has developed **Management Standards** which have the status of guidance and support the existing legislative framework³. They place a strong emphasis on employers, employees and their representatives working in partnership to develop effective and practicable solutions relevant to their particular organisation. They also encourage organisations to pursue continuous improvement, recognising the business and health benefits of preventing stress effectively. The Management Standards for work-related stress include **six key areas** of work that, if properly managed, can help to reduce work-related stress:

- demands (workload, work patterns, and the work environment)
- control (how much say the person has in the way they do their work)

² European Agency for Safety and Health at Work 2009: OSH: stress at work – facts and figures

<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C> OSH in figures stress at work/view

³ Health and Safety Executives. Management standards for work-related stress. <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/>.

- support (encouragement, sponsorship and resources provided by the organisation, line management and colleagues)
- relationships (promoting positive working to avoid conflict and dealing with unacceptable behaviour)
- role (whether people understand their role within the organisation and whether the organisation ensures that they do not have conflicting roles)
- organisational change (how organisational change (large or small) is managed and communicated in the organisation)

Achieving a high level in these six areas requires following the **Good Practice Model** in stress prevention:

- **senior management commitment** (implementation of organisational procedures to include preventive management in the day-to-day running of the company).
- **a participative approach** (involving middle managers, employees and employee representatives in the decision-making process; providing support and ensuring effective communication).
- **a comprehensive stress prevention programme** (continually analysing and evaluating future and existing stress prevention and management requirements, placing particular emphasis on developing and improving effective communication channels).
- **stress prevention strategy** (establishing an action plan addressing aims, responsibilities and resources).
- **risk assessment** (with an appraisal of work activities to assess risk to health and safety, and an understanding of starting position in order to gauge achieved benefits).
- **interventions concentrating on individuals, teams and organisations** (combining prevention and management programmes aimed at the work environment and the individual worker).

The general idea of management of stress is to make this process a part of everyday OSH management. Elements of the Managements Standards approach can be integrated with initiatives and procedures existing already in the workplace.

2.2. PAS 1010: Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace (BSI, UK)

The PAS 1010⁴ provides guidance for organisations on how to manage psychosocial risks. The document has been developed in the international cooperation (by experts from UK, Finland, the Netherlands, Poland, Germany, and EU-OSHA). The concept of management of psychosocial risks follows that of general occupational safety and health risk management, and is based on the control cycle: identification of hazards and assessment of risks – design and implementation of interventions – evaluation and review.

The process includes five main steps:

- 1) Hazard identification and risk assessment
- 2) Translation/action planning
- 3) Risk reduction (interventions/controls)
- 4) Evaluation and review
- 5) Organisational learning and development

⁴ Due to be published by BSI (UK) in March, 2011.

The guidance gives information on how to formulate psychosocial risks management policy, what are the key principles of psychosocial risk management, the role of top management commitment and communication, main psychosocial hazards or key principles of risk assessment.

In the six informative Annexes practical and specific information is given with relation to:

- Statutory **requirements and guidelines**
- **Work-related stress**: general information on what is stress, what are the causes of work-related stress, the effects of stress on individuals and on organisations, as well as how work-related stress can be prevented and dealt with.
- **Workplace harassment and third party violence**: general information about workplace harassment, antecedents and consequences of harassment at work, interventions for prevention and managing harassment. Some information on third party violence is also included.
- **Developing a policy** for the management of psychosocial risk and the prevention of work-related **stress**. A number of key issues that should be addressed through the policy are given. It has been stressed that the functioning and effectiveness of the policy should be systematically monitored and evaluated.
- **Developing of the policy** for the prevention and management of workplace **harassment** – what aspects should include such a policy (e.g. a clear statement from management that all types of harassment are unacceptable).
- Examples of psychosocial **risk assessment and management tools**.

The success in managing psychosocial risks depends on following key principles: acknowledgment that good psychosocial risk management is good business, worker and management commitment, participative approach, evidence-informed practice, identification of key factors, context relevance, solutions that are fit for purpose, ethics, relevance for organisational policy agendas, and consideration of capabilities required.

2.3. EU-OSHA: information, good practice and practical tools

The European Agency for Safety and Health at Work provides access to a wide range of research on the effectiveness of different approaches to preventing and tackling different occupational safety and health risks, including work-related stress, as well as **practical solutions and tools**, which help to reduce those risks⁵.

EU-OSHA's Europe-wide establishment **ESENER survey**⁶ asks managers and workers' health and safety representatives about how health and safety risks are managed at their workplace, with a particular focus on the newer 'psychosocial risks', such as work-related stress, violence and harassment. The survey aims to assist workplaces across Europe to deal more effectively with health and safety and to promote the health and well-being of employees. It provides direct support for workplaces as enterprises are able to use the survey questions directly at workplace level to set a benchmark and to

⁵ <http://osha.europa.eu/en/topics/stress>

⁶ <http://esener.eu>

compare their own practices in managing psychosocial risks with those for their country, sector or size class.

A practical tool for **risk assessment** includes a checklist on stress. The tool has been translated to Slovenian and may be downloaded from the EU-OSHA Web⁷. The new Online interactive Risk Assessment Tool (OiRA) is being prepared⁸.

2.4. Questionnaires to assess psychosocial work environment

The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)⁹ is a tool developed at AMI (NIOH) Denmark with the aim of assessing and improving the psychosocial work environment. Its short version to be used in workplaces includes 44 questions covering: quantitative demands, emotional demands, demands for hiding emotions, influence at work, possibilities for development, degree of freedom at work, meaning of work, commitment to the workplace, predictability, quality of leadership, social support, feedback at work, sense of community, insecurity at work, job satisfaction, general and mental health, vitality.

The General Nordic questionnaire for psychological and social factors at work (QPSNordic)¹⁰ covers: job demands, role expectations, control at work, predictability at work, mastery of work, social interactions, bullying and harassment, leadership, organisational culture, interaction between work and private life, work centrality, commitment to the organisation, group work, and work motives.

In many of the EU Member States there are National surveys developed by OSH organisations or academic centres which aims at assessing work-related stress and psychosocial work environment.

3. Summary

In the frame of existing legislation and practical tools it is possible to effectively manage work-related stress and psychosocial risks at work. Specialists stress however, that this process – to be successful – must be carefully planned and always adjusted to employers and employees' awareness and readiness to implement changes.

Oetting et al.¹¹ indicate nine stages of community **readiness to change**, which can be described here as:

1. Tolerance/no knowledge: social norms tolerate stress-provoking situations and behaviours (e.g. harassment, overload, lack of control).
2. Denial: there is recognition that situation, behaviour can be a problem, but at the same time there is a feeling that nothing needs or can to be done about it.
3. Vague awareness: there is a general belief that there is a problem and that something ought to be done about that. However, the problem is linked only to a specific incident or two. There is lack of immediate motivation to do anything.

⁷ <http://osha.europa.eu/sl/publications/other/rat2007>

⁸ <http://www.oira.osha.europa.eu/>

⁹ <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Spoergeskemaer/copsoq/english-copsoq-2-ed-2003-pdf.pdf>

¹⁰ https://www.qps-nordic.org/en/doc/QPSNordic_questionnaire.pdf

¹¹ Oetting et al. (1995). Assessing community readiness for prevention. The International Journal of Addictions, 30(6), 659-683. <http://www.triethnecenter.colostate.edu/docs/Article9.pdf>

4. Pre-planning: there is a clear recognition that there is a problem and something has to be done. There is general information about the problem, but no real planning on how tackle the problem.
5. Preparation: planning is proceeding and focusing on practical details. There is general information about the problem and pros and cons of prevention programmes.
6. Initiation: enough information is available to justify a prevention programme, but knowledge of risks factors is likely to be stereotyped. A programme has started and is running, but it is still on trial.
7. Institutionalisation/stabilisation: programmes are running, supported by administration and accepted as a valuable action. Staff (supervisors) are trained and experienced to handle the problems.
8. Confirmation/expansion: new programmes are being planned or tried out in order to reach more people (employees). Data is obtained regularly on the extent of problems and efforts are made to assess risk factors and causes of the problem.
9. Professionalisation: detailed and sophisticated knowledge of prevalence of risk factors exist. Some programmes may be aimed at general level (employees) and others are targeted (supervisors). Effective evaluation is used to test and modify programmes.

Taking into consideration the level of group's readiness to change is essential when planning and implementing intervention. Besides, any practical tool must be culturally adapted and adjusted to the particular situation/problem in a country or organisation.

Predstavitev programa obvladovanja stresa v podjetju Johnson & Johnson (Introduction for Johnson & Johnson Stress Management Presentation)

Janice Lenehan¹, Karen Linn²

¹Johnson & Johnson, New Brunswick, New Jersey
e-mail: JLenahan@its.jnj.com

²Johnson & Johnson, Edinburgh, Scotland
e-mail: : klinn@its.jnj.com

Kratka predstavitev avtoric prispevka:

Janice Lenehan je zaposlena kot direktorica globalnega oddelka za asistenco zaposlenim pri podjetju Johnson & Johnson v New Brunswicku, New Jersey, na svetovnem sedežu podjetja. Janice je psihoterapevtka z licenco, ima certificirano strokovno asistenco za zaposlene (Certified Employee Assistance Professional - EAP) ter je dodatno usposobljena s področij zakonskega in družinskega svetovanja, zasvojenosti, motenj anksioznosti in skupinskega svetovanja. Svojo kariero je leta 1989 začela pri J & J z zagotavljanjem kliničnih storitev na kraju samem v podjetju Ethicon, Inc., enem izmed 250 skupin podjetij, ki sestavljajo J & J. Po prevzemu vse večje odgovornosti je leta 2001 postala direktorica oddelka za delovanje na področju zdravja in dobrega počutja na ravni Združenih držav. Leta 2001 in 2004 je prevzela vodenje projekta globalizacije programa EAP za vseh 120.000 zaposlenih na 450 lokacijah v 57 državah. Takrat je imelo dostop do EAP le 30 % zaposlenih in članov njihovih družin. Danes ima dostop do programa 90 % zaposlenih. Pred kratkim je bil uspeh programa EAP J & J v Severni Ameriki nagrajen s priznanjem korporacijske odličnosti, ki ga je podelilo Združenje za asistenco zaposlenim Severne Amerike.

Karen Linn je vodja zdravstvene službe za regije EMEA (Europe Middle East Africa Region) pri podjetju Johnson & Johnson. Ima 15 let izkušenj v zdravstveni negi zdravja pri delu in je 12 let zaposlena v podjetju Johnson & Johnson. Njena sedanja vloga je podpora v vseh krajih v državah regije EMEA pri razumevanju in uvedbi globalnih zdravstvenih programov v podjetjih Johnson & Johnson, s posebnim poudarkom na programu EAP in programu promocije zdravja in dobrega počutja (vključno s profilom zdravja) ter regionalni komunikaciji za dobro počutje (tj. mesečnik Healthy People Newsletter). Njeno delovno mesto je v Edinburgu na Škotskem.

Povzetek prispevka:

V podjetju Johnson & Johnson verjamejo, da so odgovorni za zagotavljanje pogojev, ki zaposlenim omogočajo dobro počutje, polno podporo in sodelovanje ter produktivnost. Zavedajo se, da je emocionalno zdravje zaposlenih tesno povezano z zdravjem njihovih družin, zato so se odločili, da storitve EAP (Employee Assistance Programm – program podpore zaposlenim) ponudijo vsem, ki živijo v gospodinjstvu. V predstavitvi storitev bodo opisali pot njihovega programa podpore zaposlenim (EAP) od njegovega začetka leta 1978 do odločitve, da se to znanje prenese na globalno raven v letu 2005. Z udeleženci konference bodo delili svojo vizijo o obvladovanju psihosocialnih tveganj in predstavili nekaj primerov dobre prakse projektov obvladovanja stresa v evropskih Johnson & Johnson podjetjih. Predstavitev bodo zaključili s svojim videnjem nadaljevanja programa v prihodnosti.

Beležke

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

