

4 UVRSTITEV V VIŠJI PLAČNI RAZRED NA PODLAGI SOGLASJA VLADE RS

V skladu z drugim odstavkom 19. člena ZSPJS se lahko javnega uslužbenca, če obstajajo za to utemeljeni razlogi, ob:

- zaposlitvi,
- premestitvi na drugo delovno mesto oz.
- imenovanju v naziv ali višji naziv,

ob soglasju Vlade RS uvrsti v plačni razred, ki je za največ pet plačnih razredov višji od plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva.

Opombe:

- navedeno velja za javne uslužbence, v plačnih skupinah C in J;
- uvrstitev v plačni razred izven 10 možnih napredovanj v okviru delovnega mesta ni možna.

Viri in literatura:

- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/07-UPB in nasl.)
- Kolektivna pogodba za javni sektor KPJS (Uradni list RS, št. 57/08)

- Zakon o javnih uslužbencih ZJU (Uradni list RS, 63/07-upb3, 65/08)
- Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS št. 60/08)
- Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03 in nasl.)
- Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. 51/08, 91/08)
- Uredba o napredovanju uradnikov v nazive (Uradni list RS, št. 98/08)
- Uredba o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/08)
- Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 53/08, 89/08)
- Uredba o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 57/08)
- Akt o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v MNZ RS, številka: 1000-12/2008/1 z dne 16. 7. 2008, s spremembami in dopolnitvami
- Novosti plačnega sistema v javnem sektorju (SVIZ)
- Mag. Branko Vidič, Nagrajevanje delovne uspešnosti (Planet GV)
- Mojca Ramšak Pešec, Napredovanje v uslužbenskem sistemu v predpisih in praksi (Planet GV, 1. 12. 2008)



Adil Huselja, UUP GPU

Stres pri policistih

O stresu se čedalje več govori, razpravlja, piše, raziskuje ... Zato ni presenetljivo, da se v današnjem času stres oziroma vse, kar je z njim povezano, tudi dobro trži, ne glede ali gre za prehrabene, kozmetične ali farmakološke izdelke; knjige, priročnike; izobraževalne seminarje in delavnice. In ker je o stresu veliko napisanega, bom v nadaljevanju pozornost usmeril predvsem na specifične dejavnike stresa, katerim so policisti izpostavljeni pri opravljanju svojih nalog.

STRESS IN THE POLICE / Stress is increasingly talked about, discussed, written about, researched ... It is not therefore surprising that today stress, and everything associated with it, is also well marketed, whether in relation to food, cosmetics or pharmaceutical products; books and manuals; educational seminars and workshops. And because a great deal is written about stress, I will focus attention below mainly on the specific factors of stress to which the police are exposed while doing their job.

KAJ JE STRES?

Stres ima pri večini ljudi negativen predznak, vendar to še ne pomeni, da je tudi škodljiv. »Ko slišimo besedo stres, najprej pomislimo na nekaj neprijetnega, na nekaj, kar nam grozi in na kar nimamo vpliva.« (Treven, 2005: 14). V medicino je izraz uvedel kanadski endokrinolog Hans Selye leta 1949. »Stres je označil kot program telesnega prilagajanja novim okoliščinam, njegov odgovor na dražljaje okolja, kot psihosomatski mehanizem za uravnavanje in uravnoteženje napetosti, kar enostavno povedano pomeni, zaznavo in pravo telesa na posebne obremenitve.« (Schmidt, 2003: 7). Zato je stres »pozi-

tivna gonilna sila, ki nas v določeni meri spremlja vse življenje« (Powell, 1999: 6). Je »koristna reakcija« (Ihan, 2004: 41) in prav vsak človek potrebuje zdravo mero stresa, ki ga je mogoče odpraviti z obdobjem počitka in sprostitve. Temu stresu rečemo tudi pozitiven ali ustvarjalen stres, saj nam daje spodbude in zagon, da izpolnimo zahteve in dosežemo zastavljene cilje. »Prav stres je pomagal preživeti ljudem skozi tisočletja, v današnjem svetu pa je postal sovražnik številka ena.« (Treven, 2005: 14).

In če »gremo« v obdobje jamskega človeka in ga primerjamo z današnjim časom, je princip stresa še vedno enak. »V okoliščinah, ko se moramo spopasti z velikimi zahtevami, ki smo jih komaj

še zmožni izpolniti, nastanejo v našem telesu naslednje spremembe:

- adrenalin začne naraščati,
- več krvnega sladkorja prehaja v krvni obtok,
- srčni utrip in krvni pritisk se povišata,
- dihanje postane hitrejše,
- mišice se napnejo in pripravijo telo na odziv z akcijo,
- znojimo se« (Treven, 2005: 45).

Tako kot so našteje spremembe dale moč in hitrost našemu predniku, da se je spopadel ali zbežal pred divjo živaljo, današnji človek izkoristi moč za premagovanje drugačnih zahtev. Če

policist pri kontroli prometa zazna, da voznik vozi proti njemu z namenom, da ga povozi, je lahko le srečen, da se v telesu zgodijo našteje spremembe. Če bi v tem trenutku ogroženosti ostal miren in sproščen, ne bi mogel odskočiti in se rešiti. »Če pri človeku pride do telesnega odziva, ni pa potrebna nobena fizična akcija, nastane težava, kam z vso nastalo čezmerno energijo. Če človek ne pozna metode, s katero bi lahko obvladoval in pregnal odvečno energijo, se bo ta v njem kopičila in bo verjetno povzročila katerega od fizioloških simptomov« (Treven, 2005: 45). Glavna razlika med pozitivnim in negativnim stresom je, da se pri pozitivnem hitro prilagodimo, pri negativnem pa zelo težko ali pa sploh ne. In če je stresa preveč ali če je trajen, takrat postaja škodljiv in povzroča zdravstvene težave in bolezni.

DEJAVNIKI STRESA

Dejstvo je, da nihče ni odporen proti stresu, saj »nastaja kot neizogibna posledica naših odnosov z nenehno spreminjajočim se okoljem, ki se mu moramo prilagajati (Looker, Gregson, v Treven, 2005: 14), kar še posebej velja za policiste. Delo policista se razlikuje od dela drugih državnih uradnikov in ostalih, 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, preprečevali, odkrivali in preiskovali kazniva dejanja in prekrške, odkrivali in prijemali storilce kaznivih dejanj in prekrškov itd. Ker je delo tesno povezano z ljudmi, med katerimi je precejšen del asocialnih, je poklic oziroma delo policista eno med najbolj stresnimi.

Čeprav med slovenskimi zdravniki medicine dela prevladujejo različna mnenja o tem, kaj je stres na delovnem mestu in kako bi ga ocenjevali, sta tako stroka kot sindikati mnenja, da bi temu področju morali nameniti več pozornosti, ne zgolj preprečevanju poškodb pri delu, temveč tudi odpravljanju »stresorjev«. Evropski socialni partnerji so v splošnem sporazumu navedli, da je stres stanje, povezano s fizičnim, psihičnim ali socialnim slabim počutjem ali disfunkcijami, ki izvirajo iz posameznikovega občutka, da ne zmore izpolniti vsega, kar se od njega zahteva ali pričakuje.

Med dejavniki stresa je delovno mesto in vrste nalog, ki so vezane nanj,

na prvem mestu. V različnih policijskih enotah se lahko bistveno razlikujejo vrste nalog, zahteve po odločanju, delovne razmere, delovni čas, fizične in psihične obremenjenosti, nevarnosti itn. Razmejitev med delom in nedelom, ko je v sodobni družbi zaposlenost obeh partnerjev v družinah z otroki prej pravilo kot izjema (Treven, 2005), je za policiste zaradi (ne)izmenskega dela in dela ob vikendih ter prazničnih dneh izredno obremenjujoče. In če k temu prištejemo še vlogo v družini, kar velja še posebej za policistke, ki jih je v zadnjem desetletju vse več, se ločnica med službo in zasebnim življenjem prepleta in je zaradi tega izredno občutljiva. Za vodstvene delavce v policijskih enotah predstavlja dodatno obremenitev odgovornost za delo podrejenih, še posebej v tem času izpostavljenosti postopkov policije in policistov v javnosti. Tako kot v vseh drugih organizacijah so tudi v policiji prisotni organizacijski dejavniki, ki vplivajo na obremenjenost delavcev. O delovnih razmerah na terenu, v vseh letnih obdobjih, dnevnem času, vremenu in temperaturah, umazaniji, prahu, hrupu, izpostavljenosti škodljivim in nevarnim snovem, sploh ni treba dodatno pisati, ker so terenske razmere v kombinaciji z opravljanjem policijskih postopkov rizične narave resnično obremenjujoče.

V nadaljevanju bom navedel zgolj nekatere specifične vzroke stresa pri policistih:

- **kompleksna vloga**, policist ima v času službe več vlog in odgovornosti za zakonito in strokovno delo, zagotavljanje varnosti na določenem območju, ukrepanje zoper kršitelje in zaščito žrtev, ob določenih zakonskih pogojih celo usmrtilitev;
- **težave s preklapljanjem med službo in domom oziroma prostim časom**;
- **predolg ali nevsakdanji delovni čas** (odvisnost od varnostnih dogodkov), zaradi dela ob vikendih je praviloma premalo časa za družinsko življenje;
- **kompleksna vloga pri reševanju konfliktov**, saj so ti osebni, družinski, v kolektivu in nazadnje med ljudmi, kjer je zelo pogosto postavljen v vlogo razsodnika ali sodnika, ki se mora odločiti na kraju v nekaj sekundah ali minutah;
- **premalo spodbude in aktivne podpore**. To se predvsem nanaša na ukrepanje in zaščito policistov ob grožnjah ter »zavarovanje«, ki obsega pravno pomoč, zastopanje v postopkih, prevzem finančnih ob-

veznosti v primerih civilnih tožb, povezanih z opravljenimi nalogami policije, za katere je bilo ugotovljeno, da so bile opravljene strokovno in zakonito. To se deloma izboljšuje, še posebej s pohvalami policistov, vendar bi morala organizacija še več narediti na dajanju podpore in to na vseh ravneh delovanja, od komandirja, direktorja policijske uprave in generalnega direktorja. V nasprotnem primeru prihaja do negativnih posledic (izogibanje, neukrepanje, ukrepanje v nasprotju s pooblastili, ...), kar negativno vpliva na strokovnost in javno podobo policije;

- **karierni sistem**, ki ob hierarhični organizaciji, uniformi in označbah zagotavlja pregleden in spodbuden sistem, v katerem so zaposleni motivirani, da delo opravljajo strokovno, se dodatno izobražujejo in s svojim prispevkom krepijo organizacijo, kolektivno učinkovitost ter pripadnost. Če to ni usklajeno, se pojavljajo negativne posledice, ki močno vplivajo na rezultate in učinkovitost;
- **neprijetno delovno okolje**, zaradi vsebine policijskega dela, ki je navkljub povečanemu proaktivnemu in preventivnemu delu v bistvu represivno, saj:
 - o odreja ukaze in omejuje gibanje osebam, ki so s tem tako ali drugače prikrajšane ali so v nasprotju z njihovimi pričakovanji,
 - o kaznuje, izreka globe, pripravlja poročila in kazenske ovadbe,
 - o pod zakonskimi pogoji posega v človekove pravice in svoboščine,
 - o uporablja prisilna sredstva, med katerimi je tudi strelno orožje;
- drugi vidik neprijetnega delovnega okolja pa je **delo z asocialnimi osebami**, med katerimi so duševno moteni, alkoholiki, uživalci prepovedanih drog, osebe s kriminalno preteklostjo, nasilneži, teroristi ..., zaradi katerih je delo nepredvidljivo in predvsem nevarno. To potrjujejo tudi številni poskusi preprečitve opravljanja uradnih nalog, napadi na policiste, žalitve ...;
- **časovni pritisk**, ki je prisoten v številnih vsakodnevnih službenih situacijah (interveniranje ob kršitvah javnega reda in miru, interveniranje in ukrepanje ob družinskem nasilju, odvzem prostosti nevarnim osebam ...);
- **izpostavljenost grožnjam**, ki so jih sami ali s svojimi družinami deležni

zaradi zakonitega ukrepanja. Ob ravnavanju storilcev tovrstnih kaznivih dejanj ter zaščitni ukrepi za policista bi se morali obravnavati prednostno, kajti policisti so tisti, ki zagotavljajo svobodo in pravico vsem državljanom;

- **obravnavanje tragičnih dogodkov in srečanja s smrtjo**, med katerimi so prometne nesreče, delovne nezgode, samomori, sumljive smrti, umori, družinsko nasilje, nasilje nad otroci ..., kar nedvomno pušča posledice na policistih.

ODZIV IN POSLEDICE STRESA

Navedeni dejavniki lahko povzročijo številne negativne posledice tako na individualni ravni kot na ravni organizacije. »Po nekaterih ocenah je v Evropi zaradi posledic stresa vsako leto izgubljenih 100 milijonov delovnih dni. Prav tako pa veljajo ocene, da je od 50 do 75 odstotkov današnjih bolezni posledica stresa« (Treven, 2005: 13). Na stres se ljudje odzivamo zelo različno, toda različne posledice stresa lahko razvrstimo v tri skupine: fiziološke posledice, psihične posledice in vedenjske posledice« (Treven, 2005: 44). Fiziološke posledice nastanejo, »kadar se telo ne more več prilagajati stalnim utrujajočim dejavnikom in različnim drugim pritiskom« (Schmidt, 2003: 19). Med temi so najpogostejše: bolezni srca in ožilja, težave s hrbtenico, rana na želodcu, glavobol, oslavljen imunski sistem, rak, kožne bolezni, visok krvni pritisk (Treven, 2005; Schmidt, 2003; Višnikar, Meško, 2001). Med psihičnimi posledicami so: občutek nezadostnosti in nesposobnosti, občutek pomanjkanja časa, občutek nezaupanja, nezmožnost sprejemanja drugačnega mišljenja, nestrpnost, družinske težave, nespečnost, depresija, fobije ... (Treven, 2005; Schmidt, 2003), kar močno vpliva na policistove sposobnosti vzpostavljanja in vzdrževanja komunikacije z drugimi osebami, še zlasti s tistimi, s katerimi imajo postopke. Zaradi izpostavljenosti stresu »se lahko pojavijo tudi spremembe v vedenju, kot so pogostejše kajenje, uživanje večjih količin alkohola in prepovedanih drog, spremembe v prehranjevanju« (Treven, 2005: 56), vsaka od teh pa vpliva na zdravstveno stanje.

Porušeno zdravje zaposlenih ni niti največji niti edini strošek, saj napake in napačne odločitve, storjene pod vplivom stresa, stanejo mnogo več. Pri policistih, ki imajo pooblastila za uporabo prisilnih sredstev in za pasom nosijo strelno orožje, so lahko tovrstne napa-

ke velike in z zelo hudimi posledicami. Zato je treba dobro razmisliti, kaj lahko na organizacijski in individualni ravni naredimo, da preprečimo stres, kako se soočiti z njim, in na ta način zavarujemo zdravje zaposlenih ter zmanjšamo možnosti za napake pri delu.

PREMAGOVANJE STRESA NA RAVNI ORGANIZACIJE

Organizacije (tudi policija) lahko bistveno pomagajo zaposlenim pri obvladovanju stresa vsaj na dva načina – z uvedbo strategij za nadzor dejavnikov, ki povzročajo stres ter z različnimi programi, ki pomagajo pri vzdrževanju dobrega počutja zaposlenih in delujejo kot preventiva (Treven, 2005). Namen strategije je zmanjšati ali popolna odpraviti izvirne stresorje. In kakšno je stanje v policiji? Zaradi raznolikosti in zasedenosti delovnih mest, obremenjenosti posameznih območij z varnostnimi dogodki bi lahko vsak od nas odgovoril na zastavljeno vprašanje. Namreč, s kakovostno strategijo zaposleni zaznavajo manjšo napetost v zvezi s posameznim dejavnikom, npr. delovne razmere, prevelika ali premajhna obremenjenost, odgovornost za druge zaposlene, organizacijski dejavniki, nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu. Pomembno je vedeti, da so strategije »učinkovite, če jih v podjetju izvajajo sistematično na podlagi natančne ocene različnih stresorjev (Burke, 1993). Poleg sistematskih zdravstvenih pregledov, programov usposabljanja in usposabljanj s področja komunikacije ter protistresnega tečaja, ne poznam drugih sistemskih strategij in ukrepov na tem področju. Kot zelo pozitivno bi ocenil uvedbo protistresnega programa za policiste, ki se v policiji izvaja od leta 1998. Nosilci programa so člani Zavoda za razvoj človekovih vrednot, ki deluje v sklopu največje nevladne organizacije Art of living (Višnikar, Turk, 2008), vendar ne morem brez kritične pripombe. Kljub zelo dobrim ocenam programa in izvedenih evalvacij se je v dobrih desetih letih programa udeležilo manj kot 400 policistov. Ob vseh družbenih spremembah, tranzicijskem obdobju, spremembah v organizaciji policije in številnih, če že ne radikalnih spremembah na področju zakonskih predpisov, podzakonskih aktov in internih usmeritev, je to število premajhno.

POSAMEZNIK IN PREMAGOVANJE STRESA

Nihče ne more pričakovati od organizacije ali države, da mu bo zagotovi-

la idealne življenjske razmere in delo brez stresa. In kot sem navedel, stres je sestavni del življenja, zato je bolj pomembno, da ob izpostavljanju stresnim dejavnikom znamo le-te prepoznati, zaznati fiziološke, psihološke in vedenjske posledice in se na ta način uspešno zoperstaviti negativnim posledicam. »Individualne strategije, ki so se doslej izkazale za uspešne, so redna fizična aktivnost, meditacija in druge metode za sproščanje, zdrav življenjski slog in upravljanje časa« (Treven, 2005: 61). V nadaljevanju bom predstavil 12 korakov do trdnega duševnega zdravja, ki so v bistvu povzetek knjige Kako premagamo stres (Powell, 1999), saj zelo nazorno osvetlijo tista področja, katerim bi morali nameniti pozornost, da bi lahko živeli bolj zadovoljni in srečni:

1. sprejmite odgovornost za svoje življenje;
2. bodite prilagodljivi;
3. sprejmite resničnost kot mešanico dobrega in slabega;
4. uživajte v trenutkih;
5. naučite se živeti s frustracijami;
6. skrbite zase in se imejte radi;
7. izražajte pozitivna in negativna čustva;
8. prizadevajte si za uresničitev svojih ciljev;
9. razmišljajte racionalno in ustvarjalno;
10. upravljajte s svojim časom in vzdržujte ravnotežje;
11. poiščite si konjičke in zanimive dejavnosti;
12. razvijajte in ohranjajte odnose.

Protistresni program in »Art of Living« - Sudarshan Kriya®

Edina slaba stran tega programa je udeležba, saj »se je zaradi omejenih finančnih sredstev protistresnega programa do zdaj lahko udeležilo le približno 4,5 odstotka zaposlenih v policiji, potrebe in tudi želje pa so bistveno večje« (Višnikar, Turk, 2008: 158). Visoke povprečne ocene o primernosti vsebine programa, prenosu znanja, doseganju ciljev in ostalih postavkah potrjujejo kvaliteto vsebine programa, dobre sposobnosti in komunikacijo med predavatelji in udeleženci ter dosledno upoštevanje strokovnih ciljev. Zato je smotno »pogledati«, kdo stoji za tem programom.

Zavod za razvoj človekovih vrednot je v lanskem letu praznoval 10. obletnico delovanja, sicer pa so v Sloveniji prisotni od leta 1994, ko je bilo ustanovlje-

no Društvo umetnosti življenja. Zavod je del mednarodne organizacije Art of Living Foundation, ki je največja neprofitna izobraževalna in humanitarna organizacija, ki je prisotna v več kot 150 državah sveta. Kot nevladna organizacija tesno sodeluje z Združenimi narodi in drugimi mednarodnimi organizacijami na tem področju. Njihove dejavnosti so usmerjene predvsem v dve smeri, in sicer za krepitev človekovih vrednot v družbi, pa tudi v vsakem posamezniku. Fundacija se je zavezala programom, ki odstranjujejo stres, ustvarijo občutek pripadnosti, obnovijo človekove vrednote, spodbujajo razvoj posameznika in ljudi iz vseh družbenih okolij, veroizpovedi in kulturnih tradicij, da se združijo in pomagajo drugim. To še posebej velja na kriznih območjih, kjer pozitivno vplivajo na »zbliževanje« ljudi z nasprotnih strani.

Ustanovitelj fundacije, njegova svetost Sri Sri Ravi Shankar je starodavno znanje o jogi prilagodil potrebam in zmožnostim današnjega človeka ter sodobnemu življenjskemu stilu. Znanost o dihu, ki jo je razvila joga pred več kot 5.000 leti je ena prvih znanosti, ki je ugotovila tesno povezavo uma in čustev z obnavljanjem optimalnega zdravja. Ena najbolj vseobsegajočih dihalnih tehnik, ki jih ponuja ta znanost, je zagotovo Sudarshan Kriya®, ki jo poučuje Art of Living. Z uporabo določenih ritmov dihanja se iz telesa odstranjuje stres in njegove negativne posledice, hkrati pa se podprejo notranji organi in telesni sistemi, s preobrazbo močnejših čustev pa se umiri tudi um, kar zelo pozitivno vpliva na človekovo počutje. V preteklih letih so bili učinki tečajev predmet nekaterih znanstvenih raziskovalnih projektov, pri čemer so ugotovili, da so tehnike, ki jih učijo, povzročile: znižanje stresa (znižanje kortizola - stresnega hormona); holesterola (še zlasti škodljivega holesterola LDL); zmanjšanje mlečne kisline; porast celičnih »varuhov« našega imunskega sistema in s tem izboljšanje imunskega sistema; večjo možgansko aktivnost, boljše koncentracijo, globlji počitek s sočasno zbranoostjo; zmanjšanje strahu in depresije. Torej redno prakticanje nam povrne notranje ravnotežje, počutimo se bolje, hkrati pa se zavemo pomena življenja v sedanjem trenutku. Živeti v sedanjem trenutku pomeni, da ne bežimo ne v preteklost, ne v prihodnost, ne obžalujemo preteklih dogodkov, niti ne prelagamo sreče na prihodnost, ampak smo enostavno srečni v tem trenutku zavedanja in življenja. Učinkovitost Sudarshan Kriye® in spremljajočih vaj potrjuje tudi dej-

stvo, da se je opisane tehnike naučilo več kot 20 milijonov ljudi po celem svetu.

Na tečaju se udeleženci naučijo telesnih vaj, meditacije in tehnik dihanja, med drugim tudi tehnike Sudarshan Kriya®, ki ima izredno poživljajočo moč. Sicer pa tako kot v drugih državah tudi pri nas organizirajo tečaje po programu SMART, s katerim širijo znanje o obvladovanju stresa in izvajajo rehabilitacijo. Program ponudijo zapornikom v zaporu, v prehodnih domovih, pogojno izpuščenim osebam, ogroženim mladostnikom, žrtvam kriminala, uslužbencem organov pregona in osebju za pogojni izpust. Poleg naštetih, člani sodelujejo ali samostojno delujejo še na številnih humanitarnih in izobraževalnih projektih.

NAMESTO ZAKLJUČKA

Vsak tretji delavec v Evropi je izpostavljen stresu, kar predstavlja več kot 40 milijonov ljudi. Vsako leto je zaradi stresa izgubljenih več kot milijon delovnih dni ali vsaj 20 milijard evrov. Po grobih ocenah je svetovno povprečje od 0,5 do 3,5 odstotka družbenega proizvoda. To je približna ocena, saj zveza med vzroki in posledicami pogostokrat ni jasna, poleg tega pa so primerjave med državami dokaj težavne. Na ravni države je zelo težko oceniti posledice, ker bi pri tem morali upoštevati zelo veliko dejavnikov (Treven, 2005). Na ravni organizacije se čedalje pogosteje zavedajo izgub in stroškov zaradi pre zgodnjih upokojitev, nadomeščanja, absentizma, sodnih stroškov, manjše produktivnosti in učinkovitosti ter izgube dobrega imena in ugleda. Državni svet Republike Slovenije je v sodelovanju z Izobraževalno-raziskovalnim inštitutom Ozara iz Ljubljane 9. oktobra 2008 organiziral posvet z naslovom Skrb za zdravje na delovnem mestu – psihosocialno zdravje in delo, na katerem so predstavniki delojemalcev, ministrstev in številnih institucij sprejeli kar nekaj sklepov, za katere močno upam, da jih bo Ministrstvo za notranje zadeve oziroma Policija sprejela in »spravila v življenje« (Ozara, 2008). Med prednostnimi nalogami ministrice za notranje zadeve so tudi takšne, ki to omogočajo (Kresal, 2008).

Na individualni ravni pa gre za individualno izgubo dohodka in za stroške zdravljenja, čeprav se vse negativne posledice reflektirajo na organizacijo zaposlenega in državo, ki prevzema breme za družbeni »social welfare«. Zato bi morala Policija oziroma Ministrstvo za

notranje zadeve sprejeti sistemske rešitve na tem področju, najprej poiskati rešitve znotraj obstoječega sistema, saj sem prepričan, da (nas) je v policiji kar nekaj takšnih, s policijskimi izkušnjami, znanjem s področja sprostitev tehnik in željo, da bi se tudi na tem področju stvari premaknile – na bolje. Mislim, da se vsi zavedamo, da se tisti, ki potrebuje pomoč, najprej zateče k rešitvam, ki so mu najbolj pri roki. In kot po svetu ugotavljajo, če strokovne pomoči ni na voljo, se ljudje pogosto zatečejo k pomirjevalom in alkoholu, kar je v bistvu začetek konca. Številni primeri hujših obolenj, bolezni v času službovanja ali kmalu po upokojitvi potrjujejo svetovne ugotovitve. Tudi pri nas. In te zahtevajo ukrepanje tako od organizacije kot tudi od posameznika, saj smo za svoje misli, dejanja, čustva, odločitve in njihove posledice odgovorni sami. Kot prvi korak za izboljšanje stanja bi predlagal povečanje števila zaposlenih na protistresnih tečajih, ki se že izvajajo. Dihanje je pr(a)va stvar.

VIRI:

- Burke, R. (1993). Organizational – level interventions to reduce stress occupational stressors, *Work and Stress*, vol. 7: str. 77–87.
- Hall, D. (1996). *Healing with meditation*. Dublin: Gill&Macmillan.
- Ihan, A. (2004). *Do odpornosti z glavo*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Kresal, K. (2008). Pismo ministrice policistkam in policistom. *Revija Varnost*, št. 4, str. 4-5. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Looker, T.; Gregson, O. (1993). *Obvladajmo stres: kaj lahko z razumom storimo proti stresu*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Ozara. (2008). *Varovanje psihosocialnega zdravja na delovnem mestu*. *Revija Varnost*, št. 4, str. 33. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Powell, T. (1999). *Kako premagamo stres*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Schmidt, A. (2003). *Najmanj kar bi morali vedeti o stresu*. Ljubljana: samozaložba.
- Treven, S. (2005). *Premagovanje stresa*. Ljubljana: GV Založba.
- Višnikar, H.; Meško, G. (2001). *Ocena protistresnega programa za policiste*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, VPVŠ.
- Višnikar, H.; Turk, S. (2008). *Uvedba in evalvacija protistresnega programa za policiste*. *Bilten slovenske vojske*, str. 151 – 159. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije.
- Žaberl, M. (2001). *Policijska pooblastila*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, VPVŠ.