

**FAKULTETA ZA KOMERCIALNE
IN POSLOVNE VEDE**

MAGISTRSKA NALOGA

**STRESNI DEJAVNIKI V SKUPINI ZA
VAROVANJE DRŽAVNE MEJE NA POLICIJSKI
POSTAJI BREŽICE**

Urška Bukovšek

Mentor: red. prof. dr. Bogdan Kavčič

Celje, december 2010

POVZETEK

Beseda stres je danes pogosto uporabljena. Zaradi zmeraj hitrejšega ritma življenja se mu le malokomu uspe v celoti izogniti. Nihče ni popolnoma odporen proti stresu in le-ta lahko prizadene vsakogar, saj je pomemben in bistven del našega življenja. Zelo stresno pa je lahko tudi delovno okolje oziroma opravljanje določenega poklica. V nekaterih organizacijah in pri opravljanju določenih del so zaposleni izpostavljeni večjim stresnim obremenitvam, v drugih pa manjšim. Na osnovi rezultatov mnogih raziskav in tudi splošnega prepričanja velja policijsko delo za enega izmed najbolj stresnih oziroma psihično najnevarnejših poklicev. Posledice stresa se odražajo tako na fizičnem zdravju policistov kot tudi na psihičnih boleznih, zato bi policija kot organizacija morala nuditi ustrezne programe za obvladovanje stresa zaposlenih. Potrebno bi bilo tudi izboljšati delovne pogoje (delovna oprema, delovni prostori), ki so eden glavnih vzrokov za stres, dalo pa bi se jih odpraviti ali zmanjšati. Velikokrat pa sami policisti storijo premalo za boljše počutje in zdravje, saj sta telesna aktivnost in zdrava prehrana učinkovito sredstvo za odvrčanje stresa.

Z raziskavo sem skušala ugotoviti, kako so policisti, zaposleni v Skupini za varovanje državne meje na Policijski postaji Brežice, zadovoljni s svojim delom in katerim stresnim dejavnikom so najbolj izpostavljeni. Na podlagi rezultatov ankete sem ugotovila, da je več kot tri četrtine anketiranih zadovoljnih z medsebojnimi odnosi med policisti, z odnosi med policisti in vodstvenim kadrom, z razporedom dela in z mestom službovanja. Med negativnimi dejavniki, ki povzročajo stres, pa so anketirani izpostavili sistem napredovanja, plačevanja nadurnega dela in plačilo za opravljeno delo.

Ključne besede: Skupina za varovanje državne meje, stres, organizacija, policijsko delo, stresorji

ZUSAMMENFASSUNG

Das Wort „Stress“ wird heutzutage oft verwendet. Wegen des schnellen Lebenstempos kann man sich selten im Ganzen meiden. Niemand kann sich ganz ihm meiden und der kann jemanden betreffen. Der ist auch wichtig in unserem Leben. Sehr stressig ist der Arbeitsplatz bzw. die Arbeit zu erledigen. In den einigen Betrieben ist die Arbeit mehr stressig als in den anderen. Nach der Untersuchungen und allgemeinen Überzeugungen ist der Polizeidienst einer die stressigste Arbeit. Es ist auch psychisch die gefährlichste Arbeit. Die Ursachen dieser Arbeit widerspiegeln sich sowohl in der Gesundheit der Polizisten als auch in der psychischen Krankheiten. Deswegen müsste die Polizei als Organisation der Beschäftigten die Programme für die Stresskontrolle anbieten. Man sollte die Arbeitsbedingungen (Ausrüstung, Arbeitsumwelt) verbessern. Die sind die Ursachen für den Stress. Man könnte sie beseitigen oder vermindern. In manchen Fällen sind auch die Polizisten schuld daran, weil sie zu wenig für ihre Gesundheit oder ihr Befinden tun. Die körperliche Aktivität und gesunde Ernährung sind die Mittel für die Stressabwehr.

In meiner Untersuchung habe ich Erkenntnisse versucht, wie die Polizisten (beschäftigt in der Gruppe für den Staatsgrenzeschutz) auf der Polizeiwache in Brežice, mit seiner Arbeit zufrieden sind und welchen stressigen Faktoren ausgesetzt sind. In meiner Umfrage habe ich festgestellt, dass Dreiviertel der Befragten mit seiner Arbeit, zwischenmenschlichen Beziehungen unter den Polizisten und Vorgesetzten, Arbeitsplan und Arbeitsstelle zufrieden sind.

Unter der negativen Faktoren, die den Stress verursachen sind; die Beförderung, den Überstundenlohn und Stundenlohn.

Schlageworte:

Gruppe für den Staatsgrenzeschutz, Stress, Organisation, Stressoren, Polizeidienst

KAZALO

1 UVOD.....	8
2 TEORIJA ORGANIZACIJE.....	11
2.1 Definicija organizacije.....	11
2.3 Razlikovanje med profitno in neprofitno organizacijo	13
2.4 Slovenska policija kot organizacija	14
3 STRES NA DELOVNEM MESTU	16
3.1 Opredelitev stresa na delovnem mestu.....	16
3.2 Vrste stresa.....	20
3.3 Pristopi k definiranju stresa	23
3.4 Posledice stresa pri posameznikih.....	24
3.4.1 <i>Izgorevanje kot posledica stresa pri delu</i>	<i>24</i>
3.4.2 <i>Telesne posledice stresa pri delu</i>	<i>25</i>
3.4.3 <i>Vedenjske posledice stresa pri delu.....</i>	<i>26</i>
3.4.4 <i>Psihične posledice stresa pri delu.....</i>	<i>26</i>
4 STRESNOST POLICIJSKEGA DELA	29
4.1 Razvojne faze policijske kariere.....	31
4.2 Dejavniki stresa pri policistih.....	32
4.2.1 <i>Osebnost pri policistih kot dejavnik stresa</i>	<i>36</i>
4.2.2 <i>Stigmatizacija kot dejavnik stresa pri policistih</i>	<i>37</i>
4.3 Stresorji, ki vplivajo na delo policistov	39
4.3.1 <i>Zunanji stresorji</i>	<i>40</i>
4.3.2 <i>Organizacijski stresorji.....</i>	<i>40</i>
4.3.3 <i>Delovni stresorji</i>	<i>40</i>
4.3.4 <i>Osebni stresorji.....</i>	<i>41</i>
5 UKREPI ZA ZMANJŠANJE OZIROMA ODPRAVO STRESNIH DEJAVNIKOV V POLICIJI	42
5.1 Organizacijski nivo.....	42
5.1.1 <i>Primer protistresnega programa za policiste v slovenski policiji.....</i>	<i>46</i>

5.1.2 Preventivne dejavnosti pri problemu stresa v slovenski policiji	47
5.2 Premagovanja stresa na individualnem nivoju.....	47
5.2.1 Telesna aktivnost	48
5.2.2 Zdrava prehrana	48
5.2.3 Joga.....	49
5.2.4 Vizualizacija	49
5.2.5 Psihoterapija.....	49
5.3 Posledice stresa za organizacijo	50
 6 PRAKTIČNI PRIMERI PSIHOSOCIALNE POMOČI OB KRIZNIH INTERVENCIJAH V SLOVENSKI POLICIJI.....	 53
6.1 Napad na policista s strelnim orožjem	53
6.2 Nenadna smrt policista pri opravljanju službe	54
6.3 Samomor z ustrelitvijo vpričo policista.....	55
6.4 Nudenje psihološke pomoči ob krizni intervenciji	55
 7 POMEMBNE RAZISKAVE O STRESU PRI POLICISTIH	 59
7.1 Analiza stresnih dejavnikov v policiji in preprečevanje njihovega vplivanja	59
7.2 Psihosocialni status in delovne razmere delavcev ONZ.....	61
 8 PREDSTAVITEV SLOVENSKE POLICIJE.....	 64
8.1 Naloge in cilji slovenske policije.....	64
8.2 Organizacijska sestava slovenske policije	65
8.3 Predstavitev Policijske postaje Brežice	68
 9 REZULATI RAZISKAVE IN INTERPETACIJA	 70
9.1 Problem raziskave, hipoteze in uporabljena metodologija.....	70
9.2 Preverjanje hipotez	71
9.2.1 Predstavitev anketiranih.....	71
9.2.2 H1: Policisti se pri svojem delu počutijo ogrožene.....	72
9.2.3 H 2: Policisti za opravljanje svojega dela nimajo primerne opreme.	77
9.2.4 H 3: Policisti niso zadovoljni z delovnim razporedom, saj nadrejeni ne ...	78

<i>upoštevajo njihovih želja.</i>	78
9.2.5 H 4: Policisti so mnenja, da za svoje delo niso primerno plačani.	82
9.2.6 H 5: Policisti so preobremenjeni s pisanjem pisnih izdelkov in nimajo dovolj časa za realizacijo le-teh.	84
9.2.7 H6: V kolektivu so dobri medsebojni odnosi	85
9.2.8 H 7: Med policisti se kaže prisotnost stresa na njihovem zdravju	87
9.2.9 H 8: Policisti so razporejeni v Skupino za varovanje državne meje po lastni želji	90
9.2.10 H 9: Napredovanja v kolektivu potekajo glede na staž, izobrazbo in sposobnosti policistov	91
9.2.11 H10: Policija policistom nudi ustrezne programe za premagovanje stresa.	92
 10 ZAKLJUČEK	 95
 11 LITERATURA IN VIRI	 97
 12 PRILOGE	 101

KAZALO TABEL

Tabela 1: Pregled stresorjev.....	19
Tabela 2: Razlika med stresom in izgorevanjem	25
Tabela 3: Lestvica stresa glede na vrsto poklica	30
Tabela 4: Spol	71
Tabela 5: V policiji sem zaposlen	72
Tabela 6: Delo, ki ga opravljam, je nevarno, zato se počutim ogroženega	73
Tabela 7: Delo, ki ga opravljam, se mi zdi enolično in dolgočasno.....	74
Tabela 8: Predstavitev rezultatov anketirancev moškega in ženskega spola.....	75
Tabela 9: Za opravljanje svojega dela imam primerno opremo	77
Tabela 10: Pri razporedu dela nadrejeni upoštevajo moje želje	79
Tabela 11: Delo poteka v urejenem turnusu, tako da si lahko organiziram prosti čas	80
Tabela 12: Letni dopust lahko koristim po želji.....	80
Tabela 13: Delo ob praznikih in nedeljah me obremenjuje.....	81
Tabela 14: Za svoje delo prejemam primerno plačo.....	82
Tabela 15: Nadure imam v celoti priznane in plačane.....	83
Tabela 16: Administrativno delo me obremenjuje in ne realiziram tekočih zadev	84
Tabela 17: Med policisti so dobri odnosi	86
Tabela 18: Med policisti in vodstvenim kadrom so dobri medsebojni odnosi	86
Tabela 19: Pogosto sem utrujen in zaspan	88
Tabela 20: Pogosto me boli glava ali želodec	88
Tabela 21: Tudi, ko nisem v službi, mislim na svoje delo	89
Tabela 22: V Skupino za varovanje zelene meje sem razporejen po lastni želji	90
Tabela 23: Napredovanje v kolektivu poteka glede na staž, izobrazbo in sposobnosti policistov.....	91
Tabela 24: Policija mi nudi ustrezne programe za premagovanje stresa, ki je posledica mojega dela.....	93

1 UVOD

Okoliščine, ki ustvarjajo stres, ne delujejo na vsakega posameznika enako. Na nekoga neka okoliščina vpliva obremenilno in povzroča negativni stres, za drugega lahko ista okoliščina pomeni izziv ali spodbudo ter povzroči tako imenovani pozitivni stres. Pozitivni stres nekako krepi človeka in njegovo samozavest, kar pozitivno vpliva na opravljanje njegovega dela, saj se posledično zna soočiti z novimi situacijami. Kako bo neka situacija vplivala na posameznika, je odvisno od številnih dejavnikov, kot so geni, vzgoja, življenjske izkušnje in drugo.

Ljudje se zelo pogosto srečujemo s stresnimi dejavniki, dejstvo pa je, da veliko oseb doživlja stres pri opravljanju svojega dela. Zaposleni se srečujejo s pritiski in pričakovanji nadrejenih, na stres vplivajo tudi odnosi s sodelavci, delovni pogoji, organizacija dela itd. Na stres pri delu pa lahko vplivajo tudi neurejene družinske razmere, ki jih posameznik lahko prenese tudi na delo v službi.

Poklic policistke opravljam od leta 2003. V tem času sem opravljala različna dela, od dela na mejnem prehodu, varovanja tako imenovane »zelene meje«, varovanja objektov in oseb, do opravljanja splošnih policijskih nalog, kot so kontrola prometa, reševanje kaznivih dejanj, intervencije ob kršitvi javnega reda in miru in ostale dogodke. Pri tem sem se srečala z različnimi stresnimi situacijami, kot so obravnava hujših prometnih nesreč in s tem povezano obveščanje svojcev hudo poškodovanih ali mrtvih v prometnih nesrečah, ogroženost policista v postopkih z nasilnimi kršitelji itd.

Namen moje magistrske naloge je prikazati stres kot negativni dejavnik pri delu policistov in poiskati tiste stresne dejavnike, s katerimi se slovenski policisti najpogosteje srečujejo.

Najprej bom opredelila pojem stresa, predstavila nekaj teorij o stresu, opisala posledice stresa in načine obvladovanja stresa. Nato bom predstavila stres na delovnem mestu in nadaljevala s stresom policistov na delovnem mestu. Nadaljevala bom z raziskavo, rezultati anketiranj in interpretacijo rezultatov.

Magistrsko nalogo bom zaključila s predlogi za odpravljanje in reševanje stresnih situacij pri delu slovenskih policistov.

V magistrski nalogi bom s pomočjo ankete ugotovila, kako določeni stresorji, ki so predvsem organizacijskega značaja, vplivajo na policiste v Skupini za varovanje državne meje na Policijski postaji Brežice, posledično pa tudi na njihovo zdravje, počutje in zadovoljstvo pri delu. Glede na rezultate številnih raziskav, ki so bile narejene na to temo, in lastnih izkušenj ter s pogovori s sodelavci menim, da na stopnjo stresa vplivajo predvsem organizacijski vidiki dela, kot so dolgotrajno delo, izmensko delo, nadure, oprema, delovni pogoji, organizacijsko vodenje itd.

V magistrski nalogi bom preverila naslednje hipoteze:

- H 1: Policisti se pri svojem delu počutijo ogrožene.
- H 2: Policisti za opravljanje svojega dela nimajo primerne opreme.
- H 3: Policisti niso zadovoljni z delovnim razporedom, saj nadrejeni ne upoštevajo njihovih želja.
- H 4: Policisti so mnenja, da za svoje delo niso primerno plačani.
- H 5: Policisti so preobremenjeni s pisanjem pisnih izdelkov in nimajo dovolj časa za realizacijo le-teh.
- H6: V kolektivu so dobri medsebojni odnosi.
- H7: Med policisti se kaže prisotnost stresa na njihovem zdravju.
- H8: Policisti so razporejeni v Skupino za varovanje državne meje po lastni želji.
- H9: Napredovanje v kolektivu poteka glede na staž, izobrazbo in sposobnosti policistov.

Magistrsko delo bo temeljilo na dosednji domači in tuji literaturi s področja stresa. Kot primarni vir bom uporabila predvsem literaturo, ki obravnava policijski stres, saj je bilo doslej opravljenih že precej raziskav o stresu policistov. Prvo raziskavo o stresu med slovenskimi policisti sta opravila dr. Peter Umek in dr. Polona Selič (1994), ko sta ugotavljala stopnjo zadovoljstva pri delu policistov oziroma delavcev v organih za takratne notranje zadeve.

Sledila je raziskava o stresu policistov na severni meji, raziskava o stresu policistov na južni meji in raziskava o stresu prometnih policistov. Tudi to raziskavo z naslovom

Psihosocialni status in delovne razmere delavcev v organih za tokratne notranje zadeve sta opravila dr. Peter Umek in dr. Polona Selič (1994).

Prikaz stresnih dejavnikov v Skupini za varovanje državne meje na Policijski postaji Brežice bo temeljil na raziskavi, ki sem jo opravila s pomočjo vprašalnika. Vprašalnik vsebuje 21 vprašanj oziroma trditev. Na koncu vprašalnika pa so policisti imeli možnost napisati predloge za izboljšanje stanja v policiji, ki bi vodili v zmanjšanje stresa pri policistih.

2 TEORIJA ORGANIZACIJE

2.1 Definicija organizacije

Lipovec (1987, 343) organizacijo definira kot razmerje, ki zagotavlja odnose med ljudmi. Taka organizacija pa nastane na naslednji način: v skupnem bivanju ali delovanju nastajajo med ljudmi razmerja, ki jim dajejo določene vloge, med temi vlogami pa poteka koordinacija, s čimer se zagotavlja obstoj, značilnosti in smotrno delovanje na takšen način nastale družbe. Organizacijski proces je tu tesno povezan in spojen z razmerjem. Statični del funkcije je zvezan z njenim dinamičnim delom, tako da je to enoten pojem, v katerem pa je vendarle možno razlikovati statiko in dinamiko in ju tudi ločeno preučevati, seveda le relativno. Definicija vsebuje tudi objekt organizacije, to je tisto, kar se razvija. To so razmerja med ljudmi. V organizaciji nas ne zanimajo osebe, ampak njihova medsebojna razmerja. Takoj ko bi začeli preučevati osebe, bi s tem izpadli iz organizacije pa tudi iz naše vede v združbo po eni ter sociologijo, biologijo in podobno po drugi strani (Hercog 2006, 8).

Lipovec (1987, 33-34) pravi, da je organizacija sestav delov, od katerih ima vsak svojo nalogo in so v nekem razmerju drug z drugim. Ker pa so razmerja edina sestavina organizacijskega značaja, sklepamo, da so razmerja tudi edini deli organizacije, tako da deli organizacije niso nič drugega kot razmerja. Z njimi se šele oblikuje podjetje; vzdržujejo njegov obstoj in dajejo podjetju njegove značilnosti. Ena od teh je tudi družbenoekonomsko določena oblika podjetja. Ker je razmerij več vrst, a so te zvrsti razmerij zopet druga od druge odvisne in v medsebojni zvezi, moramo govoriti o organizaciji kot o povezavi medsebojnih razmerij med ljudmi, ki s tem postanejo člani tako nastalega podjetja, niso pa tudi del organizacije podjetja. Povezava razmerij pa ne zagotavlja samo obstoja podjetja, temveč tudi smotrnost njegovega delovanja. Razmerja nastajajo v delovanju, torej v poslovanju podjetja, prav ta razmerja pa obenem sebi ustrezno oblikujejo to delovanje in ga členijo na posamezne procese, s čimer zagotavljajo tudi njegovo smotrnost (Hercog 2006, 9).

Lipovec (1987, 345-346) ugotavlja, da se v organizacijski vedi pojavlja problem, kaj so deli organizacije, ali natančneje, kaj je najmanjša enota organizacije. Večina organizatorjev je mnenja, da je najmanjši del organizacije človek. Vendar človek ne more biti del organizacije, ampak je lahko le del združbe, saj v organizacijski vedi ne preučujemo človeka. Drugi zopet menijo, da je najmanjša enota skupina ljudi. Toda skupina je ta združba in torej rezultat organizacije, ne pa njen del ali celo njena enota. Četudi bi rekli, da je del organizacije delovna naloga, bi morali ugovarjati, češ da je naloga del delovnega procesa, ne pa del organizacije, v organizacijski vedi ne preučujemo tehnologije. Najmanjša enota organizacije je eno samo enovito razmerje, ki zagotavlja razmerje dveh vlog ali funkcij, med katerima poteka organizacijski proces v dveh smereh, od prve k drugi in od druge k prvi vlogi (Hercog 2006, 8).

2.2 Neprofitne organizacije

Drucker (1990) ugotavlja, da je pojem »neprofitna organizacija« neustrezen, saj v bistvu definira tisto, kar te organizacije niso. Zanje je pomembno zlasti to, da njihov cilj ni razdelitev dobička lastnikom. To tudi pomeni, da delujejo drugače od podjetij in države. Za podjetja je značilno, da na trgu prodajajo izdelke in storitve, za državo pa je značilen nadzor nad proizvodno storitev in njihovo distribucijo. Država mora biti v svojem delovanju zlasti učinkovita, njena uspešnost je časovno zamaknjena v prihodnost in težko merljiva, medtem ko morajo biti podjetja učinkovita kratkoročno in dolgoročno. Organizacije tretjega sektorja ne proizvajajo izdelkov in storitev, ki jih je mogoče neposredno prodajati na trgu. Njihov izid so spremembe v kvaliteti življenja človeka: višja stopnja humanosti v družbi in spoštovanja človekovih pravic, enakost priložnosti (Hercog 2006, 9).

Ovsenik in Ambrož (1994, 110) ugotavljata, da neprofitne organizacije vsa sredstva, ki jih pridobijo, v celoti porabijo za delovanje in razvijanje svoje dejavnosti. Dobička, če ga seveda ustvarijo, ne razdelijo med zaposlene in lastnike tako kot v profitnih organizacijah, ampak ga porabijo za uresničevanje svojega poslanstva, za lasten razvoj in za višjo kakovost svojega dela. Uresničevanje njihovega poslanstva pomeni večjo korist javnega dobra. Neprofitne organizacije delujejo v javnem interesu, njihov namen je trajno zagotavljati storitve in dobrine, ki so pogoj za uspešno delovanje

družbe kot celote, njenih podsistemov in posameznega človeka in niso ustanovljene zaradi ustvarjanja dobička. Pomembno je tudi poudariti, da je organizacija javnih služb odvisna od konkretne davčne politike in pravne ureditve. Pojem javni je širši od pojma neprofitni, saj vključuje vse profitne in neprofitne organizacije, ki jih je ustanovila država ali ima na njihovo delovanje odločujoč vpliv. V pojem neprofitne organizacije lahko vključimo državne javne službe, državne organe in mnoge organizacije iz zasebnega sektorja (Hercog 2006, 9).

2.3 Razlikovanje med profitno in neprofitno organizacijo

Za Ovsenika in Ambroža (1999, 112-114) je razlikovanje profitne organizacije od neprofitne pomembno za razumevanje vloge neprofitnih organizacij v družbi. Lahko bi trdili, da neprofitne organizacije blažijo posledice, ki nastajajo s profitnim delovanjem v družbi. Zato se morajo profitne in neprofitne organizacije razlikovati zlasti po svojem namenu in smislu obstoja. Vloga neprofitne organizacije je spodbujati razvoj pluralnega sistema blaginje in ohranjati ravnovesje, ki ga izrazita usmerjenost v trg in birokratsko delovanje socialne države stalno ruši. Če želi uravnovesiti svoje delovanje, mora kot protiutež izraziti tržni usmerjenosti profitnih organizacij, spodbujati ustanavljanje neprofitnih organizacij, ki se od profitne razlikujejo po:

- poslanstvu,
- merjenju izidov,
- načinu strateškega delovanja.

Neprofitna organizacija najprej potrebuje vizijo, ki je pričakovana projekcija negotove prihodnosti. Je prihodnja prispodoba in scenarij delovanja na neprofitnem področju. Vizija odraža potencial neprofitne organizacije za oblikovanje dolgoročnih odnosov z uporabniki socialnih storitev. Vizijo oblikujejo ustanovitelji neprofitne organizacije skupaj z njenim vodstvom, ki v njeno strukturiranje vključi tudi vse zaposlene in pogodbene delavce, ne glede na to ali so za svoje delo plačani ali ne. Najbolj učinkovit način oblikovanja vizije organizacije je razvoj občutka za zadovoljevanje prihodnjih socialnih potreb v družbi, ki izhajajo iz pričakovanih socialnih problemov. Vizija je pot k lastni odličnosti v odnosu do zadovoljevanja skupnega dobrega. Je

torej izhodišče za stalne izboljšave, saj organizaciji omogoča preživetje in je usmerjena energija, ki omogoča izpolnitev poslanstva (Hercog 2006, 9).

Ovsenik in Ambrož (1999, 118) sta mnenja, da delovanje neprofitne organizacije ne temelji samo na njeni viziji in poslanstvu. Njeno ciljno in energijsko usmerjenost usmerjajo skupne vrednote, načela, ki jim člani organizacije sledijo in so srž njihovih pričakovanj. Skupne vrednote pogojujejo oziroma sooblikujejo etiko neprofitne organizacije. So kolektivni koncept o tem, kaj je pomembno in kaj je prav (Hercog 2006, 11).

Ovsenik in Ambrož (1999, 120) za konec pravita, da je zelo pomembno, da člani organizacije vedo, kakšni so dosežki organizacije. Konfliktnost med vrednotami organizacije in vrednotami njenih članov predstavlja ustvarjalno napetost v primerih, ko lahko nenehno ugotavljamo, kje pri uresničevanju našega poslanstva smo. Če izidov ne spremljamo in ne merimo sproti, člani organizacije kaj hitro izgubijo motiv in smisel vloge svojega osebnega poslanstva v skupnem poslanstvu organizacije (Hercog 2006, 11).

2.4 Slovenska policija kot organizacija

Obstaja vprašanje, zakaj neki so se ljudje sploh začeli združevati v organizacije, če je bilo možno življenje brez njih. Pomen organizacije za posameznika ali skupino izhaja iz tega, da organizacija omogoča posamezniku ali skupini, da opravijo naloge in dosežejo cilje, ki jih posamezniki ali neorganizirana skupina ne bi mogli. Organizirani posamezniki zmorejo več kot neorganizirani. Organizacijo lahko definiramo kot sredstvo za doseg ciljev, ki so v nasprotnem primeru neorganiziranim posameznikom nedosegljivi. Primarno policijske organizacije v literaturi opisujejo kot entitete, ki se opirajo organizacijskim spremembam in dajejo malo pozornosti organizacijski strukturi.

Organizacije se danes ukvarjajo z enim bistvenim segmentom, to je kakovost storitev. Kakovost storitev, ki je temeljni pogoj za uspešnost organizacije, je eden najpomembnejših ciljev tudi v javni upravi, katere del je policija. Kot najpogostejše

omenjen kriterij merjenja uspešnosti policijskih organizacij so stališča in ocene prebivalcev o delu policije (Gorenak in Prijatelj 2005, 346).

Usodnega pomena za delovanje policije je komuniciranje – horizontalno, vertikalno in komuniciranje policijskih organizacij z okoljem (Gorenak in Pagon 2006, 249).

Policijske organizacije si v zadnjem obdobju prizadevajo za čim boljše komuniciranje z okoljem, razumevanjem njihovega dela in podporo pri delu. Kar nekaj avtorjev označuje slovensko policijo kot karakterizirano z birokratsko, centralizirano in paravojaško organizacijo. Ima visoko stopnjo samostojnosti, predvsem na področju opravljanja policijskih nalog in policijskih pooblastil. Njena neodvisnost se kaže še na dveh področjih, in sicer finančnem (v državnem proračunu ima lastno postavko) in kadrovskem (generalni direktor policije kot predstojnik organa v sestavi odloča o delovnopravnem statusu zaposlenih v policiji).

Pomembno je razlikovati med policijsko organizacijo in policijsko dejavnostjo. Policijsko organizacijo lahko analiziramo s pomočjo treh dejavnikov. Ti dejavniki so legitimnost, struktura in funkcija. Legitimnost policije kot organizacije razumemo stopnjo avtoritete oziroma monopola moči, ki je policiji v neki skupnosti priznana, da lahko izvaja svojo dejavnost. Struktura pomeni, da je policija formalna organizacija z določeno stopnjo specializacije in pravili delovanja. Funkcija pa opisuje vlogo, ki jo policija izvaja v neki skupnosti

([http://www.fvv.uni-mb.si.../moj Faks/Files/3.%20Miselnost%20%policijskem%](http://www.fvv.uni-mb.si.../moj_Faks/Files/3.%20Miselnost%20%policijskem%)).

Stres je prisoten tako v profitnih kot tudi v neprofitnih organizacijah. Posledice, ki jih stres pusti na posamezniku ali pa na kolektivu, so odvisne predvsem od medsebojnih odnosov zaposlenih, sistematizacije delovnih mest, obremenjenosti zaposlenih, organizacijske strukture in usposobljenost zaposlenih za opravljanje nalog. Dobri medsebojni odnosi, urejena sistematizacija delovnih mest, približno enaka delovna obremenjenost zaposlenih in usposobljenost zaposlenih za opravljanje nalog pa nas pripelje do tega, da so stres in pa njegove posledice čim manjše. Prav te posledice pa bi v neprofitni organizaciji, kot slovenska policija tudi je, želela v svojem magistrskem delu raziskati.

3 STRES NA DELOVNEM MESTU

3.1 Opredelitev stresa na delovnem mestu

Na začetku bom predstavila nekaj definicij stresa, ki se v literaturi najpogosteje pojavljajo. Ameriški Nacionalni inštitut za varstvo in zdravje pri delu (National Institute for Occupational Safety and Health – NIOSH) definira delovni stres kot škodljiv fizični in čustveni odziv do katerega pride, ko delovne zahteve ne ustrezajo zmožnostim, virom ali potrebam delavca. Delovni stres lahko vodi v poslabšanje zdravja ali celo do poškodb. Stres povezan z delom lahko definiramo tudi kot čustveno, kognitivno, vedenjsko ali psihofizično reakcijo na nenaklonjen ali škodljiv vidik dela, delovnega okolja ali organizacije dela. Stanje je opredeljeno kot visoka stopnja distresa, ki ga pogosto spremlja občutek nezmožnosti za spoprijemanje. To izhaja iz definicije, da celo velike delovne zahteve, znotraj razumljivih omejitev, niso vedno škodljive, še posebej, če se delavec z njimi strinja, jih spodbuja ali sme vplivati na to, kako zahteve izpolniti (Novak 2004, 5).

Stres je kombinacija telesne in psihične reakcije na dogodke ali izzive, ki nam grozijo. V normalnih okoliščinah je reakcija na stres močan zaščitniški mehanizem, ki nam omogoča, da ravnamo z nenadnimi spremembami, nevarnostmi ali takojšnjimi potrebami. V neobičajnih okoliščinah (visoko stresnih ali dolgotrajnih stresnih okoliščinah) stres preseže naše varovalne mehanizme, ki lahko vodijo do negativnih zdravstvenih izidov (Health and Safety Guidelines 2003, 3).

Beehr in Newman sta stres, ki izvira iz dela, opredelila kot situacijo, kjer so faktorji, ki so povezani z delom, v takšni povezavi z zaposlenim, da spremenijo psihološke ali fiziološke pogoje. Tako je oseba prisiljena odvrniti se od normalnega delovanja. Ta definicija zajema tako definicijo zdravja zaposlenih kot psihološke in fizične pogoje. Zdravje je mišljeno v najširšem smislu kot kontinuum mentalnega in fizičnega zdravja do smrti. Pri tem pa ne izključujemo možnosti koristnega vpliva stresa na zdravje (Sutherland in Cooper 2000, 61).

Stres je izkušnja priložnosti ali grožnje, ki je za posameznika pomembna in hkrati čuti, da je morda ne bo mogel učinkovito izkoristiti. V tej definiciji so opredeljeni štirje

vidiki. Prvi vidik je, da stres lahko občutimo tako kot priložnost kot grožnjo. Priložnost je nekaj, kar prinaša potencialno korist za osebo, grožnja pa je nekaj, kar osebi potencialno škodi. Drugi vidik je pomembnost. Grožnja ali priložnost, ki jo občuti zaposleni, mora biti zanj pomembna. To pomeni, da ima potencialni učinek na dobro počutje osebe ali obsega srečo, zdravje in prosperiteto. Tretji vidik je negotovost. Oseba, ki občuti pomembno priložnost ali grožnjo, ni prepričana, da se lahko uspešno spoprije z njo. Če je oseba prepričana, da lahko uspešno izkoristi priložnost ali grožnjo, pri tem ne bo občutila stresa. Četrty vidik je zaznavanje. Ali oseba občuti stres, je odvisno od zaznavanja potencialne priložnosti ali nevarnosti in kako zaznava svoje sposobnosti, da se lahko s priložnostjo oziroma nevarnostjo spoprije (George in Jones 1996, 253).

V definiciji stresa ima pomembno mesto okolje, ki vznemirja ali moti osebo. Stres je po tej definiciji neka zunanja sila, ki povzroči napetost pri neki osebi. Če napetost popusti, ker je bil človek sposoben stres obvladati, ne bo trajnih posledic (Flajžer 2008, 12).

Ker je definicij stresa ogromno, je Pisanec (2010, 5-6) povzel naslednje:

1. Stres je zapleten psiho-nevroendokrini in imunski odziv osebe (stresna reakcija) na izziv (stresogeni dejavnik) v luči posameznika in po osebnem borbenem načrtu. Stres je torej individualna biološka reakcija duše in telesa posameznika na izziv po lastnem borbenem načrtu, če izziv oceni kot stresogen. Pomemben je torej odziv, ne sam stresogen dejavnik.
2. Stres je odziv posameznika na stresogene dejavnike, ki se sproži v možganih in se preko živcev in hormonov hitro razširi po celotnem telesu, kjer povzroči čustvene, mentalne, telesne in vedenjske spremembe, ki pripravijo um in telo na spopad ali umik ali na prilagajanje na novo situacijo. Odziv in stopnja stresnega odziva sta odvisna od posameznikovega doživetja stresa.
3. Stres je prirojena (gensko kodirana), primitivna, avtomatična in skozi evolucijo razvita fiziološka reakcija, lastna vsem sesalcem, ki pripravi telo na spopad ali umik (pobeg), če mu preti napad ali mu napad ogroža življenje.
4. Po bolj »ekološki« definiciji je stres lastnost posameznika, da se odzove na okolje.

Stresu se v današnjem času ni mogoče izogniti in se vse pogostejše pojavlja v našem življenju in tudi pri delu z ljudmi v policijskih postopkih. Zavedati se moramo, da stres nima le negativne konotacije. Stres je tudi mehanizem, ki ljudem omogoča odzivanje na dražljaje iz okolja in je večkrat koristen človekov spremljevalec. Določena mera stresa opozarja na nevarnost in mobilizira človekove obrambne sile. Najti pravo mero stresa pa ni lahko.

Vsi ljudje pa si nismo enaki. Učinek stresnih dejavnikov občuti vsak po svoje. Kako se bo posameznik odzval, je odvisno od njegovih izkušenj, energetske opremljenosti ter širšega in ožjega okolja, v katerem oseba živi. Pomembni so tudi življenjska naravnost posameznika in trdnost ter kakovost odnosov z ljudmi, ki ga obdajajo. Zato lahko sklepamo, da bodo določeni dogodki za nekoga stresni, za drugega pa dobrodošla spodbuda v življenju, kar pa je odvisno od tipa osebnosti človeka (Brewer 1999, 15).

Glede na priloženo tabelo prenese človek do 300 točk, ki jih prinašajo glavni stresni dogodki. Različni stresni dogodki so različno ovrednoteni s točkami. Pri tem pa moramo upoštevati zgoraj opisan vrednosti sistem ljudi, zaradi katerega različno sprejemamo iste stresne dogodke.

Tabela 1: Pregled stresorjev

STRESORJI	TOČKE
1. Smrt zakonskega partnerja	100 točk
2. Ločitev	73 točk
3. Smrt ožjega družinskega člana	65 točk
4. Težja poškodba ali bolezen	53 točk
5. Poroka	50 točk
6. Izguba delovnega mesta	47 točk
7. Sprava med zakoncema	45 točk
8. Upokojitev	45 točk
9. Večja zdravstvena sprememba	44 točk
10. Nosečnost	40 točk
11. Seksualne težave	39 točk
12. Rojstvo otroka	38 točk
13. Smrt dobrega prijatelja	37 točk
14. Večja sprememba na delovnem mestu	36 točk
15. Bistveno več preprirov med zakoncema kot je normalno	35 točk
16. Večja zadolžitev	31 točk
17. Zaplenitev imetja zaradi dolgov	30 točk
18. Večje spremembe pri odgovornosti na delu	29 točk
19. Odhod otroka iz družine	29 točk
20. Težave z zakonodajo	29 točk
21. Večje osebno napredovanje	28 točk
22. Zaposlitev ali upokojitev partnerja	26 točk
23. Večje stanovanjske spremembe	25 točk
24. Sprememba osebnih navad	24 točk
25. Težave s šefom	23 točk
26. Večje spremembe delovnega časa	20 točk

27.Sprememba kraja bivanja	20 točk
28.Sprememba šole	20 točk
29.Večja sprememba v načinu rekreacije	19 točk
30.Večja sprememba odnosa do ideologij, vere	19 točk
31.Večje spremembe socialnih aktivnosti	18 točk
32.Najem manjšega posojila	17 točk
33.Manjše spremembe v načinu prehranjevanja	15 točk
34.Počitnice	13 točk
35.Preživljanje praznikov	12 točk
36.Manjši prekrški (npr. prometni prekršek)	11 točk

Vir: Flajžer 2008, 13

3.2 Vrste stresa

Černigoj-Sadar v svojem znanstvenem članku o stresu piše o **visoko rizičnem, korporativnem, individualnem in kolektivnem stresu**. Zaradi velikih sprememb v podjetjih (pripojitve, prevzemi, reorganizacije, preoblikovanje delovnih mest, realokacija vlog in odgovornosti) prihaja do negotovosti na trgu dela in konfliktov zaradi različnih kultur in načinov vodenja. Vse to pa s seboj prinaša visoko rizični stres. Nadalje avtorica govori o korporativnem stresu. To je stres zaradi povečanja delovnih obremenitev in zmanjševanja števila zaposlenih ter nenehnega zmanjševanja stroškov celotnega poslovanja. Stres navadno pojmuje kot individualno izkušnjo, nekaj kar zadeva posameznika in njegovo dožemanje zahtev ter obremenitev. Stres pa je lahko tudi kolektivna izkušnja. Kolektivni stres v podjetju prizadene večino delavcev ne glede na njihov značaj. Ta stres se odraža kot značilnost podjetja, specifik delovnega ali neugodnega zunanjega okolja (Černigoj-Sadar 2002, 83-87).

Newhouse deli stres na **eksogeni, endogeni, na fiziološki in psihični stres**:

- Eksogeni stres je tisti stres, ki deluje od zunaj. Najbolj razširjeni dejavniki, ki vplivajo na omenjeni stres, so povezani s službo, delovnim časom in potjo na delo in domov. Te dejavnike je treba sprejeti in kar najbolj omejiti nevšečnosti, ki jih povzročajo.
- Endogeni stres deluje od znotraj, zato ga lahko preprečimo. To so stresne situacije, ki jih ustvarjamo sami in se jim lahko izognemo.
- Fiziološki stres povzroča hrup, pomanjkanje kisika ali vznburjenost živčnega sistema zaradi uživanja poživil (kofein, tein, nikotin itd.).
- Psihični stres povzroči prekinitev čustvene zveze ali dobitok na lotu (Newhouse 2000, 16-21).

Baker opisuje tri vrste stresa:

- **Optimalni stres,**
- **Disfunkcionalni stres in**
- **Paralitični stres.**

Optimalni stres vzpodbuja človekove kognitivne in emocionalne moči. Disfunkcionalni stres že načenja človekovo substanco in postane nevaren, če človek ne opravi z njim, ker vodi v paralitični stres, v izgoretnost, kjer že evidentiramo fiziološke in psihične disfunkcije (Kobolt 1993, 10).

Schmidt (2001, 9-12) loči **naravni in umetni stres**. Gre za dva različna stresa, ki imata vsak svojo funkcijo in namen. Naravni oziroma koristen stres, pri katerem je evolucija poskrbela za vse mehanizme ponovnega uravnoveženja telesa, in umetni, škodljiv stres, ki te sposobnosti nima. Pri tem stresu moramo sami poskrbeti za uravnoveženje telesa in s tem za svoje zdravje. Naravni stres pozna vsako živo bitje in se deli na obrambno reakcijo preživetja in na prijetni stres, ki ga doživljamo kot čudovite trenutke in ugodje. Stres kot posledica občutka ogroženosti se pojavi kot reakcija na nevarnosti iz okolja. Ima nalogo obrambe, pobega ali napada. V takih trenutkih se telo v hipu pripravi na stanje največje pripravljenosti. To nam omogoča večjo pozornost, hitrejše razmišljanje, pripravo na hitre reakcije in koncentracijo energije, pripravljeno na delovanje in vztrajanje. Stres je v primerih ogroženosti

naravna reakcija, ki ni škodljiva telesu. Telo v delovanju in gibanju (napadu ali pobegu) porabi pripravljene nakopičene snovi in se po prenehanju nevarnosti spet samo uravnoteži na normalno delovanje. Stres kot občutek ugodja je prijetna stran stresa, iz katere dobivamo motivacijo, energijo in ustvarjalnost. Doživljamo ga v trenutkih, ko verjamemo, da naša usposobljenost presega neko zahtevo. Stres kot občutek ugodja pa je lahko tudi posledica občutkov zadovoljstva, kadar se povežemo s trenutkom; to so občutki sreče v trenutkih zmagovalstva, ob doseženih ciljih, ob sproščanju, ko se nam utrne dobra ideja. Prav podoživljanje prijetnega stresa je tudi najboljša obramba proti umetnemu stresu. Umetni stres se pojavi, kadar zahteve presegajo naše sposobnosti. Umetni ga imenujemo zato, ker ga narava ne pozna. Je rezultat urejene družbe, ki nam vsiljuje višje zahteve. Pogojuje eno najhujših bolezni današnjega časa, nenehne napetosti, skrbi in nesposobnost posameznikov, da bi uravnotežili življenje med zahtevami na eni strani in zadovoljstvom, ki ga daje dobro opravljeno delo, in vsemi čudovitimi stvarmi, zaradi katerih je vredno živeti, na drugi. V literaturi se pojavlja **pozitivni ali prijazni stres in negativni ali škodljivi stres**. Za pozitivni stres je značilno, da jakost stresa ustreza posamezniku, odvisna pa je tudi od njegove ravni energije, praga odzivnosti in temperamenta. Stres je povsem individualna izkušnja. Kar je za nekoga prijetno, pozitivno, je za drugega lahko škodljivo in negativno. Policist, ki je že uspešno obravnaval neko kaznivo dejanje ali prekršek, bo ob podobnem novem primeru odreagirал čisto drugače kot policist, ki se s tako izkušnjo sreča prvič in ne ve, kaj ga čaka. Negativni stres občutimo, ko so naše obremenitve na delu prevelike, ko porabimo za delo preveč časa. Čutimo ga kot neprijetne občutke okrog srca, glavobole, bolečine v želodcu, pritisk v prsih, napetost v mišicah, znojenje in drugo. Osebe, ki pa so pod vplivom pozitivnega stresa, kažejo vznemirjenost, živahnost, nasmejanost, motiviranost, razumevanje, družabnost, prijaznost, umirjenost, samozavest, uspešnost, odločnost in ostalo.

Potencialni viri stresa so lahko tudi komunikacijski mediji. Sem sodijo predvsem glasovna in internetna pošta, video konference, internetne povezave, interaktivni pozivniki in ročni računalniki. Ti mediji povzročajo tako imenovani **stres moderne tehnologije**. Hitre spremembe v moderni tehnologiji prinašajo dramatične spremembe v delovno okolje. Vsi zaposleni tem spremembam ne morejo slediti enako hitro. Tisti, ki pri tem zaostanejo, so pod hudim pritiskom, ker zaradi tega tudi

svojega dela ne morejo opravljati kakovostno (Sutherland in Cooper 2000, 14). Po lastnih izkušnjah je zgoraj omenjeni stres pogosto prisoten pri policistih. Pogosto se menjavajo računalniški programi in računalniški obrazci, s katerimi delamo. Izobraževanja v zvezi računalniške pismenosti pa so zelo redka in se jih udeležuje le malo število policistov. Posledica računalniškega neznanja pa je nekvaliteten pisni izdelek, za katerega porabimo veliko več časa, kot je zanj predvideno.

Za večino ljudi pomeni stres nekaj slabega. Vtisne se v spomin kot grenka izkušnja, ki pa je v resnici stiska ali negativni stres. Če takemu stresu pustimo prosto pot, lahko povzroči upad učinkovitosti, zmogljivosti in nastanek bolezni. Škodljivi stres je tudi vzrok glavobolov, prebavnih motenj, raznovrstnih bolečin in skaljenih medsebojnih odnosov. O tej vrsti stresa tudi govorimo v tej magistrski nalogi.

3.3 pristopi k definiranju stresa

Glede na izvor stresa so avtorji razvili različne pristope k definiranju stresa (po Vončina, 2008):

- **Inženirski pristop:** Pri tem pristopu se stres obravnava kot zunanja sila, ki deluje na posameznika. Ko se preseže stopnja tolerance, nastane škoda. Pri zgodnjih raziskavah so uporabljali model stimuliranja stresa, ko so ugotavljali njegove vzroke v delovnem okolju. Veliko pozornosti so namenili fizičnim pogojem. Ta model ne upošteva razlik med posamezniki.

- **Fiziološki pristop:** Ta pristop dojema stres kot fiziološki odgovor posameznika na zahteve okolja. Model odziva se je razvil v medicini. Začetnik te teorije je bil Hans Selye. Selye je postavil koncept s stresom povezane bolezni in uvedel generalni adaptacijski sindrom. Ta mehanizem je človeku v pradedavnini omogočal, da se je ustrezno in učinkovito prilagajal spremembam. Generalni adaptacijski sindrom je odziv na nevarnost, ki je v naravi zahtevala boj ali beg.

- **Psihološki pristop:** Interaktivni model nastane kot odgovor na kritike prejšnjih dveh modelov. Stres predstavlja situacija, ki predstavlja potencialni vir stresa, sama po sebi pa ni stresna. Stres nastane v interakciji z okoljem in posameznikom in je posledica neskladja med posameznikovimi zmoglostmi in sposobnostjo ter zahtevami, željami okolja. Gre za psihološki in fiziološki odgovor posameznika na neskladje zahtev.

Novejše razlage skušajo bolj celostno zajeti tudi vpliv osebnosti na potek stresne situacije.

3.4 Posledice stresa pri posameznikih

Posledice stresa se odražajo tako na fizičnem zdravju človeka kot tudi na psihičnih boleznih.

3.4.1 Izgorevanje kot posledica stresa pri delu

Kot najhujša posledica prevelike izpostavljenosti stresu se pojavlja izgorelost. Izgorelost je posledica preobremenjenosti z delom. Izgorevanje na delovnem mestu ima tri pglavitne razsežnosti: izčrpanost, cinizem in neučinkovitost. Ljudje so preutrujeni, pa vendar menijo, da bodo dodatne zahteve premagali, če se bodo še malo bolj potrudili. Učinkovitost prične padati in pojavi se začaran krog izčrpanosti.

Če se okolje v podjetju ne odziva na ljudi, na njihova prizadevanja, omejitve in način njihovega dela, je neizbežna posledica tega izgorevanje na delovnem mestu. Izgorelost zaradi stresa povzroča zmanjšano produktivnost, kronično izčrpanost, razdražljivost, togost in nedružabnost. Izgorelost je višja pri zaposlenih ženskah, samskih, ločenih ter ljudeh, ki imajo majhne možnosti napredovanja. Žrtve so navadno tudi deloholiki, ki se močno ženejo za delom in ne čutijo potrebe po družabnem življenju (Schultz in Schultz 1990, 567).

Golombiewski s sodelavci (1993, 25) navaja, da bistvo problema ni iztrošenost zaradi starosti ali izčrpanosti zaradi utrujenosti, pač pa izpraznjenost zaradi izgube duhovne moči, ki je doslej predstavljala delavcu smisel njegovega poklicnega poslanstva in mu dajala potreben zagon.

Razlika med stresom in izgorevanjem je v tem, da slednje vključuje razvoj negativnih stališč in vedenja od prejemnikov storitev, dela in organizacije, medtem ko se pri stresu to ne zgodi nujno. Stres lahko izkusi vsak, medtem ko izgorelost lahko izkusijo le tisti, ki z navdušenjem začnejo svojo kariero, imajo visoke cilje in pričakovanja. Ugotovljeno je, da so tisti, ki pričakujejo, da bodo dobili pomembnost zaradi svojega dela, bolj nagnjeni k izgorevanju (Pisanec 2010, 18).

Tabela 2: Razlika med stresom in izgorevanjem

STRES	IZGOREVANJE
Stres je povezan z neuravnoteženim intelektualnim, čustvenim in fizičnim stanjem.	Je sindrom nenehnega razočaranja.
Oseba ima občutek ogroženosti.	Izhaja iz posameznikovih neuresničenih potreb in pričakovanj.
Odraža se v fizičnih in čustvenih reakcijah, ki so lahko pozitivne ali negativne.	Psihični in fizični simptomi, ki zmanjšajo samozavest.
Traja lahko daljše časovno obdobje.	Razvija se postopoma.

Vir: Pisanec 2010, 18

Med avtorji področnih publikacij obstaja veliko razlag izgorelosti. Nekateri pravijo, da je izgorelost stanje fizične, čustvene in duševne izčrpanosti, ki nastopi kot posledica dalj časa trajajoče, čustveno zahtevne obremenitve na delovnem mestu. Drugi spet, da je izgorelost stanje, ko je posameznik postavljen pred zahteve, ki presegajo njegove sposobnosti, zalogo energije, moč in razpoložljiva sredstva. Tretji pa izgorelost pojmujejo kot skupek različnih simptomov, ki se kažejo telesno in čustveno ter na področju vedenja in mišljenja. Pravzaprav gre za eno izmed motenj v komunikaciji človeka z okoljem, ko se posameznik na izzive okolja odziva s hormoni namesto z možgansko skorjo na prastar, za zrelega človeka neustrezen način (Pisanec 18-19, 2010).

3.4.2 Telesne posledice stresa pri delu

Stres ima vse večji vpliv na zdravstvene posledice zaposlenih, ki so povezane z boleznimi telesnega in psihosomatskega izvora. Zdravstvene težave, povezane z razmerami pri delu in s tem povezanim stresom v delovnem okolju, so različne. Te so: poklicne bolezni, z delom povezane bolezni, poškodbe pri delu in invalidnost.

Telesna znamenja stresa, kot so motnje v spanju, drgetanje, povečan krvni pritisk, glavoboli, slabost, želodčne in druge prebavne težave ter upad imunskega sistema, spadajo med zgodnje znake stresa. Kronične bolezni se razvijajo počasneje in na njihov razvoj vpliva več dejavnikov, ne le stres. Vendar je dokazano, da ima stres

posredno vlogo pri nastanku nekaterih kroničnih bolezni, kot so bolezni srca in ožilja, rak, psihične motnje, bolezni prebavil, povišan krvni pritisk, zvišana vsebnost holesterola in maščob v krvi itd.

3.4.3 Vedenjske posledice stresa pri delu

Vedenjske posledice stresa v delovnem okolju so težje opazne kot telesne posledice, saj jih ponavadi povezujemo z drugimi vzroki. Te posledice vplivajo na splošno počutje zaposlenih, na motiviranost, predanost ali odtujenost od dela, spremembo delovanja zaposlenih itd.

Zaradi stresnih pritiskov posameznik ne zmore več ohraniti enakega vedenja, ki se nehoti spremeni, kar posameznik opazi, vendar ponavadi ne ve, zakaj se drugače obnaša. Vedenja, kot jih navaja Ihan (2004, 141), so značilna posledica stresa v delovnem okolju, in sicer:

- nerazpoloženost s pesimizmom, pobitostjo, žalostjo;
- do sodelavcev smo nestrpni, napadalni, zadirčni, netolerantni;
- občutek tesnobe ob novih obremenitvah na delovnem mestu;
- izguba smisla za humor, sprostitvev in razvedrilo;
- izguba zanimanja za ljudi in dogajanje okoli sebe;
- žaljiv ali nesramen odnos do sodelavcev;
- slabša sposobnost koncentracije, pozabljenost;
- izguba motivacije za ustvarjalno delo;
- zmanjšanja miselna prožnost;
- odpor do timskega dela in skupinske pripadnosti;
- izogibanje pogovorom, sestankom;
- zmanjšano samospoštovanje.

3.4.4 Psihične posledice stresa pri delu

Rezultati raziskav kažejo, da je stres zelo pogosta posledica neustreznih psihosocialnih pogojev v delovnem okolju. Psihosocialni problemi, ki izvirajo iz uživanja alkohola, tobaka in drog, iz nasilja, stresa, so glavni razlogi za poškodbe pri delu, za bolezni ter odsotnost z dela.

Najpogostejše psihične posledice stresa v delovnem okolju so:

- depresija, ki nastane zaradi enostranskega delovanja kroničnega stresa na organizem. Le-temu se možgani prilagodijo tako, da se začnejo slabše in z bolj plitvim čustvovanjem odzivati na okolico;
- zasvojenost s pomirjevali, ki je značilna za ljudi, ki trpijo zaradi stresa in občutkov tesnobe ali pa so depresivni zaradi čustvenih pretresov, na primer ločitve ali izgube ljubljene osebe;
- negativna samopodoba, ki izvira iz odnosa do samega sebe in je ocena lastnih sposobnosti;
- nespečnost, zaradi katere vsaj občasno trpi večina ljudi in je najpogostejše posledica pretirane izpostavljenosti stresu ali pritiskom;
- kronična utrujenost, ki je posledica stresa ter spleta duševnih in telesnih dejavnikov, npr. prehude vsakodnevne obremenitve in prehitrega življenjskega ritma, kar je povod za stres;
- napadi panike, ki so med najbolj neprijetnimi posledicami stresa. Brez vsakega razloga nam začne nenadoma razbijati srce, postanemo omotični, potimo se in se tresemo, strah nas je, da se bomo na mestu zgrudili, onesvestili ali celo umrli;
- strah in anksioznost, znak živčne napetosti, tesnobe, treme, zaskrbljenosti. Običajno je anksioznost oziroma strah ali tesnoba popolnoma normalna reakcija na dejansko ali grozečo nevarnost, saj pomaga ubežati trenutni nevarnosti ali se izogniti prihodnji, pripravi naše telo na boj ali beg (Powell 1999, 18-41).

-

Doživljanje psihične obremenjenosti je po podatkih Eurostata drugi najpomembnejši zdravstveni problem, ki zadeva 41, 2 milijona aktivne evropske populacije, stroški zdravljenja pa znašajo 20 milijard letno (Molan in Molan 2008, 37).

Policisti neradi govorijo o svojih osebnih težavah, zato so tudi otežene raziskave o psihosomatskih motnjah pri njih.

Pri policistih so v primerjavi z ostalo populacijo ugotovili več psihosomatskih obolenj, kot so bolezni srca, glavoboli, visok krvni tlak, bolezni prebavnega trakta, alergične reakcije in ostali s stresom povezani bolezenski simptomi. Riziknost policistov je višja

glede na kardiovaskularne in gastrointestinalne bolezni. Višje je tudi tveganje za nastanek depresij in samomora (Umek in Selič 1994, 25).

Kar polovica vprašanih policistov iz vzorca (Umek in Selič 1994) je izjavila, da specifičnost dela vpliva na njihovo zdravje in tudi razpoloženje, tretjina je navedla odnos do partnerja in četrtna družabno življenje. Čeprav se s skrbjo za svoje zdravje ukvarja kar tri četrtine preizkušancev, njihovi odgovori kažejo, da jih bremenijo številne zdravstvene težave: 52 odstotkov jih opaža znake srčne nevroze, 35 odstotkov jih poroča o težavah z želodcem, 34 odstotkov ima težave s prebavo, 27 odstotkov glavobole, 21 odstotkov revmatične težave, 17 odstotkov pa povišani krvni tlak (Umek in Selič 1994, 25).

Rezultati številnih raziskav potrjujejo domneve, da je v policijski organizaciji nujno treba narediti več pri problemu odpravljanja ali omilitve stresa ter reševanju posledic stresa.

4 STRESNOST POLICIJSKEGA DELA

Policijsko delo je specifično in vseh stresorjev se že zaradi same narave dela policistov ne da regulirati. Policijsko delo je način življenja. Na policista pretijo nevarnosti, ki ga lahko telesno in zdravstveno ogrožajo, in dogodki, ki ga lahko čustveno prizadenejo.

Policistovo življenje je v nenehni napetosti. Stresni so lahko opravljeni s sodišči, razmere z javnostjo, delo v izmenah, slabi odnosi v organizaciji, dolgočasje, osebni dohodki itd. Policisti imajo 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. Policijsko delo je tesno povezano z ljudmi, med katerimi je veliko asocialnih, in zato je delo policista eno izmed najbolj stresnih.

Na osnovi rezultatov mnogih raziskav in tudi splošnega prepričanja velja policijsko delo za enega izmed najbolj stresnih oziroma psihično najnevarnejših poklicev. Vendar so nekatere raziskave (opravljene v ZDA) primerjanja poklicev policistov, gasilcev in mestnih uslužbencev pokazale, da imajo največ zdravstvenih težav mestni uslužbenci in ne policisti. To so razložili s tem, da so policisti in gasilci verjetno ljudje, ki so zaradi izbire in lastnega interesa sposobnejši za poravnavanje stresa.

Zanimanje za stres v policiji je največje v razvitih državah, kjer se zavedajo, da je stres lahko posledica avtokratične vodstvene ureditve, preobilice dela, pomanjkanja osebnega priznanja, problematičnih razmer med policijo in javnostjo, administrativnih del za policijsko delo in podobno (Pečar 1993, 10).

V naslednji tabeli so prikazani poklici glede na stopnjo stresnosti. Primerjali so več sto zaposlitev na podlagi različnih metod, med katerimi so nadurno delo, norme, roki, tekmovalnost, fizične zahteve, delovne razmere, prevzem tveganja, zahteva po osebni pobudi, zahteva po vzdržljivosti in delo na očeh javnosti. Čim večje je število

točk, tem večji je stres pri posamezni zaposlitvi. Po tabeli sodeč je poklic policista med najbolj stresnimi poklici, poklic knjižničarja pa med najmanj.

Tabela 3: Lestvica stresa glede na vrsto poklica

Rudar	8.3	Strojniki	4.3
Policist	7.7	Kmet	4.8
Gradbenik	7.5	Vojak	4.7
Novinar	7.5	Veterinar	4.5
Pilot	7.5	Državni uradnik	4.4
Paznik	7.5	Računovodja	4.3
Oglaševalec	7.3	Posredovalec za nakup in prodajo	4.3
Zobozdravnik	7.3	Frizer	4.3
Igralec	7.2	Lokalni državni uradnik	4.3
Politik	7.0	Tajnica	4.3
Zdravnik	6.8	Odvetnik	4.3
Rubežnik	6.8	Umetnik, oblikovalec	4.0
Filmski producent	6.5	Arhitekt	4.0
Medicinska sestra, babica	6.5	Pediker	4.0
Gasilec	6.3	Optik	4.0
Glasbenik	6.3	Projektant	4.0
Učitelj	6.2	Poštar	4.0
Socialni delavec	6.0	Statistik	4.0
Poslovodja	5.8	Laboratorijski tehnik	3.8
Tržnik	5.8	Bankir	3.7
Poklicni nogometaš	5.8	Računalničar	3.7
Trgovec, asistent v prodaji	5.7	Jezikoslovec	3.7
Borzni posrednik	5.5	Kozmetičar	3.5
Voznik avtobusa	5.4	Duhovnik	3.5
Psiholog	5.2	Astronom	3.4
Založnik	5.0	Negovalka	2.8
Diplomat	4.8	Knjižničar	2.0

Vir: Pettinger 2002, 15

4.1 Razvojne faze policijske kariere

V poklicni karieri policista obstajajo štiri razvojne faze glede na prilagojenost policijskemu delu, in sicer:

1. FAZA ALARMA (od 0 do 5 let)

Policist se v tej fazi spozna z realnostjo policijskega dela. Običajno ima mlad policist idealizirane predstave o delu, naenkrat pa se sooči s smrtjo, poškodbami, ki so posledica zločinov in nesreč, sovražnostjo osumljencev, dolgotrajnim dežuranjem in patroliranjem ter obilico administrativnega dela. Policist je v tej fazi nemalokrat razočaran nad policijskim delom, dvomi v svoje sposobnosti za to delo, manjka mu samozaupanja in že to je samo po sebi dovolj stresno.

2. FAZA STREZNITVE (od 6 do 13 let)

To fazo označuje grenko razočaranje in policist uvidi in sprejme, da kaj dosti ne more prispevati k reševanju problemov. Postane skrajno ciničen in nezaupljiv. V tej fazi policist s cinizmom poravnava s stresom.

3. FAZA OSEBNIH VREDNOT IN INTERESOV (od 14 do 20 let)

V tej fazi se policist usmeri od policijskega dela. Delovni stres se unese in v ospredje pridejo osebni cilji in interesi. Izgine občutek strahu pred neuspehom in s potrebo »biti policist« je opravljeno.

4. INTROSPEKTIVNA FAZA (20 let in več)

Po dvajsetih letih dela se policist počuti relativno varnega. Izkusil je že vse mogoče dogodke in jih je sposoben relativno uspešno obvladovati. Zaveda se, da je upokojitev blizu, kar mu daje občutek neodvisnosti in to stresnost dela močno zmanjša.

Kot je razvidno iz razvojnih faz prilagojenosti policijskemu delu je prvih trinajst let policijskega dela najbolj stresnih. Zato bi morali v policijski organizaciji to upoštevati ter nuditi policistom primerno podporo in pomoč (Mohorič 2007, 5-6).

4.2 Dejavniki stresa pri policistih

Mohorič (2007, 6-7) povzema, da so ameriški raziskovalci so v raziskavah najbolj stresnih življenjskih dogodkov policistov ugotovili naslednje:

1. Nasilna smrt partnerja pri opravljanju službe.
2. Odpust iz policije.
3. Vzeti življenje komu (pri opravljanju službe).
4. Streljanje na kolega (pri opravljanju službe).
5. Samomor policista, ki nam je bližnji prijatelj.
6. Nasilna smrt policista pri opravljanju službe.
7. Umor, ki ga je zagrešil policist.
8. Poškodba zaradi nasilnega dejanja (v službi).
9. Poškodba policista zaradi nasilnega dejanja.
10. Suspenz.
11. Neopravičeno dejanje.
12. Zasledovanje oboroženega osumljenca.
13. Obravnava nasilne smrti otroka.
14. Daljša odsotnost od družine.
15. Osebna vpletenost v streljanje.
16. Zmanjšanje plače.
17. Opazovanje policijske korupcije.
18. Sprejemanje podkupnine.
19. Sodelovanje v policijski korupciji.
20. Situacije s talci.
21. Obravnavanje nesreč s smrtnim izidom otroka.
22. Napredovanje manj sposobnega policista.
23. Preiskava notranje zaščite proti policistu.
24. Zabarikadirani osumljenec.
25. Situacija s talci zaradi družinskih preprirov.

Stresnost policijskega dela so ugotavljali tudi za slovenske policiste. Dr. Peter Umek in dr. Polona Selič sta rezultate raziskave Psihosocialni status in razmere delavcev v takratnem organu za notranje zadeve objavila v reviji Policija (1994, 31-46).

Mohorič (2007, 7-8) je iz raziskave Psihosocialni status in razmere delavcev v takratnem organu za notranje zadeve povzel najbolj obremenjujoče situacije policistov:

1. Neustrezen življenjski standard glede na delovne obremenitve.
2. Neustrezno nagrajevanje nadurnega dela.
3. Premestitev na drugo delovno mesto proti svoji volji.
4. Neurejena prehrana.
5. Slaba tehnična oprema.
6. Razporeditev v kraj bivanja v nasprotju z lastno željo.
7. Pogosta odsotnost od družine.
8. Zavest o neučinkovitosti delovanja policije.
9. Pristransko ocenjevanje s strani predstojnikov.

Prav tako so bile raziskave glede stresnosti policijskega dela opravljene po posameznih področjih dela slovenske policije, in sicer:

a.) Stresne situacije pri delu mejne policije – južna meja:

1. Delo v izpušnih plinih.
2. Neprimerni delovni prostori.
3. Enoličnost dela.
4. Namestitev proti svoji volji.
5. Problem prehranjevanja.
6. Žalitve in provokacije.
7. Stransko ocenjevanje s strani predstojnikov.

b.) Stresne obremenitve pri delu prometne policije:

1. Obveščanje svojcev o prometni nesreči s smrtnim izidom.
2. Delo v izpušnih plinih.
3. Skrb za zdravstveno stanje policistov.
4. Časovni razmak med obravnavanjem kršitelja in njegovim kaznovanjem.
5. Nevarnost pri delu.
6. Delo v vročini.
7. Delo ob nedeljah in praznikih.
8. Zgodnje začenjanje dela (ob 05.00).

9. Menjava sodelavcev.

10. Ogroženost pri ogledu kraja prometne nesreče.

c.) Stresne obremenitve pri obravnavi hujših prometnih nezgod:

1. Obveščanje svojcev o smrti.
2. Prizadetost ob poškodbah znancev in prijateljev.
3. Prizadetost ob poškodbah otrok.
4. Nevarnost pri zavarovanju prometne nesreče.
5. Ugotavljanje identitete udeležencev.
6. Skrb za vredne predmete udeležencev.
7. Primernost tehnične opreme.
8. Motnje postopkov in radovedneži.
9. Delo v izrednih razmerah.

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 itd. Za policiste z družinami in otroki je delo ponoči, ob praznikih in ob vikendih še posebej obremenjujoče. Za vodstvene delavce v policijskih enotah predstavlja dodatno obremenitev odgovornost za delo podrejenih, še posebej v tem času izpostavljenosti postopkov policije in policistov javnosti.

Huselja je v strokovnem prispevku za revijo Varnost (2009, 32-33) navedel zgolj nekatere specifične vzroke stresa pri delu policistov:

- kolpleksna 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 usmrnitev;
- težave s preklapljanjem med službo in domom oziroma prostim časom;
- 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 obveznosti v primeru civilnih tožb, povezanih z opravljenimi nalogami, 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 do 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 bistveno represivno, saj odreja ukaze in omejuje gibanje osebam, ki so s tem tako ali drugače prikrajšane ali so v nasprotju z njihovimi pričakovanji. Kaznuje, izreka globe, pripravlja poročila in kazenske ovadbe. Pod zakonskimi pogoji posega v človekove pravice in svoboščine. 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 preizkusi 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 ...);
- izpostavljanje grožnjam, ki so jih sami ali s svojimi družinami deležni zaradi zakonitega ukrepanja, kar nedvomno vpliva na odnos do dela in na osebno življenje;

- nezmožnost lastnega vplivanja in odločanja na delo.

Večina naštetih dejavnikov spada med organizacijske dejavnike ali stresorje, kar pomeni, da so ti dejavniki tesno povezani z izvajanjem nalog oziroma službe.

4.2.1 Osebnost pri policistih kot dejavnik stresa

Idealnega policista bi lahko opisali z značilnostmi, kot so zreła osebnost, čustvena stabilnost, odgovornost, zanesljivost, biti mora zaupanja vreden in iniciativen. Ne sme imeti predsodkov, biti mora pogumen, odziven, znati mora vzpostaviti avtoriteto, mora biti časten in dobrega zdravja (Anželj 2008, 3).

Avtorji omenjajo več lastnosti policijske osebnosti, kot so konvencionalizem, avtoritarno podrejanje, avtoritarno agresivnost, nesprejemljivost, vraževernost in stereotipnost, težnjo po moči in trdosti, destruktivnost, cinizem in preobremenjenost s spolnostjo (Anželj 2008, 33).

Vastola ugotavlja, da je model tako imenovane policijske osebnosti mogoče razumeti na tri različne načine (po Anželj 2008, 32-33):

- Predispozicijski: V ospredju je osebnost posameznika, ki se zaradi avtoritarnih potez odloča za delo v policiji.
- Socializacijski model: Ta model domneva, da policijsko delo povzroča pojav avtoritarne osebnosti.
- Subkulturni: Predpostavlja, da je avtoritarnost posledica izobrazbenega primanjkljaja in se izkazuje kot neprofesionalno vedenje v odnosu policista do državljanov. Avtoritarnost je posledica neprofesionalnega opravljanja policijskega dela.

Raziskave odkrivajo, da ni dokazov o obstoju policijske osebnosti. Strinjajo pa se o obstoju nekaterih značilnosti osebnosti policistov (Anželj 2008, 37):

- nezaupljivost do vsega neobičajnega,
- stereotipnost in močni predsodki,
- cinizem,
- konvencionalnost.

Na policijsko osebnost delujejo policijska subkultura, dejavniki policijskega dela, kot so frustracije, stres, nezadovoljstvo, družinske razmere, ki spreminjajo osebnost (Anželj 2008, 35).

Objektivni dogodki se zgodijo, vendar pa je njihov pomen odvisen od ocene posameznika. Dogodek predstavlja stresno situacijo le, če ga kot takega dojema posameznik. Kako bo posameznik ocenil dogodek, se spoprijel s stresno situacijo, pa je odvisno tudi od posameznikovih osebnih lastnosti (Anželj 2008, 40).

Osebnostne lastnosti, ki prispevajo k spoprijemanju s stresom, so na primer nevroticizem, vestnost, optimizem, osebnostna čvrstost, internalnost, eksternalnost, tip vedenja. Na določene osebnostne lastnosti, na primer na vestnost, se gleda kot na zdrave, na druge kot nezdrave (impulzivnost, cinizem, iskanje vznburjenja) (Anželj 2008, 37).

4.2.2 Stigmatizacija kot dejavnik stresa pri policistih

Eno največjih ovir pri premagovanju težav, povezanih s stresom pri policistih, predstavlja stigmatizacija. Po eni strani stigmo spremljajo občutki krivde in sramu, kar lahko vodi v stres, po drugi strani pa je stigmatizacija lahko pomemben razlog, da policisti težko poiščejo pomoč oziroma težko sprejmejo razlago, da so njihovi simptomi in težave posledica stresa.

4.2.2.1 Opredelitev stigme

Vzroki za stigmatizacijo izvirajo iz kulturno pogojenih odnosov do drugačnih in iz različnih predpostavk o vzrokih za drugačnost. Ljudje se z njimi ne morejo identificirati oziroma razumeti njihovega vedenja. Bistvena osnova, ki sproži stigmatizacijo, je nesposobnost vživljanja v občutke »drugačnih« ljudi. Stigma je tako proizvod družbenega označevanja in nerealna lastnost prizadetega posameznika. Stigma je nekaj, kar označuje človeka, da je zaradi svoje določene lastnosti drugačen, slabši in zato vreden zaničevanja in izrinjanja iz središča družbenega dogajanja (<http://www.depra.si/datoteke/destigmatizacija.pdf>).

Velik del stališč in prepričanj obsega relativno enostavne in trdno zasidrane sodbe in presoje, ki se nanašajo na različne osebe, objekte, pojave in dogajanja. Takšnim skupinsko veljavnim stabilnim, enostavnim in posplošenim kognicijam, ki se nanašajo na različne objekte, pravimo stereotipi. Stereotipe navadno tesno povezujemo s

predsodki. Ti pomenijo vnaprejšnje in nekritično prevzete vrednostne sodbe, ki ne temeljijo na logično in empirično utemeljenih presojah, ampak na nekritično stereotipnih, posplošenih predstavah, ki so skrajno poenostavljene in kategorične (»ženske so slabe voznice«, »črnci so neumni«). Stereotipi in diskriminacija opominjajo na prisotnost stigmatizacije.

Stigmo spremljajo občutek sramu, krivde in zanikanje težav. Zato stigmatizirane osebe velikokrat poiščejo pomoč oziroma težko sprejmejo razlago, da so njihovi simptomi in težave posledica stresa, duševne motnje. Stigmatizacija duševnih motenj ima dolgo zgodovino, vendar se stigma v zadnjih dvesto letih v razvitih državah še stopnjuje, med drugimi tudi zaradi urbanizacije in industrializacije družbe, ki od posameznika zahteva čedalje večjo stopnjo izobrazbe, kvalifikacij in prilagajanje vsem zaposlitvenim sektorjem. Stereotipi o duševnih motnjah nasploh so v vsaki kulturi zelo trdovratni in se jih ne da preprosto spremeniti z racionalnimi argumenti. Stigmatizacija je celo eden od razlogov, zakaj družba daje različnim programom za duševno zdravje manjšo prednost kot programom telesne bolezni. Programi za fizično zdravje so pogostejše izvajani in za njih se porabi več sredstev kakor za psihično zdravje (<http://www.depra.si/datoteke/destigmatizacija.pdf>).

4.2.2.2 Stigma psihosomatskih motenj pri policistih in policijska subkultura

Če želimo razumeti stigme pri policistih in psihosomatskih boleznih kot posledico stresa pri policistih, moramo najprej razumeti, kako svojo vlogo v svetu doživljajo policisti.

Organizacijska kultura v policiji kot policijski »delovni osebnosti« je posledica interakcije treh značilnosti policijskega dela (nevarnost, avtoriteta, storilnosti pritisk). Osnovna značilnost policijske subkulture je prepričanje o poslanstvu. Policisti menijo, da je njihov poklic način življenja. Vzorčno povezani dejavniki, kot so poslanstvo, akcija, cinizem, pesimizem, znatno pripomorejo k nastanku subkulture. Ta se razvija kot prilagoditvena reakcija policistov na posamezne razmere. Za policijsko subkulturo so značilni sumničavost, solidarnost, konservativnost, mačizem, rasizem, pragmatizem.

Bodoči policisti si delo policista predstavljajo kot pestro, izzivalno in zahtevno. Ta neskladja s pričakovanji o policijskem delu lahko policisti sprejemajo kot stresno, ko se spoprimejo z realnostjo policijskega dela, ki je v nasprotju s pričakovanim pogosto

dolgočasno, obrobno. Prav to neskladje pa je tudi povod za nastanek cinizma. Ne vidijo več smisla v policijskem delu in postanejo pesimistični, ko vidijo, da svojega poslanstva ne bodo mogli doseči. Policijska subkultura je reakcija prilagoditve na te razmere (Zatler 2009, 31).

Posebna vrsta stereotipov so matastereotipi. To je posameznikova predstava o tem, kakšno predstavo imajo drugi o njem. Policijski poklic kot »junaški« zahteva moč in nezlomljivost. Policijski poklic je označen za junaškega in tudi javnost jih dojema kot takšne, policisti pa sami sebe prav tako. Ker je policijski poklic obravnavan kot takšen, bi s priznanjem o težavah, kot so na primer posledice stresa, policisti priznali svojo nemoč in tako nesposobnost opravljati dolžnosti, ki jih njihova narava dela narekuje. Lahko bi sklepali, da psihične in fizične težave, ki so posledica stresa, policisti dojemajo kot rezultat šibkosti, zato policisti o svojih težavah z zdravjem neradi govorijo.

Za poklice, ki jih uvrščamo med stresne, je značilno, da se njihovi posamezniki socialno izolirajo. Tako je tudi pri policistih ena od posledic tovrstne stigme socialna izolacija. O svojih težavah se policisti pogovarjajo le s svojimi sodelavci-partnerji, s katerimi delajo, saj jih po njihovem bolje razumejo, in se ne obračajo po pomoč k strokovnjakom. Zaradi policijske subkulture in slabih odnosov pa se mnogokrat ne morejo zaupati niti njim.

Stigma v povezavi s posledicami policijskega dela (psihosomatskimi posledicami kot posledicami stresa) torej predstavlja oviro pri poskusih izboljšanja kakovosti življenja prizadetih in njihovih družin (Zatler 2009, 32).

4.3 Stresorji, ki vplivajo na delo policistov

Pojavom, ki telesno in duševno obremenjujejo našo osebnost, pravimo stresorji. Vsi stresorji niso škodljivi ali obremenjujoči. Psihološko so pomembni predvsem tisti stresorji, ki povzročajo duševne in vedenjske učinke. Takšnih pa je veliko. Raziskovalci so ugotovili, da so obremenjujoči stresi lahko posledica delovanja enkratnih hudih stresnih dogodkov, lahko pa so posledica delovanja ponavljajočih se

vsakdanjih drobnih stresov. Drobni stresi so lahko prijetni in spodbudni, lahko pa so neprijetni in če se takšni nakopičijo, nam lahko zagrenijo življenje (Musek 1993, 347). Delitev virov stresa v posamezne skupine je pogosto težko. Mohorič (2007, 8-9) deli stresorje, ki vplivajo na delo policistov, v naslednje skupine:

4.3.1 Zunanji stresorji

Med najpogostejše zunanje stresorje prištevamo frustracije, ki jih doživlja policist v zvezi s sodiščem in sredstvi obveščanja, negativnimi stališči javnosti do policijskega dela pa tudi z različnimi političnimi odločitvami, ki sovpadajo z opravljanjem policijske službe.

4.3.2 Organizacijski stresorji

Različni avtorji navajajo kot organizacijske stresorje specifičnost policijskega šolanja in usposabljanja, omejene možnosti napredovanja, težave z administrativnim delom, premestitve in plačo. Po nekaterih raziskavah policisti te stresorje doživljajo kot zelo pomembne, med njimi pa izstopajo pomanjkanje možnosti odločanja in premajhna plača. Poseben problem je tudi možnost napredovanja ter razmeroma majhne možnosti samoodločanja. Od policistov se zahteva razmeroma visoka raven izobrazbe, inteligentnost, smisel za humor itd. Večina policistov teh svojih lastnosti ne more unovčiti pri svojem delu, ker so utesnjeni z navodili nadrejenih. Poleg teh stresorjev velja omeniti tudi administrativno delo, policiste pa obremenjuje še prevelika birokracija policije, disciplinski postopki ter zahteve po višjih osebnih in moralnih standardih, kot veljajo za druge.

4.3.3 Delovni stresorji

Ti stresorji vključujejo neprestano izpostavljenost različnim tragedijam in ljudem v težavah, kot tudi strah, nevarnost in neaktivnost oz. dolgčas, ki je povezan z delom. Policisti, ki so doživeli napad, ki jih je življenjsko ogrozil, niso kazali več simptomov kot drugi policisti. Izražali pa so večjo sovražnost, nezaupljivost in nelagodje do drugih. Nekateri raziskovalci trdijo, da si policisti ne dopustijo, da bi razmišljali o nevarnosti, ker bi to ogrozilo njihovo duševno zdravje in delo. Nevarnost so sprejeli kot vsakdanji vidik dela.

4.3.4 Osebni stresorji

Ti stresorji vključujejo razmišljanja o osebnem uspehu in varnosti, pritisku sodelavcev in tiste stresorje, ki izvirajo iz policijskega dela, kot so zdravstveni in zakonski problemi. Policisti se naučijo premagati psihološki stres z emocionalno neprizadetostjo in z emocionalnim nevključevanjem. Tak način prenašajo tudi v družinsko življenje, kar pa ni ugodno za družinsko vzdušje.

5 UKREPI ZA ZMANJŠANJE OZIROMA ODPRAVO STRESNIH DEJAVNIKOV V POLICIJI

5.1 Organizacijski nivo

Za vodstvo Ministrstva za notranje zadeve oziroma policije je izredno pomembno, da se zave ključnih segmentov dela, ki negativno vplivajo na psihosocialno vzdušje oziroma zdravje zaposlenih. Med le-timi so: organiziranost in organizacija dela v policijskih enotah; karierni sistem in možnosti napredovanja, plača in (ne)finančne oblike stimulacije; delovno okolje – logistična podpora in materialno tehnična sredstva. Posebno pozornost pa si zaslužita področje operativnega dela, ki poleg pravno-materialnega okvirja vključuje tudi druge segmente, ki so odvisni od delovnega področja, okolja, vrst nalog, ki jih policist opravlja, izpostavljenosti nevarnostim, ter področje psihosocialnega zdravja. Generalni direktor policije Janko Goršek je s pozitivnim pristopom do reševanja problemov, sprejemi policistov s terena in čestitkami za uspešno opravljeno delo vnesel nov pristop, ki so ga zaposleni in predvsem policisti dobro sprejeli. Vse afere, ki policijo spremljajo od osamosvojitve, so slabšale njen položaj v očeh javnosti, številne reorganizacije in spremembe pa so poleg pozitivnih, prinesle tudi nekaj negativnih. Nekatere raziskave in ankete so potrdile, da je večina upokojenih policistov zaključila kariero predvsem zaradi slabih medsebojnih odnosov in slabega vzdušja v kolektivih. Takojšnja upokojitvev je bila v bistvu odziv na njihovo »pasivno toleranco« v delovnem okolju, kjer se niso počutili dobro. Danes pa smo priča, da »aktivni« policisti odhajajo ne samo v Slovensko vojsko ali druge državne organe, ampak tudi v različna podjetja za skladiščnike, voznike, prodajalce, ipd. Zato je uvedba in nadgradnja sistemskih strategij za zmanjševanje stresa pri zaposlenih nujna.

Huselja (2009, 31-32) je v prispevku za revijo Varnost navedel nekaj ukrepov Ministrstva za notranje zadeve in policije, ki bi jih bilo poleg že obstoječih aktivnosti smotno izvesti, in so naslednji:

1. Pridobitev objektivnih podatkov in posnetek stanja, na podlagi katerega se določijo izhodišča za ureditev področja, ki zadeva stres. Izpostavil pa je le nekatere stresne dejavnike in možne strategije za zmanjševanje stresa pri zaposlenih;

- **vrsta zaposlitve** se lahko rešuje s preoblikovanjem dela. Vodje bi tako morali biti pozorni na element obogatitve dela in izboljšanje vsebinskih dejavnikov, med katere spadajo odgovornost, samostojnost, priznanje za dobro opravljeno delo, možnost za nadaljnji razvoj in napredovanje. V modelu za preoblikovanje so delovni učinki odvisni od treh kritičnih psihičnih stanj, in sicer: a. pomembnost dela – zaposleni ve, da je treba delo opravljati, kar je pomembno zanj ali za koga drugega; b. doživljanje odgovornosti – zaposleni čuti odgovornost za opravljeno delo; c. poznavanje rezultatov – zaposlenemu omogoča, da oceni uspešnost svojega dela, pri čemer je zelo pomembna »povratna zveza«, ki omogoča poznavanje rezultatov dela;
 - **analiza in opredelitev vloge policista**, ki je zelo kompleksna, konfliktna, negotova, s preveliko ali premajhno odgovornostjo in/ali obremenjenostjo;
 - **ustvarjanje ugodne organizacijske klime**, saj sta struktura organizacije in klima v delovnem okolju možen izvor stresa za zaposlene, kar je možno reševati z decentralizacijo, participativnim odločanjem in izboljšanjem klime. Druga strategija bi v policijskih enotah potrebovala več pozornosti, saj se na ta način oblikujejo komunikacijski sistemi in kanali v organizaciji, kar omogoča vsem zaposlenim vključitev v proces oblikovanja pomembnih odločitev;
 - **načrtovanje kariere** je področje, kateremu je potrebno nameniti posebno pozornost, saj izredno vpliva na kakovost in količino opravljenega dela ter pripravljenost za sodelovanje, zmanjša pa tudi število odpovedi delovnega razmerja, hkrati pa preprečuje pojav cinizma, absentizma in ostalih negativnih posledic;
 - **delovne razmere**, med katere sodijo: hrup, vibracije, prah, neugodno toplotno okolje, vremenske razmere, nevarnosti, itd. bi bilo treba, kolikor je mogoče zmanjšati.
2. Odobritev dodatnega raziskovanja tega področja, s ciljem ocenitve že pridobljenih podatkov, pridobitve novih ter primerjave z obstoječimi programi aktivnosti.
 3. Razširitev programov usposabljanja vodstvenih delavcev s poudarkom na pridobitvi kompetenc, povezanih z organizacijo dela in vodenjem. Marsikdaj zelo dobri operativci zatajijo kot vodje ali se izgubijo v sivem povprečju zaradi pomanjkanja specifičnih znanj s področja vodenja.

4. Zaposlitev psihologa/psihologov, ki bi poleg določitve sistemskih ukrepov na tem področju, priprave preventivnih programov tudi aktivno pripomogli k stalni dostopnosti v primeru potrebe in neposrednemu vključevanju na terenu, kjer bi lahko nudili strokovno pomoč. V okviru tega bi zagotovo bilo potrebno določiti varovalne mehanizme poleg že obstoječih, saj v naši družbi obisk psihologa še vedno velja za sramotitev.
5. Sedanje inštruktorje za vadbo bi bilo zelo koristno dodatno usposobiti, da bi lahko v okviru taktične vadbe policistom predstavili in jih naučili sprostitvenih vaj ali tehnik, predvsem preponskega dihanja. Na ta način bi policistom približali sprostitvene tehnike, saj bi jih izvajali periodično, skladno s programi praktične vadbe, ki se izvaja v policijskih enotah.
6. Priprava programov za kadrovske delavce na državnem ali regijskem nivoju, da bi lahko še bolj strokovno in predvsem odločneje posegali v tovrstno problematiko. Veliko ceneje in bolj učinkovito je preventivno delovanje in odprava stresorjev kot pa ukrepanje ob nastalih posledicah.
7. Angažiranje stanovskih organizacij pri reševanju tovrstne problematike, pri čemer bi lahko sindikat, društva in združenja odigrali bolj aktivno vlogo.
8. Obstoječemu programu anti-stresnega programa »Arto of Living« dodati še kakšnega drugega in tako ustvariti paleto vsebinsko različnih programov.
9. Pri izvajanju anti-stresnih programov bi bilo zelo smotno uporabiti sistem multiplikatorjev oziroma usposobitve določenega števila zaposlenih, kar bi omogočilo hitrejši in bistveno cenejši prenos znanja in sprostitvenih tehnik.
10. Po vzoru nekaterih zahodnoevropskih policij bi lahko vpeljali tudi metodo programov pomoči zaposlenim. To so programi, kjer zaposleni, ki so nekoč tudi sami imeli določene težave in so jih uspešno premagali, vodijo skupine za pomoč zaposlenim, ki tovrstne težave še imajo.

V povzetku poročila Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu so primeri študij za zmanjšanje stresa. Ena izmed študij je tudi politika obvladovanja stresa v belgijski zvezni policiji. Da bi belgijska zvezna policija pomagala svojim policistom, je uvedla politiko obvladovanja stresa in ustanovila »stresno skupino«, ki je zadolžena za izvajanje tega programa. Področja delovanja te multidisciplinarne skupine so

obvladovanje posttravmatičnega stresa, preprečevanje stresa, obveščanje in usposabljanje.

V poročilu je predstavljenih sedem dejavnikov kot pomembnih točk za učinkovite ukrepe pri preprečevanju stresa na delovnem mestu (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2009, 2):

1. Ustrezna analiza tveganja

Z oceno tveganja je treba naprej določiti izhodišče. V ta postopek se lahko vključijo ankete, vendar se le-te izvedejo le, če obstaja jasna namera, da se bodo na podlagi rezultatov sprejeli ustrezni ukrepi.

2. Temeljno načrtovanje in postopni pristop

Treba je postaviti jasne cilje in opredeliti ciljne skupine, kakor tudi določiti naloge, odgovornosti in dodeliti sredstva.

3. Kombinacija ukrepov, usmerjenih k delu, in ukrepov, usmerjenih k delavcu

Prednost je treba dati skupinam in organizacijskim ukrepom, da tveganja rešujejo pri viru. Ukrepi, usmerjeni k delavcu, lahko dopolnjujejo druge ukrepe.

4. Rešitve, odvisne od okoliščin

Izkušnje zaposlenih na delovnem mestu so pomemben vir za ugotavljanje težav in iskanje rešitev. Včasih je potrebno tudi zunanje strokovno mnenje.

5. Izkušeni strokovnjaki in intervencije na podlagi dokazov

Treba je uporabiti samo ustrezno zunanje strokovno mnenje.

6. Socialni dialog, partnerstvo in vključenost delavcev

Na vsaki stopnji intervencije sta pomembna vključenost in predanost zaposlenih ter vodstva na srednji in vodilni ravni.

7. Trajna preventiva in podpora vodstvu podjetja

Trajno izboljšanje ni mogoče, če vodstvo ni pripravljeno narediti sprememb. Obvladovanje tveganja mora postati glavno načelo poslovanja.

Stres, povezan z vlogo v organizaciji, je lahko zmanjšan na minimum tako, da se posameznikova vloga v organizaciji jasno definira in je tudi razumljena, ter so pričakovanja jasna in nekonfliktna. Nejasnost vloge se lahko zmanjša z natančno opredelitvijo delovnih nalog, pričakovanj sodelavcev ter odgovornosti povezanih z delovnim mestom. Stres, povezan z nejasnostjo vloge, se pogosteje pojavlja prav zaradi neustrezne ali pomanjkljive razlage nadrejenih, kakšna naj bi bila vloga posameznika na določenem mestu. Do stresa, ki ga povzroča konflikt vloge, pride zaradi nasprotujočih si delovnih zahtev. Lahko gre za določene naloge, ki jih posameznik ne želi opraviti ali pa ne spadajo pod njegove zadolžitve (Cartwright and Cooper 1997, 16-17).

5.1.1 Primer protistresnega programa za policiste v slovenski policiji

S posledicami stresa, ki ga doživljajo policisti pri opravljanju dela, se srečujejo vse policije v svetu. Vendar se policijske organizacije različno zavedajo resnosti posledic ter stresnih dogodkov, zato različno pristopajo k razreševanju stresnih situacij oziroma usposabljanju policistov. Izvajanje programa Umetnosti življenja mednarodne organizacije Art of Living Foundation (katere ustanovitelj je Sri Sri Ravi Shankar, duhovni učitelj) kot protistresnega programa za policiste v Sloveniji sodi med preventivni model psihohigienske dejavnosti v slovenski policiji. Izvajati se je začel leta 1998 in je namenjen policistom na vseh ravneh dela. Izvajanje protistresnih programov za policiste v Sloveniji sodi v preventivni model (Meško in Višnikar 2001, 202).

Izvaja se kot poseben program in k udeležencem pristopa z naslednjih vidikov (Meško in Višnikar 2001, 205):

- Samospoznavanja (na fizični in duševni ravni),
- uporabe različnih vrst dihanja in sproščanja,
- spoznavanja možnosti za zdrav način življenja, preživljanje prostega časa,
- uživanja hrane.

Slovenske raziskave o vplivih programov Umetnosti življenja ugotavljajo, da udeleženci protistresnega programa pozitivno vrednotijo tovrstno obliko usposabljanja, zato avtorja raziskave Meško in Višnikar menita, da je na področju

psihohigienske dejavnosti v slovenski policiji tak program izredno dobro sprejet (Meško in Višnikar 2001, 209).

Edina slaba stran tega programa je udeležba, saj se je zaradi omejenih finančnih sredstev protistresnega programa doslej lahko udeležilo le približno 4,5 odstotka zaposlenih v policiji, potrebe in tudi želje pa so bistveno večje. Visoke povprečne ocene o primernosti vsebine programa, prenosu znanja, doseganju ciljev in ostalih postavkah potrjujejo kvalitetno vsebino programa, dobre sposobnosti in komunikacijo med predavatelji in udeleženci ter dosledno upoštevanje strokovnih ciljev (Višnikar in Turk 2008, 155).

5.1.2 Preventivne dejavnosti pri problemu stresa v slovenski policiji

Preventivna dejavnost v boju proti stresu v slovenski policiji ni sistematično organizirana. Lahko pa bi rekli, da se izvaja s pomočjo strokovnjakov (psihološko svetovanje, socialna, pravna, zdravstvena pomoč itd.), z izvajanjem protistresnega programa Umetnost življenja, z informiranjem policistov, na primer s pomočjo spletne strani Združenja policistov Slovenije (www.policist.si), s tiskanim gradivom, ki je na voljo (na primer gradivo Možnosti psihosocialne pomoči delavcem MNZ in policije), s poučevanjem o policijski etiki (Slovenski kodeks policijske etike se posredno dotika problema stresa, na primer s spodbujanjem k dobrih odnosom s sodelavci), z različnimi tečaji, programi, seminarji, drugimi dejavnostmi, z dopolnjevanjem programa šolanja policistov.

Preventivne programe v okviru policije organizira Policijska akademija, v zunanjih institucijah pa so programi organizirani v zdravstvenih in izobraževalnih ustanovah.

5.2 Premagovanja stresa na individualnem nivoju

Nihče ne more pričakovati od delodajalca ali države, da mu bo zagotovila delo brez stresa, saj je stres sestavni del življenja. Stresne motnje ter depresija so ne le zelo pogoste, ampak tudi močno okrnijo kakovost življenja in človekovo delovanje v socialnih stikih. Pomembno je, da znamo stresne dejavnike prepoznati, zaznati fiziološke, psihološke in vedenjske posledice. Načinov za premagovanje stresa je veliko. Individualne strategije, ki so se doslej izkazale za uspešne, so redna fizična aktivnost, meditacija in druge metode za sproščanje ter zdrav življenjski slog. V

nadaljevanju bom predstavila nekaj tistih, ki ne zahtevajo večjih finančnih vložkov in drastičnih sprememb v našem življenju.

Obvladovanje stresa nam pomaga ohraniti bolj zdravo telo in dušo, privede pa tudi do tega, da znamo bolj ceniti svojo notranjo naravo, pomaga nam osvoboditi našo lastno ustvarjalnost in se prožneje odzivati na spremembe (Donovan, Kleiner 1994, 35).

5.2.1 Telesna aktivnost

Ohranjanje telesne aktivnosti je pomemben dejavnik za preprečevanje stresa. Človek, ki je v dobri telesni formi, je zadovoljen sam s sabo in tudi intelektualno bolj delaven. Redna telesna aktivnost krepi srce in pljuča, pospešuje krvni obtok, znižuje krvni pritisk in količino holesterola in maščob v krvi ter krepi imunski sistem.

Najbolj naravna telesna aktivnost in tudi najboljši način za vzdrževanje dobre telesne pripravljenosti je hoja. Hodimo lahko kjerkoli, ob vsakem vremenu in v vseh življenjskih obdobjih. Prav tako so tudi plavanje, kolesarjenje in druge telovadne vaje športi, s katerimi se lahko ukvarjamo celo življenje in si s tem krepimo vse mišice v telesu, hkrati pa tudi preganjamo stres.

Za učinkovito opravljanje poklica policist je dobra fizična kondicija pogoj. To se posebno izkaže pri intervencijah, kjer je potrebno uporabiti silo, da se obvladajo kršitelji. Policisti se enkrat mesečno udeležimo tudi obvezne vadbe samoobrambe, kjer inštruktorji ocenjujejo naše fizične sposobnosti. Udeležujemo pa se tudi policijskih in sindikalnih iger, kjer skozi zabavo in igro krepimo svoje fizične sposobnosti.

5.2.2 Zdrava prehrana

Zdrava prehrana ugodno vpliva na razpoloženje, vitalnost, daje energijo ter varuje pred boleznimi. Pravila zdrave prehrane so se skozi leta spremenila. Zdrave prehrabene navade zahtevajo minimalno tri obroke na dan. Strokovnjaki opozarjajo, da je treba jesti veliko vlaknin, svežega sadja in zelenjave, izogibati se sladkorju in soli ter vnaprej pripravljeni prehrani. Pomembno je tudi pitje vode, kar je za naš organizem in počutje veliko pomembnejše, kot si mislimo. To še posebej velja za poletni čas oziroma, kadar smo fizično aktivni in se veliko potimo.

Zdravo prehranjevanje policistov, ko so v službi, je skoraj nemogoče. Prehranjujemo se na terenu, velikokrat kadar nam dopušča čas, ne pa ko postajamo lačni. Problem se pojavi tudi ob 12 urnih delavnikih, ko nam pripada malica le enkrat, za večino policistov pa je en obrok v tako dolgem časovnem obdobju premalo.

5.2.3 Joga

Joga je prastara vzhodnjaška filozofija, s katero si na zahodu pomagajo pri iskanju spokojnosti. Njen glavni namen je urjenje treh glavnih prvin človekovega obstoja telesa, duha in duhovnosti. Z jogo se lahko ukvarja vsakdo, tudi če ne verjame v duhovnost, vendar je njeno težišče v prepričanju, da sta telo in um močno povezana. Z jogo se lahko ukvarjamo doma ali v vodeni skupini. Tudi zanjo velja, da se jo je najbolje učiti od usposobljenega učitelja, ki nam lahko pomaga, nas usmerja, da vaje pravilno izvajamo. Ko pa enkrat tehniko obvladamo, jo lahko izvajamo povsod, kjer so mir, toplota in dovolj prostora za neovirano gibanje. Največji poudarek pri jogi pa je, kot pri vseh ostalih tehnikah sproščanja, pravilno dihanje, ki naj bi predstavljalo človekovo prano ali življenjsko energijo (Baltison 1999, 66-67).

Pri jogi s tehnikami sproščanja zmanjšujemo in zaviramo pretirano delovanje živčnega sistema, kar omogoča, da si pošteno odpočijemo in nabereemo novih moči. Zaradi okrepljenih sposobnosti za obvladovanje zahtev lahko pogosteje doživljamo prijazni stres, škodljivi pa postane vedno redkejši (Looker in Gregson 1993, 141).

5.2.4 Vizualizacija

Pri tej tehniki sproščanja imamo na voljo dva načina, in sicer vodeno in nevodeno vizualizacijo. Razlikujeta se predvsem po tem, da nas pri vodeni vizualizaciji na potovanje popelje druga oseba, ki nas s pripovedovanjem odpelje daleč stran od napornega vsakdana. Ob poslušanju zgodbe si vse dogajanje dejansko predstavljamo in pademo v stanje, ko nam ni nobena stvar pomembnejša. Tako si v tem času uredimo dihanje, sprostimo telo in ustvarimo izločanje adrenalina, ki je eden poglavitnih krivcev za stres (Baltison 1999, 64-65).

5.2.5 Psihoterapija

Psihoterapija je psihološka metoda, uporabljena predvsem kot metoda kurativnega zdravljenja duševnih bolezni in drugih psihičnih znakov. Beseda terapija izhaja iz

grške besede therapeia in pomeni zdravljenje. Tako bi za psihoterapijo lahko rekli, da je to zdravljenje duše.

Sodobna definicija psihoterapijo opredeljuje kot samostojno znanstveno-strokovno metodo. Psihoterapija se ukvarja z zdravljenjem psihičnih težav oziroma motenj s psihološkimi metodami, ki jih izvaja ustrezno usposobljen in kvalificiran strokovnjak, ki ga imenujemo psihoterapevt. Temelje psihoanalize je razvil Sigmund Freud v 19. stoletju. Danes poznamo različne teoretične koncepte in metode tovrstne pomoči.

Svoje psihologe ima policija v Specialni enoti, Uradu za organizacijo in kadre, Policijski akademiji, v območnih policijskih upravah, specialistka klinične psihologije pa je zaposlena tudi v zdravstveni službi policije.

Psihologi pripravljajo kandidate na ustrezno ravnanje ob morebitnih konfliktih, komunikacijo, obvladovanje stresnih dogodkov ter jih seznani z možnostmi strokovne pomoči.

Psihosomatska pomoč v policiji je kot oblika strokovne pomoči namenjena vsem delavcem policije. Policisti lahko psihološko pomoč v okviru policije ali zunaj nje brez vednosti njihovih nadrejenih poiščejo sami.

Od 1. decembra 2009 je za zaposlene v policiji vzpostavljena 24-urna psihološka interventna pomoč. Namen pomoči sta takojšnja psihološka podpora in lajšanje čustvene stiske policistov ob doživljanju travmatskega dogodka ter olajšanje normalnih procesov okrevanja po stresnem dogodku. Psiholog je v pripravljenosti 24 ur na dan vse dni v letu

(http://www.policija.si/images/stories/24-urna_psiholoska_pomoc.).

5.3 Posledice stresa za organizacijo

Kronični stres pri delu vpliva na človekovo zdravje (psihično in fizično počutje), vpliva na proces razmišljanja in pomnjenja, prizadene ustvarjalnost človeka, zato povzroča

veliko škodo ne le posamezniku, temveč tudi organizaciji, v kateri je posameznik zaposlen.

Manjša učinkovitost delavcev je dejstvo, ki prizadene organizacije, predstavljajo jo lahko nepravilne odločitve, izgubljene priložnosti, povečana odsotnost z dela, večja fluktuacija zaposlenih, nezadovoljstvo pri delu in povečane zdravstvene težave zaposlencev (Klemenčič 2006, 43).

Na organizacijski ravni Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu kot organizacijske simptome našteva (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2009, 2):

- izostajanje z dela,
- velike fluktuacije zaposlenih,
- zamujanje,
- disciplinske težave,
- nadlegovanje,
- zmanjšanje storilnosti,
- nezgode,
- napake,
- povišane stroške za nadomestila ali zdravstveno varstvo.

Keelan (po Klemenčič 2006, 14) za simptome organizacijskega stresa našteva:

- spremembe v razpoloženju, razdražljivosti,
- poslabšanje odnosov s sodelavci,
- neodločnost,
- izostajanje od dela (zlasti zaradi pogostih kratkotrajnih bolezni),
- zamujanje,
- slabše opravljanje dela,
- pogostejše pitje alkohola in kajenje, jemanje drog,
- pogoste glavobole.

Policisti, ki so pod vplivom stresa, se težje zberejo pri delu. Bolezni, ki se pojavljajo kot posledice stresa, zahtevajo odsotnost z dela, kar pomeni dodatno obremenitev

drugih delavcev in tudi večje stroške dela. V raziskavi policijskega stresa na področju Anglije in Walesa so ocenili, da je milijon izgubljenih dni zaradi bolniških dopustov kar 25 odstotkov zaradi stresa v delovnem okolju, kot so preobremenjenost, pomakanje osebja, premestitve in organizacijske spremembe (Meško in Višnikar 2001, 210).

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 to svetovno povprečje od 0,5 do 3,5 odstotka družbenega proizvoda (Treven 2005, 20).

Raziskave kažejo, da so zaposleni v Evropski uniji vedno starejši, prisiljeni so delati pod pogodbenimi razmerji sklenjenimi za določen čas, raste število zaposlenih žensk, tradicionalno razmerje med delodajalcem in uslužbencem izginja, hkrati pa ostaja stopnja nezaposlenosti zelo visoka. Zaposleni se pogosto pritožujejo nad monotonimi nalogami, ponavljajočim delom, pomanjkanjem udeležbe pri odločanju in delovnem ritmu ter kratkimi časovnimi roki (Cooper 2000, 7).

Bruce (po Klemenčič 2006, 48) meni, da delovne organizacije k zmanjševanju stresa pripomorejo, če:

- oblikujejo jasne cilje in pričakovanja,
- podpirajo vodstva in sistem komuniciranja,
- zagotavljajo okolje, ki spodbuja zdrave odločitve,
- prepoznavajo stres pri ljudeh in pomagajo posameznikom, ki trpijo zaradi stresa,
- vzgajajo za obvladovanje stresa.

V Sloveniji pa približno 4% bruto domačega proizvoda izgubimo na račun psihosocialnih težav (Ozara 2008, 33).

Da bi bila ta številka čim manjša, so se v policiji odločili za strategije za obvladovanje stresa zaposlenih, ki so bile zgoraj predstavljene.

6 PRAKTIČNI PRIMERI PSIHOSOCIALNE POMOČI OB KRIZNIH INTERVENCIJAH V SLOVENSKI POLICIJI

V nadaljevanju bom predstavila tri primere iz prakse policistov, ko so le-ti intervenirali zaradi kršitev javnega reda in miru oziroma izvrševanja kaznivega dejanja. V prvem primeru je šlo za uporabo prisilnih sredstev, primer se je končal s smrtno žrtvijo. V drugem primeru je policist podlegel med opravljanjem policijskih nalog pri postopku prijetja storilca kaznivega dejanja. V tretjem primeru pa je občan pred policistom izvršil samomor z ustrelitvijo.

6.1 Napad na policista s strelnim orožjem

Kritičnega dne je Operativno komunikacijski center okrog petih popoldne napotil policijski patrulji v posredovanje oziroma intervencijo zaradi kršitve javnega reda in miru v zasebnem prostoru. Razpolagali so s podatki o kraju kršitve v večstanovanjski hiši in podatki, da je storilec vinjen moški, ki z orožjem grozi domačim.

Na podlagi informacij so se odločili, da gresta na intervencijo dve policijski patrulji, ki sta bili opozorjeni na lastno varnost in opremljenost z zaščitno opremo (neprebojnimi jopiči in čeladami). Policist, ki je vodil intervencijo, je sproti poročal Operativno komunikacijskemu centru o njihovem delovanju.

Policisti so ob prihodu na kraj pustili vozili izven dosega in pogleda kršitelja. Sami so nato s prijaviteljem odšli do vhodnih vrat hiše. Pot so nadaljevali do pokritega garažnega dela dvorišča, kjer sta bili parkirani vozili. Policisti so se v skladu s taktiko delovanja premikali v smeri parkirišča, kjer so opazili kršitelja, ki je stal delno zakrit za drsnimi vrati. Policista sta pozvala kršitelja, naj odloži orožje in dvigne roke. Kršitelj ni upošteval ukaza, temveč je takoj in nepričakovano začel streljati na policiste. Med streljanjem je zadel dva policista in ju lažje ranil. Policisti so na streljanje odgovorili z uporabo službenih pištol in pri tem smrtno ranili kršitelja, ki je na kraju podlegel strelnim poškodbam.

Pri tej intervenciji sta bila poškodovana policista, in sicer je en policist zadobil prestrel leve strani pljučnega krila, drugi policist pa strelno rano v levo roko in telo. Policista sta bila hospitalizirana, vendar nista bila v življenjski nevarnosti (Anzeljc 2010, 33-34).

6.2 Nenadna smrt policista pri opravljanju službe

Tistega dne sta policista opravljala delo v patrulji. Okrog desetih zvečer sta bila napotena v zasedo na območje, ki je kriminalno zelo obremenjeno (vlomi v objekte). V tem času sta se jima pridružila še dva policista, ki sta opravljala isto delo, vendar na drugem koncu naselja. Prva dva policista sta okrog dveh zjutraj opazila neznano osebo s kapuco na glavi, ki se je gibala ob objektu in izginila v neosvetljenem delu ulice. Policista sta ponovno opazila osebo v objektu, zato sta se približala objektu z namenom, da bi neznano osebo prijela. Ko sta bila v neposredni bližini, je iz objekta izstopila oseba z belo PVC vrečko v roki. Neznanec, ki je opazil uniformirana policista, je pričel bežati po ulici, ob tem je odvrnil PVC vrečko, v kateri so bili ukradeni predmeti (cigarete). Policista sta stekla za neznanim osumljencem, med tekom pa je policist po radijski zvezi obvestil dežurnega policista in druge policiste, da sta zasačila neznanca, ki je vlomil v objekt in odvrnil ukradene stvari.

Policista sta po približno 300 metrih, ko je neznana oseba stekla v neosvetljeno ulico, zaradi osebne varnosti prenehala zasledovati, se obrnila nazaj in stekla k osebemu vozilu, s katerim sta nameravala zasledovati osebo. Na poti proti vozilu je prvi policist po 10-ih metrih za seboj zaslišal zamolkel pok. Policist se je ozrl in videl, da je njegov kolega negiben obležal na tleh. Takoj je stekel do policista in po radijski zvezi obvestil dežurnega policista, da potrebuje nujno medicinsko pomoč. Po sprejetem obvestilu o dogodku sta se na kraj pripeljala tudi druga dva policista in nudila pomoč pri oživljanju.

Na kraj dogodka je prispel tudi zdravnik, ki je izvajal reanimacijo, vendar brez uspeha. Zdravnik je ugotovil, da je najverjetneje prišlo do zastoja srca in posledično do smrti policista (Anzeljc 2010, 34).

6.3 Samomor z ustrelitvijo vpričo policista

Policista sta bila z dnevnim razporedom dela razporejena v opazovalno službo v popoldanskem času. Ob šestih popoldan sta bila poslana v intervencijo zaradi dogodka v zasebnem prostoru. Razpolagala sta s podatki o kraju kršitve, ki se je dogajala v stanovanju staršev, v katerem je moški pred svojo nekdanjo zunajzakonsko partnerico ogrožal lastno življenje oziroma grozil s samomorom.

Na podlagi informacij sta policista odšla na kraj dogodka, predhodno pa sta se opremila z zaščitnimi sredstvi. Ob prihodu na kraj sta vzpostavila stik s prijaviteljem, nato so skupaj vstopili v predprostor. V dnevnem prostoru, ki je bil zaprt, sta bila storilec in njegova zunajzakonska partnerica. Policista sta nato vstopila v dnevni prostor in se razporedila levo in desno od vrat. Policista sta moškega pozvala, naj odloži orožje in ne ogroža lastne varnosti in varnosti ostalih oseb v stanovanju, vendar le-ta ni upošteval nasvetov policistov in je še naprej grozil s samomorom. Policista sta se mu poskušala približati in ga ves čas pozivala oziroma odvrčala od uresničitve groženj. Ko sta se mu približala na tri metre, je moški grožnjo po samomoru zaostрил, zato sta policista obstala in se pogajala ter ga poskušala odvrniti od dejanja. Oseba v pogajanju ni navedla nobenega razloga, zakaj to počne. Kljub intenzivnemu odvrčanju od dejanja je moški po 15-ih minutah od vzpostavitve stika policistov z njim storil samomor z ustrelitvijo. Nudena mu je bila takojšnja zdravstvena oskrba, vendar so bile poškodbe tako hude, da je na kraju podlegel.

Pri ugotavljanju vzroka storitve samomora je bilo ugotovljeno, da se je moški s svojo zunajzakonsko partnerico sporekel, vendar ni omenjal samomora. Na kraju oziroma skupnem prostoru tudi ni bilo najdenega poslovnega pisma, ki bi nakazovalo na vzrok samomora. Prav tako ni bilo ugotovljeno, da bi bila do tega dne oseba problematična oziroma nasilna (Anzeljc 2010, 35).

6.4 Nudenje psihološke pomoči ob krizni intervenciji

Iz vsebine opisanih primerov iz prakse je razvidno, da je v vseh primerih šlo za dogajanje, ki je na policiste delovalo izredno stresno. Soočanje z oboroženo osebo in

uporaba strelnega orožja pri opravljanju službe spadata v sam vrh lestvic stresnih in za policiste kritičnih življenjskih dogodkov.

V prvem primeru je šlo za dogodek z uporabo prisilnega – strelnega orožja, kar je imelo za posledico smrt osebe. Poleg posledic uporabe strelnega orožja je bilo izredno stresno tudi samo dogajanje, saj je osumljeni neposredno ogrožal svoje življenje in življenje ostalih oseb. Zaradi uporabe strelnega orožja sta poleg osumljenega telesne poškodbe utrpela tudi policista, vendar le-te niso bile življenjsko ogrožajoče, lahko pa bi bile. Storilec pa je poškodbam podlegel na kraju dogodka.

V drugem primeru ni šlo za uporabo prisilnega sredstva, temveč za nenadno smrt policista med opravljanjem policijskih nalog. Nenadna smrt sodelavca in same okoliščine dogajanja, predvsem nudenje pomoči z oživljanjem, so bile zagotovo izredno stresne za udeležene policiste.

V tretjem primeru, v katerem je občan uporabil strelno orožje proti samemu sebi, je bilo dogajanje, ko so policisti skušali dogodek preprečiti, zelo stresno in polno adrenalina. Situacija je bila skrajno napeta, oseba je ogrožala sebe in ni bilo povsem izključeno, da ne bo ogrozila tudi ostalih v prostoru. Prepričevanje in odvrčanje s skrajno previdnimi in izbranimi besedami je policista utrujalo, istočasno pa sta svojo pozornost usmerjala tudi v ravnanje osebe, ki bi lahko ob nepremišljenemu dogodku ogrozila tudi življenja ostalih oseb. Izvršitev samomora z uporabo orožja neposredno pred policistoma, ki s svojo prisotnostjo tega nista mogla preprečiti, je na njiju delovalo izredno stresno.

Marjan Anzeljc (2010, 37) je v pogovoru s psihologinjo ugotavljal, kako so policistom iz zgoraj opisanih primerov nudili psihosocialno pomoč.

V prvem primeru je šlo za uporabo prisilnega sredstva, zato je vodstvo enote udeleženi policistom zagotovilo psihosocialno pomoč na podlagi Pravilnika o policijskih pooblastilih (2008, 75. člen).

V drugih dveh primerih, če gledamo skozi pravni okvir, pa to ni bilo potrebno, vendar so vodstva enot pomoč zagotovila, tako je bila tudi v teh dveh primerih nudena psihosocialna pomoč. Pomembno je zavedanje posledic ukrepanja v kriznih

situacijah in pri ostalih dogodkih, kjer so posledice (kot v našem primeru smrt policista, v naslednjem primeru pa smrt občana) zelo stresne in na policistih pustijo svoj pečat.

V pogovoru s psihologinjo je bilo ugotovljeno, da je obveščanje psihologa, ki se vključuje v takšne in podobne primere, potekalo preko Operativno komunikacijskega centra. Eden od psihologov, zaposlenih v policiji, se je v treh primerih aktivno vključil. Pred uvedbo 24-urne interventne psihološke pomoči, vzpostavljene s 1. 12. 2009, sta interventno psihološko pomoč nudili dve psihologinji: specializantka klinične psihologije iz Sektorja za zdravje in varnosti pri delu in univ. dipl. psihologinja iz Specialne enote Generalne policijske uprave. V drugem primeru se je pojavila težava z dosegljivostjo psihologinj zaradi odsotnosti. Na intervencijo je bil poklican pogodbeni psiholog, ki sodeluje s policijo, in je povedal, da zaradi odsotnosti ne bo mogel nuditi psihosocialne pomoči do določene ure. Predlagal je, naj ga pokličeta pogajalec in socialna delavka, da jima bo pojasnil, kako naj ravnata z udeleženi policisti. Pogajalec in socialna delavka sta policistoma nudila osnovno psihosocialno pomoč, nato pa so se udeleženi policisti po predhodnem dogovoru oglasili pri psihologinji Sektorja za zdravje in varnost pri delu. Ob tem primeru se je pokazala nujnost uvedbe interventne psihološke pomoči v obliki stalno dežurnega psihologa.

V prvem primeru je psiholog nudil pomoč na lokaciji, ki je bila najbližje kraju kriznega dogodka, in kjer so bili zagotovljeni minimalni pogoji za nudenje pomoči. Psiholog je prišel na kraj nudenja pomoči v čim krajšem možnem času. Pomoč je izvedel v obliki zaupnega individualnega ali skupinskega razgovora. Policisti so v razgovoru s psihologom razdelali dejstva o kriznem dogodku ter ugotovili, da so policisti ravnali strokovno in zakonito ter da so storili vse, kar je bilo v njihovi moči, da bi preprečili dogodek. Obravnavali so čustvene in vedenjske reakcije policistov ob dogodku in po njem ter možne stresne reakcije (simptome) v prihodnjih dneh. Identificirali so načine, ki vodijo v izboljšanje stanja in večjo čustveno stabilnost. Sklenjen je bil dogovor o možnosti telefonskega razgovora v primeru akutnega poslabšanja stanja in možnosti nadaljnje psihološke obravnave v okviru policije in v zunanjih (zdravstvenih) ustanovah.

Vsi vpleteni policisti so bili ob kriznem dogodku izpostavljeni določeni meri stresa. Nekateri policisti so po razgovoru zaključili z delom zaradi trenutnega doživljanja stresa. Za nekatere je bil podan predlog za nekajdnevni umik iz delovnega okolja zaradi zmanjševanja tenzije ob dogodku ter za ponovno vzpostavitev prilagoditvenih funkcij. Telesno poškodovani policisti so bili napoteni ali odpeljani na urgentno medicinsko službo.

7 POMEMBNE RAZISKAVE O STRESU PRI POLICISTIH

Stres je doslej pritegnil pozornost mnogih vlad, strokovnjakov z različnih področij in široke javnosti. Mednarodne in vladne organizacije financirajo razsežne raziskave na področju stresa. Največ pozornosti pa namenjajo organizacijskemu stresu. Policijsko delo spada med bolj stresogene poklice, posledice psihosomatskih težav policistov pa se odražajo tako znotraj policijske organizacije kakor tudi v odnosih do javnosti in posameznikov. Zato si stres pri policijskem delu zasluži primerno pozornost.

Slovenska avtorja številnih raziskav na to temo, oba zaposlena na Fakulteti za varnostne vede v Ljubljani, sta dr. Peter Umek, profesor za kriminalistično psihologijo in klinična psihologinja kriminalistike dr. Polona Selič, ki sta analizirala številne rezultate svojih raziskav. V nadaljevanju bom predstavila dve pomembni in zanimivi raziskavi o stresnosti dela slovenskih policistov.

7.1 Analiza stresnih dejavnikov v policiji in preprečevanje njihovega vplivanja

Predstavitev raziskave Analiza stresnih dejavnikov v policiji in preprečevanje njihovega vplivanja (Selič in Umek 1994).

Raziskava je predvsem ugotavljala in preučevala stresne dejavnike pri policijskem delu. Na osnovi vprašalnikov in s pomočjo ocenjevalne lestvice so policisti ocenjevali in odgovarjali na vprašanja, kako pogosto in s katerimi situacijami se srečujejo pri svojem delu ter kako jih situacije obremenjujejo. V raziskavi je bilo vključenih 40 % zaposlenih v takratnem organu za notranje zadeve z več področij policijskega dela. Število poslanih vprašalnikov je bilo 7961. Pravilno izpolnjenih in vrnjenih vprašalnikov pa je bilo 2866, kar predstavlja 38,14 %.

V raziskavi so preučevali tudi psihološke in socialne vidike na osnovi domen (oblikovanih na osnovi izkušenj, pogovorov), ki so jih preverili s pomočjo anonimnih vprašalnikov, ki so obsegali štiri področja; področje o splošnih podatkih, stresne situacije, zdravstvena problematika in pogoji dela (podatke sta zbirala in sestavila vprašalnik takratni poveljnik ZPE Jereb in študent Visoke šole za notranje zadeve Peklar).

V raziskavi so največ pozornosti namenili policistom na meji in policistom na straži objektov. Zaradi različnosti dela na posameznih področjih so za vsakega posebej značilni specifični dejavniki stresa, zato podajanje splošnih predlogov ni mogoče.

- Delo na mejnih prehodih: Policiste na mejnih prehodih najbolj bremenijo situacije kot so: delo v izpušnih plinih, neprimerni delovni prostori, neurejena prehrana, neustrezen življenjski standard, delo v hrupu, enolično delo, žalitve in provokacije, srečanja s stiskami beguncev, slaba tehnična oprema, delo ponoči, mraz, vročina.

Več kot polovica policistov dela na mejnih prehodih proti svoji volji in jih je s svojim delom nezadovoljnih (zadovoljni policisti pa tudi težke objektivne pogoje ocenjujejo kot manj stresne). Avtorja tako opozarjata na problem izbire policistov za delo na meji.

- Enote za varovanje objektov (stražarjenje): Ker je stražarjenje specifično delo, policisti doživljajo z njim povezane specifične stiske in težave. Za najbolj neugodne situacije so v zvezi s stražarjenjem policisti označili: enoličnost službe, izguba stika z operativo, ponižujoč odnos nadrejenih, prehrana, neprimerno vodenje, začasna premestitev, premalo časa za počitek med izmenami, strogost nadrejenih, odsotnost družine, pripravniki opravljajo boljše delo od kadetov, zamujanje zamenjav.

Analiza odgovorov kaže na izrazito neaktivnost policistov. Avtorji ugotavljajo, da pri stražarjenju deluje mnogo negativnih dejavnikov. Zato sprememba le enega ne bi prinesla ugodnejših pogojev. Raziskave kažejo, da je pomemben izvor stresa nemotiviranost za stražarsko službo (ta izvira že iz same narave dela). Na motiviranost vplivajo tudi socialni dejavniki, ki določajo vedenje, zato bi lahko s spremembami pogojev dela povečali sprejemljivost tega delovnega mesta, kar bi vplivalo tudi na večje zadovoljstvo policistov. Več kot 40 odstotkov policistov na delovnem mestu stražarja ima znake stresa zaradi enoličnosti službe, monotomijo pa bi lahko razpršili z razširitvijo delovnih nalog in menjavo delovnih mest. Avtorji raziskave zaključujejo, da je treba stražarsko službo reorganizirati, da bi policisti učinkovito opravljali svoje delo in bili z njim bolj zadovoljni.

Rezultati raziskave kažejo, da lahko največ stresnih dejavnikov uvrstimo v kategorijo organizacijskih stresov, na kar pa se lahko vpliva z drugačno organizacijo, spremenjenimi medsebojnimi odnosi (vodenjem), boljšimi pogoji dela (boljši prostori, prehrana). Na zunanje stresorje se težje vpliva. Avtorja navajata predvsem preventivo in kurativno psihohigiensko dejavnost, poudarjata pa preventivni model spoprijemanja s stresom. Ker gre za kompleksen pristop, se moramo problema lotiti celostno, torej na vseh področjih (izobraževanje, usposabljanje, organizacija dela, posebni protistresni programi). Podatki raziskave kažejo na veliko zanimanje policistov za strokovno pomoč.

7.2 Psihosocialni status in delovne razmere delavcev ONZ

Predstavitev raziskave Psihosocialni status in delovne razmere delavcev ONZ (Selič in Umek 1994)

Raziskavo sta vodila Umek Peter in Selič Polona. Vsem policijskim postajam (32) po Sloveniji sta poslala skupno 1850 vprašalnikov. Vrnjenih in pravilno izpolnjenih vprašalnikov sta dobila 880, kar predstavlja 48 %. Podatki so bili statistično obdelani, zbrani s pomočjo vprašalnikov, s katerimi so zbirali podatke o pogostosti in jakosti delovanja stresnih situacij in obremenitev, o poklicni poti, motivaciji za delo in vstop v policijo, o odnosih v organizaciji, delovnih pogojih, družinskih situacijah, pogojih bivanja, psihosomatskih težavah in splošni kvaliteti življenja takrat zaposlenih v takratnem organu za notranje zadeve. Kot najbolj obremenjujoče stresne ugotovitve so delavci takratnega organa za notranje zadeve označili neustrezni življenjski standard glede na delovne obremenitve, neustrezno nagrajevanje nadurnega dela, premestitve, neurejeno prehrano, slabo tehnično opremljenost, razporeditev v kraj službovanja v nasprotju z želenim, pogosto odsotnost od družine, psihične obremenitve pri delu, zavest o neučinkovitosti delovanja policije, pristransko ocenjevanje nadrejenih.

Pomembnejše ugotovitve raziskave so bile izvedene na področjih:

- Zadovoljstvo z delom in vpliv ocene jakosti stresnih situacij: Analiza zadovoljstva pri delu je pokazala, da so policisti v primerjavi s kriminalisti bolj

nezadovoljni s svojim delom. Avtorja to stanje razlagata z osebnostno zrelostjo in značilnostmi policijskega dela. Razlagata, da je razlog za nezadovoljstvo lahko tudi v pretiranem pričakovanju glede policijskega dela. To pa bi morali upoštevati že pri selekciji kandidatov. Med motivi za delo prevladuje interes za delo, pričakovanje zanimivega dela in altruistična naravnost. Analiza motivacije pa kaže, da so nezadovoljni pogosteje prišli v policijo zaradi želje po vzpostavljanju reda in zakonitosti ter pričakovanega tovariškega odnosa s sodelavci.

- Vrednotenje in nagrajevanje dela: K dejavnikom, ki prispevajo k zadovoljstvu pri delu, sodijo: osebni dohodek, stresne obremenitve, delovni pogoji, omejeno družbeno življenje. Polovica delavcev na primer denar navaja kot vzrok skrbi in težav, v raziskavi pa se je pokazal kot pglavitni problem. Rezultati opozarjajo na potrebo po ureditvi vprašanja socialnega in materialnega statusa zaposlenih v policiji, kar pa bi kot rešitev le kratkoročno delovalo na spremembe v policiji. Raziskave kažejo na to, da je tudi sistem nagrajevanja neustrezen.
- Zdravstvena problematika: Polovica vprašanih meni, da policijsko delo vpliva na njihovo zdravje. Bremenijo jih številne zdravstvene težave, 52 odstotkov jih opaža znake srčne nevroze, 34 odstotkov jih ima probleme s prebavo.

Avtorja menita, da policija potrebuje psihohigiensko službo v organizaciji (avtorja sta izdelala tudi model psihohigienske dejavnosti). Menita, da je uvedba te lahko otežena zaradi sistema norm in vrednot, ki veljajo med policisti, kar zavira, da bi tovrstno pomoč potrebovali. Psihične obremenitve in težave kot sestavni del življenja bi morali policistom najprej predstaviti prek izobraževanja vodstva, med šolanjem, svetovanjem in v člankih ter jih ozavestiti o možnih načinih, kako težave omiliti.

V zadnjih letih je precej policistov, ki so študentje na dodiplomskih ali podiplomskih študijih, izvedlo raziskave o stresnosti policijskega dela v različnih policijskih enotah ter predstavilo svoje rezultate v diplomskih in magistrskih nalogah. Za anketiranje policistov je potrebno pridobiti soglasje oziroma dovoljenje Sektorja za odnose z javnostjo. Ankete morajo biti anonimne in prostovoljne. Pri izvedbi ankete in njenih

rezultatov morajo avtorji anket spoštovati določbe Zakona o varstvu osebnih podatkov in drugih predpisov, ki urejajo varstvo osebnih podatkov.

8 PREDSTAVITEV SLOVENSKE POLICIJE

8.1 Naloge in cilji slovenske policije

Z zakonom o policiji (Uradni list Republike Slovenije, št. 49/1998), ki je začel veljati 18. julija 1998, je slovenska policija postala organ v sestavi Ministrstva za notranje zadeve Republike Slovenije.

Postala je moderna in po evropskih merilih oblikovana policijska organizacija, ki je sposobna učinkovito odgovoriti na izzive sodobnega življenja in zagotoviti visoko stopnjo varnosti. Policija je pridobila samostojnost, pri čemer ministrstvo določa razvojne, organizacijske, kadrovske in druge temeljne usmeritve za njeno delo, skrbi za njeno finančno poslovanje in investicije ter koordinira in usklajuje policijski informacijski in telekomunikacijski sistem s sistemi drugih državnih organov. Ministrstvo pa tudi usmerja in nadzira izvajanje nalog policije.

V skladu s 3. členom Zakona o policiji policija opravlja naslednje naloge:

1. Varuje življenje, osebno varnost in premoženje ljudi;
2. Preprečuje, odkriva in preiskuje kazniva dejanja in prekrške, odkriva in prijema storilce kaznivih dejanj in prekrškov, druge iskane osebe ter jih izroča pristojnim organom; zbira dokaze in raziskuje okoliščine, ki so pomembne za ugotovitev premoženjske koristi, ki izvira iz kaznivih dejanj in prekrškov;
3. Vzdržuje javni red;
4. Nadzoruje in ureja promet na javnih cestah in nekategoriziranih cestah, ki so dane v uporabo za javni promet;
5. Varuje državno mejo in opravlja mejno kontrolo;
6. Opravlja naloge, določene v predpisih o tujcih;
7. Varuje določene osebe, organe, objekte in okoliše;
8. Varuje določena delovna mesta in tajnost podatkov državnih organov, če z zakonom ni drugače določeno;
9. Izvaja naloge, določene v tem in drugih zakonih in podzakonskih predpisih.

Zgoraj navedene naloge izvajajo uniformirana in kriminalistična policija ter specializirane enote policije, organizirane v generalni policijski upravi, policijski upravi in policijski postaji (Zakon o policiji 2009, 3. člen).

8.2 Organizacijska sestava slovenske policije

Na internetni strani policije (www.policija.si) je navedeno, da je policija organizirana na treh ravneh. Te pa so:

GENERALNA POLICIJSKA UPRAVA, ki opravlja naloge na državni ravni. Njen sedež je v Ljubljani. Pristojnosti v zvezi s policijo izvaja minister preko direktorata za policijo in druge varnostne naloge, ki je notranja organizacijska enota ministrstva. Direktorat med drugim opravlja naslednje naloge:

- usmerja in nadzoruje policijo,
- pripravlja predloge usmeritve ministrstva,
- pripravlja sistemske rešitve na področju dela policije in
- izvršuje nadzorstvene naloge s pripravo in izvedbo rednih, izrednih in ponovnih nadzorov nad delom policije.

Sestavljena je iz:

- Službe generalnega direktorja policije,
- Uprave uniformirane policije,
- Uprave kriminalistične policije,
- Centra za forenzične preiskave,
- Urada za varnost in zaščito,
- Operativno komunikacijskega centra,
- Specialne enote,
- Policijske akademije,
- Urada za organizacijo in kadre,
- Urada za informatiko in telekomunikacije,
- Urada za logistiko.

POLICIJSKA UPRAVA, ki opravlja naloge na regionalni ravni. Slovenija je razdeljena na 11 policijskih uprav, te pa so:

- Policijska uprava Celje,
- Policijska uprava Koper,
- Policijska uprava Kranj,
- Policijska uprava Krško,
- Policijska uprava Ljubljana,
- Policijska uprava Maribor,
- Policijska uprava Murska Sobota,
- Policijska uprava Nova Gorica,
- Policijska uprava Novo mesto,
- Policijska uprava Postojna,
- Policijska uprava Slovenj Gradec.

Zgoraj našteje policijske uprave skrbijo za varnost ljudi in njihovega premoženja. Vodijo jih direktorji, katere imenuje in razrešuje minister na predlog generalnega direktorja policije. Policijska uprava opravlja naslednje naloge:

- usklajuje in usmerja delo policijskih postaj, jim daje strokovna navodila, izvaja nadzor nad njihovim delom ter jim zagotavlja strokovno pomoč;
- odkriva in preiskuje določena kazniva dejanja, odkriva in prijema storilce takih dejanj in jih izroča pristojnim organom,
- zagotavlja izvajanje nalog s področja javnega reda, ko je potrebno usklajeno delovanje na območju uprave, ali ko gre za hujše kršitve javnega reda;
- zagotavlja in izvaja določene naloge s področja urejanja in nadzora prometa, ko je potrebno usklajeno delovanje na širšem območju uprave;
- opravlja določene naloge s področja varovanja določenih oseb in objektov;
- zagotavlja in izvaja določene naloge za mejno kontrolo in varovanje državne meje;
- izvaja postopke s tujci;
- sodeluje z obmejnimi policijskimi organi sosednjih držav;
- izdaja na prvi stopnji odločbe v zadevah prehajanja čez državno mejo;
- opravlja določene naloge s področja delovanja policije v izrednem stanju ali v vojni;

- izvaja določene naloge vzdrževanja informacijskega in telekomunikacijskega sistema policije;
- opravlja določene naloge s področja delovnih razmerij, strokovnega usposabljanja in izpolnjevanja, finančnih in materialnih zadev, tekočega vzdrževanja objektov in materialno-tehničnih sredstev;
- opravlja druge naloge s področja dela policije, ki jih določa zakon ali drug predpis, izdan na podlagi zakona.

Na območju policijske uprave so za neposredno opravljanje nalog policije na lokalni ravni ustanovljene **policijske postaje**. Policijsko postajo vodi komandir. Odgovoren je za vodenje policijske postaje, načrtovanje, organiziranje, usmerjanje in nadzorovanje opravljanja dela iz pristojnosti policijske postaje, zagotavljanja zakonitih, učinkovitih in pravočasno opravljenih nalog, odrejanja ukrepov in odločb v skladu z zakoni in pooblastili, ki jih nanje prenese direktor policijske uprave. Komandir policijske postaje je za svoje delo na policijski postaji odgovoren direktorju policijske uprave. Posebna metoda policijskega dela so policijske pisarne. Osnovni namen policijske pisarne je svetovanje, prejemanje obvestil in zbiranje informacij. Policija izvaja svojo dejavnost na območju ene ali več občin, razdeljenem na policijske okoliše. Vodje policijskih okolišev zagotavljajo razne oblike pomoči, opravljajo preventivno dejavnost, sodelujejo z državljani, organi lokalne oblasti, podjetji in drugimi subjekti.

Policijske postaje za neposredno opravljanje nalog policije na določenem območju ali za določeno področje dela policijske uprave so:

- Policijska postaja,
- Postaja prometne policije,
- Postaja mejne policije,
- Postaja pomorske policije,
- Postaja konjeniške policije,
- Postaja vodnikov službenih psov,
- Policijska postaja za izravnalne ukrepe.

Policija je glede na svojo strukturo hierarhična in birokratska. Minister lahko daje policiji usmeritve za delo, ji naloži določene naloge, zahteva poročila, podatke in druge dokumente v zvezi z opravljanjem dela policije. Nadzor ministrstva ni samo strokoven, ampak je vedno tudi političen. Minister je politični funkcionar, ki pa je za svoje delo odgovoren vladi in parlamentu (Čebokli 2008, 30).

Tako kot je policija odgovorna ministru, tako so policisti odgovorni za svoje delo predpostavljenu. Policisti se mnogokrat ne strinjajo z različnimi oblikami vodenja nadrejenih, saj menijo, da so pogosta navodila z vrha policije nepotrebna in neustrezna. Zaradi tega prihaja do številnih konfliktov med nadrejenimi in policisti.

8.3 Predstavitev Policijske postaje Brežice

Policijska postaja Brežice je policijska postaja slovenske policije in spada pod Policijsko upravo Krško. Z vstopom Slovenije v Evropsko unijo in z uvedbo Schengenskega sporazuma, to je ukinitve notranjih meja Evropske unije ob hkratnem uvajanju izravnalnih ukrepov na zunanjih mejah članic, se je povečalo število sistematiziranih delovnih mest na postaji. Policijska postaja Brežice ima sistematiziranih 135 delovnih mest, od tega 98 delovnih mest za varovanje državne meje. Skupina za varovanje državne meje pokriva približno 72 km t.i. zelene meje z Republiko Hrvaško.

3. aprila 2007 so minister za gospodarstvo mag. Andrej Vizjak, generalni direktor Policijske uprave Krško Jože Romšek, direktor Policijske uprave Krško Andrej Zbašnik, župan Občine Brežice Ivan Molan in komandir PP Brežice Darko Gerjevič uradno odprli novo Policijsko postajo Brežice. Investicijo za novo PP Brežice je vodil Direktorat za investicije Ministrstva za javno upravo, ki je usklajeval delo s pooblaščenimi predstavniki Urada za logistiko Generalne policijske uprave ter Policijske uprave Krško ter Policijske postaje Brežice. Objekt je bil grajen na mestu nekdanjega podjetja Jutranjka. Maja 2004 je bila podpisana prodajna pogodba, junija pa pripravljena idejna zasnova, ki je bila potrjena decembra. Februarja 2005 je bila izdelana tehnična dokumentacija, julija pa izdano gradbeno dovoljenje. Januarja 2006 je izbrani izvajalec začel z gradbenimi deli, decembra 2006 pa je objekt pridobil uporabno dovoljenje. Policijska uprava Krško je objekt prevzela 27. februarja 2007.

Novi objekt v dveh etažah zagotavlja boljše delovne razmere zaposlenim ter tudi strankam in obiskovalcem. V objektu so v skladu z normativi urejeni prostori za pridržanje in obravnavo strank v postopku, vadbo samoobrambe, simulacijo streljanja in vzdrževanje fizične kondicije policistov. Zagotovljeno je tudi primerno število skladiščnih prostorov, garaž za službena vozila in prostorov za službene pse. Bruto površina objekta je 3.151 kvadratna metra. Celotna investicija (z opremo) ja vredna več kot 3,7 milijonov evrov, 77 % sredstev je bilo pridobljenih iz sredstev Evropske unije (Schengen Facility), 23 % pa iz proračunskih sredstev za investicije (http://www.policija.si/index.php/component/content/article/35-sporocila-za-javnost/3074-sporo_1448).

9 REZULATI RAZISKAVE IN INTERPETACIJA

V teoretičnem delu naloge sem predstavila rezultate raziskav na temo stresnost pri policijskem delu, ki so bile narejene v Sloveniji. Iz teh raziskav smo ugotovili, da se policisti ne srečujejo toliko s stresnimi življenjskimi dogodki, ki so povezani s policijskim delom, temveč bolj z organizacijskimi stresorji, katere pa lahko vsaj delno zmanjšamo.

Na podlagi že opravljenih raziskav, iz lastnih izkušenj ter iz pogovorov s sodelavci sem oblikovala naslednje hipoteze, ki jih bom preverila v nalogi:

- H 1: Policisti se pri svojem delu počutijo ogrožene.
- H 2: Policisti za opravljanje svojega dela nimajo primerne opreme.
- H 3: Policisti niso zadovoljni z delovnim razporedom, saj nadrejeni ne upoštevajo njihovih želja.
- H 4: Policisti so mnenja, da za svoje delo niso primerno plačani.
- H 5: Policisti so preobremenjeni s pisanjem pisnih izdelkov in nimajo dovolj časa za realizacijo le-teh.
- H6: V kolektivu so dobri medsebojni odnosi.
- H7: Med policisti se kaže prisotnost stresa na njihovem zdravju.
- H8: Policisti so razporejeni v Skupino za varovanje državne meje po lastni želji.
- H9: Napredovanje v kolektivu poteka glede na staž, izobrazbo in sposobnosti policistov.

9.1 Problem raziskave, hipoteze in uporabljena metodologija

Anketa je sestavljena iz 21 vprašanj in je bila opravljena med delavci Policijske postaje Brežice, kjer je zaposlenih 135 policistov. Od tega je 98 policistov z odločbo razporejenih v Skupino za varovanje državne meje. Ostali policisti opravljajo splošne policijske naloge. Anketni listi so bili razdeljeni le policistom v Skupini za varovanje državne meje. Ti policisti so tudi vzorec v raziskavi. Pravilno in popolnoma izpolnjene anketne vprašalnike mi je od 98 razdeljenih vprašalnikov vrnilo 64 anketirancev.

Prvi del vprašalnika je zajemal demografske podatke, in sicer starost anketirancev, spol in število let zaposlitve v policiji. Drugi del vprašalnika pa je zajemal vprašanja, ki se nanašajo na stresnost policijskega dela, preobremenjenost z administrativnim

delom, pomanjkanje delovne opreme, razporejanje na delo in delo v neurejenih turnusih, medsebojne odnose med policisti in odnose med policisti in nadrejenimi. V zadnjem delu vprašalnika so bila vprašanja, ki se nanašajo na posledice stresa, kot so utrujenost, glavoboli in težave z želodcem. Pri zadnjem vprašanju pa so policisti imeli možnost napisati predloge za izboljšanje.

V obdobju po osamosvojitvi Republike Slovenije je bilo opravljenih precej raziskav na področju stresnosti policijskega dela. Rezultate teh raziskav sem predstavila v teoretičnem delu magistrske naloge. V tem času je prišlo do svetovne gospodarske in finančne krize, ki se posledično odraža tudi v naši državi. Kriza je povzročila tudi zamik uskladitve plačnega sistema in ustavila napredovanja v javni upravi, zato menim, da je problematika na tem področju dosti večja kot pred leti. Zato sem se odločila raziskati, kateri stresni dejavniki prevladujejo pri delu policistov v Skupini za varovanje državne meje na Policijski postaji Brežice.

9.2 Preverjanje hipotez

9.2.1 Predstavitev anketiranih

Anketni vprašalniki so bili razdeljeni policistom, ki so z odločbo razporejeni v Skupino za varovanje državne meje na Policijski postaji Brežice. Število policistov v tej skupini je 98. Iz vprašanja, kjer so anketirani napisali svojo starost, sem izračunala njihovo povprečno starost. V povprečju je v tej skupini zaposlen mlad kader, saj je njihova povprečna starost 26, 5 let.

Rezultate drugega demografskega vprašanje, kjer so anketiranci napisali svoj spol, predstavljam v tabeli številka 4.

Tabela 4: Spol

Spol	Število policistov	Delež v %
Moški	39	61 %
Ženski	25	39 %
SKUPAJ	64	100 %

Vir: lasten

Anketni vprašalnik je izpolnilo 64 zaposlenih, od tega 39 policistov (61 %) in 25 policistk (39 %).

Ženske v policiji že nekaj let niso več izjema ali redkost predvsem zaradi zaposlovalne politike v policiji, ki zaposluje enako število moških kot žensk. To je zelo dobrodošlo pri posameznih policijskih postopkih, ki jih lahko opravijo le policistke (varnostni pregled osebe ženskega spola).

Pri zadnjem demografskem vprašanju so anketiranci obkrožili čas zaposlitve v policiji. Rezultate tega vprašanja predstavljam v tabeli številka 5.

Tabela 5: V policiji sem zaposlen

Čas zaposlitve v policiji	Število policistov	Delež v %
do 5 let	45	70 %
od 6 do 10 let	10	16 %
več kot 10 let	9	14 %
SKUPAJ	64	100 %

Vir: lasten

45 policistov (70 %) je v policiji zaposlenih manj kot 5 let, 10 policistov (16 %) je zaposlenih od 6 do 10 let, 9 policistov (14 %) pa je zaposlenih več kot 10 let.

Večina policistov se je zaposlila v policiji po vstopu Slovenije v Evropsko unijo. Takrat je tudi policija pričela z množičnim izobraževanjem in kasneje zaposlovanjem kadra, ki je namenjen izključno varovanju južne meje oziroma zunanje meje Evropske unije.

9.2.2 H1: Policisti se pri svojem delu počutijo ogrožene.

Stres kot posledica občutka ogroženosti se pojavi kot reakcija na nevarnosti iz okolja. Policisti, ki se počutijo pri svojem delu ogrožene, so pod negativnim stresom, ki ga čutijo kot neprijeten občutek okoli srca, bolečino v želodcu, pritisk v prsih, napetost v mišicah, znojenje in drugo. V takih trenutkih se telo pripravi na stanje pripravljenosti obrambe, pobega ali napada. Kot posledica vsakodneвне izpostavljenosti stresu se lahko pri policistih pojavijo posledice na njihovem zdravju, vedenju in na psihi.

Z vprašanjema, ali je delo, ki ga opravljajo policisti nevarno, in se zato počutijo ogrožene in ali je njihovo delo enolično in dolgočasno, sem zbrala podatke za ugotavljanje prve hipoteze, da se policisti pri svojem delu počutijo ogrožene. Rezultati prvega vprašanja, ali je delo, ki ga opravljajo anketiranci, nevarno in se zato počutijo ogrožene, so predstavljeni v tabeli številka 6.

Tabela 6: Delo, ki ga opravljam, je nevarno, zato se počutim ogroženega

Delo, ki ga opravljam, je nevarno, zato se počutim ogroženega	Število policistov	Delež v %
se ne strinjam	18	28 %
se strinjam v manjši meri	31	48 %
se strinjam v večji meri	10	16 %
se popolnoma strinjam	5	8 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

18 policistov (28 %) se ni strinjalo, da je delo, ki ga opravljajo, nevarno, 31 policistov (48 %) se je strinjalo v manjši meri, 10 policistov (16 %) se je strinjalo v večji meri in 5 policistov (8 %) se je popolnoma strinjalo, da je njihovo delo nevarno. Povprečna ocena na štiri stopenjski lestvici pri tem vprašanju je 2,003.

Rezultati drugega vprašanja, ali se anketirancem zdi delo, ki ga opravljajo, enolično in dolgočasno, je predstavljeno v tabeli številka 7.

Tabela 7: Delo, ki ga opravljam, se mi zdi enolično in dolgočasno

Delo, ki ga opravljam, se mi zdi enolično in dolgočasno	Število policistov	Delež v %
se ne strinjam	31	49 %
se strinjam v manjši meri	22	34 %
se strinjam v večji meri	7	11%
se popolnoma strinjam	4	6 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

31 policistom (49 %) se delo, ki ga opravljajo, ne zdi enolično in dolgočasno, 22 policistov (34 %) se v manjši meri strinja, da je njihovo delo enolično in dolgočasno, 7 policistov (11 %) se strinja v večji meri in le 4 policisti (6 %) se popolnoma strinjajo, da je njihovo delo enolično in dolgočasno. Povprečna ocena na štiri stopenjski lestvici pri tem vprašanju je 1,780. To je presenetljivo glede na predhodne raziskave, ki kažejo, da je eden izmed stresnih dejavnikov policistov na južni meji enoličnost dela.

Za lažje razumevanje zgoraj predstavljenih rezultatov sem izračunala povprečni rezultat pri obeh vprašanjih. Po navedenih podatkih je povprečna ocena na štiri stopenjski lestvici pri prvem vprašanju 2,003 in pri drugem 1,780. Iz teh dveh podatkov ne moremo hipoteze niti sprejeti, niti zavrniti. Dobršen del policistov se počuti ogrožene in zdolgočasene, približno podoben del pa ne.

V teoretičnem delu naloge smo na osnovi mnogih raziskav in splošnega prepričanja ljudi ugotovili, da velja policijsko delo za enega najnevarnejših poklicev. Spomnimo pa se, da sem v teoretičnem delu naloge tudi navedla, da policisti zaradi svoje moškosti pogosto zanikajo, da se počutijo ogrožene pri opravljanju svojega dela. Zato bom v tabeli številka 8 predstavila, kako so na vprašanje, ali se jim zdi delo, ki ga opravljajo, nevarno, odgovorili moški in kako ženske.

Tabela 8: Predstavitev rezultatov anketirancev moškega in ženskega spola pri vprašanju, ali je delo, ki ga opravljajo, nevarno in se zato počutijo ogrožene.

Delo, ki ga opravljam, je nevarno, zato se počutim ogroženega	Število moških, ki se strinja s trditvijo	Število žensk, ki se strinja s trditvijo	Skupaj
se ne strinjam	10 (26 %)	8 (32 %)	18
se strinjam v manjši meri	19 (49 %)	12 (48 %)	31
se strinjam v večji meri	7 (18 %)	3 (12 %)	10
se popolnoma strinjam	3 (8 %)	2 (8 %)	5
SKUPAJ:	39	25	64

Vir: lasten

Večina anketirancev moškega ali ženskega spola se ne strinja oziroma se strinja v manjši meri, da je delo, ki ga opravljajo, nevarno in se zato počutijo ogrožene. Glede na trditve v teoretičnem delu naloge, da je poklic policist moški poklic in da moški zaradi svoje moškosti zanikajo, da se počutijo ogrožene pri opravljanju svojega poklica, bi pričakovali, da bodo rezultati pri ženskah drugačni oziroma, da se bodo v večini strinjale, da je njihovo delo nevarno. Po navedenih podatkih je povprečna ocena vprašanja pri moških 2,1 pri ženskah pa 2,3. Iz tega izhaja, da se ženske počutijo bolj ogrožene kot moški. Iz lastnih izkušenj in po razgovorih s policistkami in policisti lahko trdim, da se mišljenje o opravljanju dela policist in o doživljanju stresnih situacij ne razlikuje med spoloma. V patruljah se policisti in policistke poenotijo in se ne delijo glede na spol. Od obeh spolov se pričakuje solidarnost, bodisi v primeru nudenja pomoči ob intervenciji ali pa vsakodnevni pomoči med sodelavci.

Iz rezultatov zgornjih vprašanj smo ugotovili, da se očitno precejšen del policistov počuti ogrožene in dolgočasne, približno podoben del pa ne. Glede na to, da vsi anketiranci opravljajo iste delovne naloge (varovanje državne meje), ni razlog v

delovnih nalogah, saj imajo vsi iste. Tudi nevarnosti so vsi isto izpostavljeni. Ugotovili smo tudi, da ni bistvenih razlik v doživljanju nevarnosti med spoloma. Glede na to, da sem 5 let opravljala naloge varovanja državne meje in bila sodelavka z anketiranimi, lahko trdim, da je vzrok tako deljenega mnenja med anketiranimi različno doživljanje istih situacij in delovnih nalog. Poglejmo primer delovne naloge, ki je zelo pogost pri opravljanju varovanja državne meje, in sicer policist je sam več ur v zasedi v bližini državne meje in čaka ilegalne prebežnike in njihove sprovajalce. Določeni policisti se pri tem zelo dolgočasijo in se sploh ne počutijo ogrožene, drugi pa so pod stresom, saj se počutijo v nevarnosti. Podobno je tudi doživljanje večkratne kontrole objektov oziroma lokacij, ki so zanimive za čezmejno kriminaliteto.

Glede na vse zgoraj navedene rezultate hipoteze, da je delo policistov nevarno in da se počutijo ogrožene, ne moremo niti sprejeti niti zavrni. Vendar pa lahko glede na druge raziskave, lastne izkušnje in pogovore s policisti, ki službujejo po enotah po ostalih policijskih postajah, hipotezo sprejemem. Takšni rezultati so verjetno tudi posledica delovnih nalog, ki jih opravljajo policisti pri varovanju državne meje. Naj spomnim, da je njihovo delo le varovanje državne meje in preprečevanje čezmejne kriminalitete. Ti policisti ne obravnavajo hujših prometnih nesreč, niti niso napoteni na intervencije oziroma obravnavanja kršitev javnega reda ali miru ter kaznivih dejanj, kot njihovi kolegi v notranjosti države. Tudi sama občutim razliko med tem, kako sem bila obremenjena, ko sem opravljala naloge varovanja državne meje, in sedaj, ko opravljam splošne policijske naloge v notranjosti države. Vsekakor sem sedaj bolj obremenjena s pisanjem pisnih izdelkov in opravljanjem nadur ter sem pod večjim stresom zaradi obravnavanja hujših prometnih nesreč, kaznivih dejanj in intervencij ob kršitvah javnega reda in miru.

Iz vseh zgoraj navedenih dejstev o opravljanju policijskega dela lahko hipotezo, da se policisti pri opravljanju svojega dela počutijo ogrožene, sprejemem.

Vodstveni kader bi moral pri zaposlovanju in pri premeščanju policistov upoštevati, da je stresnost pri opravljanju poklica policist večja na določenih policijskih postajah v notranjosti države, ki so bolj obremenjene z interventnimi dogodki, kot pa na mejnih

policijskih postajah. Pri tem bi seveda morali upoštevati želje policistov. Znano pa je, da policisti na začetku kariere želijo delati po interventnih nalogah in imajo boljše zdravstveno stanje. Večina policistov z daljšim delovnim stažem pa daje prednost drugim policijskim nalogam.

9.2.3 H 2: Policisti za opravljanje svojega dela nimajo primerne opreme.

Policisti za varno, strokovno in zakonito opravljanje svojega dela nujno potrebujejo opremo. Predvsem po vstopu Slovenije v Evropsko unijo se je stanje na tem področju izboljšalo, saj se je oprema za skupine za nadzor južne državne meje financirala iz evropskega sklada z namenom izboljšanja delovnih pogojev pri varovanju zunanje meje Evropske unije. Še vedno pa se po posameznih enotah pojavljajo problemi z zastarelo ali pokvarjeno opremo. Policisti so dolgo opozarjali pristojne službe, da je potrebno policiste opremiti z zaščitnimi rokavicami, ki bi jih varovale pred vbodi igel. Posamezne policijske enote so nato le dobile zaščitne rokavice, mnogi policisti pa so si jih v skrbi za svoje zdravje naročili in kupili sami.

Z vprašanjem v anketnem vprašalniku, ali imajo policisti za opravljanje svojega dela primerno opremo, sem zbrala podatke za ugotavljanje druge hipoteze, da policisti za opravljanje svojega dela nimajo primerne opreme. V tabeli številka 9 so predstavljeni rezultati tega vprašanja.

Tabela 9: Za opravljanje svojega dela imam primerno opremo

Za opravljanje svojega dela imam primerno opremo	Število policistov	Delež v %
Se ne strinjam	19	29 %
Se strinjam v manjši meri	23	36 %
Se strinjam v večji meri	17	27 %
Se popolnoma strinjam	5	8 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

19 policistov (29 %) se ne strinja, da imajo za opravljanje svojega dela primerno opremo, 23 policistov (36 %) se strinja v manjši meri, 17 policistov (27 %) se strinja v

večji meri in le 5 policistov (8 %) se popolnoma strinja, da imajo za opravljanje svojega dela primerno opremo.

Glede na navedene rezultate, kjer se s trditvijo, da imajo anketiranci za opravljanje svojega dela primerno opremo, večina policistov ne strinja oziroma se strinjajo v manjši meri, lahko tudi drugo hipotezo, da policisti za opravljanje svojega dela nimajo primerne opreme, sprejmemo.

Rezultat me je presenetil, saj se je oprema za skupine za nadzor južne državne meje financirala iz evropskega sklada z namenom izboljšanja delovnih pogojev pri varovanju zunanje meje Evropske unije. Že pred vstopom Slovenije v Evropsko unijo se je iz navedenega sklada financiral nakup večjega števila daljnogledov, naprav za nočno opazovanje, avtomobilov in ostale opreme, ki je nujna pri nadzorovanju južne meje.

Moje mnenje je, da bi odgovorni za nabavo policijske opreme morali upoštevati mnenja policistov na terenu, ki s to opremo vsakodnevno delajo in poznajo njene dobre in slabe lastnosti. Policisti se zavedajo, da so finančna sredstva za nakup njihove opreme omejena, vendar bi vseeno morala biti življenjsko pomembna zaščitna sredstva (neprebojni jopič, neprebojna čelada, zaščitne rokavice) narejena iz najkvalitetnejših materialov in pripadati vsakemu policistu, saj so njihova življenja vendarle najpomembnejša.

9.2.4 H 3: Policisti niso zadovoljni z delovnim razporedom, saj nadrejeni ne upoštevajo njihovih želja.

Policisti so seznanjeni z delovnim razporedom, ki je napisan do največ 14 dni naprej. Zaradi izmenskega dela ter dela ob praznikih in vikendih je usklajevanje individualnih želj posameznikov pomembno, saj lahko policisti le na takšen način usklajujejo svoje ostale obveznosti (šolanje, zdravniški pregledi).

Hipotezo sem preverila s štirimi vprašanji, ki so medsebojno povezana in pomembna, saj iz njih razberemo zadovoljstvo policistov, kar se tiče razporeda dela. Ta vprašanja so: ali pri pisanju razporeda dela nadrejeni upoštevajo želje policistov, ali poteka delo

v urejenem turnusu, ali lahko policisti koristijo letni dopust po želji in ali anketirance delo ob praznikih in nedeljah obremenjuje.

Rezultati prvega vprašanja, ali nadrejeni pri pisanju razporeda dela upoštevajo želje anketirancev, so predstavljeni v tabeli številka 10.

Tabela 10: Pri razporedu dela nadrejeni upoštevajo moje želje

Pri razporedu dela nadrejeni upoštevajo moje želje	Število policistov	Delež v %
se ne strinjam	0	0 %
se strinjam v manjši meri	5	8 %
se strinjam v večji meri	27	42 %
se popolnoma strinjam	32	50 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

32 policistov (50 %) je z razporedom dela zadovoljnih, saj nadrejeni pri pisanju tega upoštevajo želje policistov. Nobeden policist pa se s to trditvijo ni strinjal. 5 policistov (8 %) se je strinjalo v manjši meri in 27 policistov (42 %) se je strinjalo v večji meri.

Na Policijski postaji Brežice policisti svoje želje pri razporedu dela napišejo v knjigo, ki je v dežurni sobi. Na takšen način je komandir seznanjen z njihovimi željami, ki jih upošteva pri pisanju razporeda dela. V kolikor je razpored dela že napisan ga je mogoče tudi spremeniti ali pa se policisti z medsebojnim dogovorom dogovorijo o zamenjavi služb. Upoštevanje želj policistov pri pisanju razporeda dela je zaradi izmenskega dela ter dela ob praznikih in vikendih pomembno, saj lahko policisti le na takšen način usklajujejo svoje ostale obveznosti (šolanje, zdravniški pregledi, družabna srečanja).

Rezultati drugega vprašanja, ali delo poteka v urejenem turnusu, tako da si lahko policisti organizirajo prosti čas, so predstavljeni v tabeli številka 11.

Tabela 11: Delo poteka v urejenem turnusu, tako da si lahko organiziram prosti čas

Delo poteka v urejenem turnusu, tako da si lahko organiziram prosti čas	Število policistov	Delež v %
Se ne strinjam	0	0 %
Se strinjam v manjši meri	9	14 %
Se strinjam v večji meri	22	34 %
Se popolnoma strinjam	33	52 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

33 policistov (52 %) se s trditvijo, da delo poteka v urejenem turnusu tako, da si lahko organizirajo svoj prosti čas, popolnoma strinja, 22 policistov (34 %) se strinja v večji meri, 9 policistov (14 %) se strinja v manjši meri, nobeden policist pa se s to trditvijo ne strinja.

Tudi ta rezultat nam pokaže, da si policisti lahko zaradi urejenega 12-urnega turnusa organizirajo prosti čas. Iz lastnih izkušenj in iz izkušenj sodelavcev lahko povem, da je možno tudi, če je razpored dela že napisan, menjati službo po dogovoru s sodelavcem, ki te menja, in nadrejenim.

Rezultati tretjega vprašanja, ali lahko policisti koristijo letni dopust po želji, so predstavljeni v tabeli številka 12.

Tabela 12: Letni dopust lahko koristim po želji

Letni dopust lahko koristim po želji	Število policistov	Delež v %
se ne strinjam	2	3 %
se strinjam v manjši meri	7	11 %
se strinjam v večji meri	32	50 %
se popolnoma strinjam	23	36 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

2 policista (3 %) s trditvijo, da lahko policisti koristijo letni dopust po želji, ne strinjata, 7 policistov (11 %) se strinja v manjši meri, 32 policistov (50 %) se strinja v večji meri in 23 policistov (36 %) se s to trditvijo popolnoma strinja.

Policisti imajo na razpolago napisane termine dopustov, za katere se morajo pravočasno odločiti. V posameznih terminih pa je določeno število policistov po nazivu (policist, vodja patrulje, vodja izmene), ki lahko izkoristijo ta termin. To je pomembno zaradi nemotenega opravljanja dela, ki zahteva policiste različnih nazivov.

Rezultati četrtega vprašanja, ali anketirance delo ob praznikih in nedeljah obremenjuje, so predstavljeni v tabeli številka 13.

Tabela 13: Delo ob praznikih in nedeljah me obremenjuje

Delo ob praznikih in nedeljah me obremenjuje	Število policistov	Delež v %
Se ne strinjam	16	25 %
Se strinjam v manjši meri	28	44 %
Se strinjam v večji meri	12	19 %
Se popolnoma strinjam	8	12 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

16 policistov (25 %) se ne strinja s trditvijo, da jih delo ob praznikih in nedeljah obremenjuje, 28 policistov (44 %) se s trditvijo strinja v manjši meri, 12 policistov (19 %) se strinja v večji meri in 8 policistov (12 %) se s to trditvijo popolnoma strinja.

Iz osebnih izkušenj in iz pogovorov s sodelavci lahko rečem, da je delo ob praznikih in vikendih obremenjujoče za policiste z družinami in otroki, saj zaradi službe ne preživljajo časa z otroki, ki takrat niso v šoli.

Glede na navedene rezultate štirih medsebojno povezanih vprašanj, ki izražajo zadovoljstvo anketirancev glede delovnega razporeda, lahko hipotezo, da

policisti niso zadovoljni z delovnim razporedom, saj nadrejeni ne upoštevajo njihovih želja, ovržem. Večina policistov se v anketi namreč popolnoma ali v večji meri strinja s trditvami, da nadrejeni pri pisanju razporeda dela upoštevajo njihove želje, da lahko koristijo letni dopust po želji, da delo poteka v urejenem turnusu, da jih delo ob praznikih in nedeljah ne obremenjuje.

9.2.5 H 4: Policisti so mnenja, da za svoje delo niso primerno plačani.

Najbolj aktualna problematika zaposlenih v policiji je vsekakor plačilni sistem, ki je povezan z napredovanji, saj je zaradi finančne in gospodarske krize v državi odprava nesorazmerij predstavljena na leto 2011. Policisti svoje nezadovoljstvo s plačami izražajo preko sindikatov (Sindikat policistov Slovenije, Policijski sindikat Slovenije). Da gre za resen problem v policiji dokazuje dejstvo, da so vsi policisti v Sloveniji, ne glede na enoto službovanja, v tem enotni in svoja stališča izražajo tudi s stavkami in protestnimi shodi pred vlado in parlamentom.

Hipotezo bom preverila z dvema vprašanjema v anketnem vprašalniku, in sicer z vprašanjem, ali policisti menijo, da za svoje delo prejemajo primerno plačo, in z vprašanjem, ali policisti dobijo nadure v celoti priznane in plačane.

Rezultate prvega vprašanja, ali anketiranci za svoje delo prejemajo primerno plačo, predstavljam v tabeli številka 14.

Tabela 14: Za svoje delo prejemam primerno plačo

Za svoje delo prejemam primerno plačo	Število policistov	Delež v %
se ne strinjam	28	44 %
Se strinjam v manjši meri	19	29 %
Se strinjam v večji meri	12	19 %
Se popolnoma strinjam	5	8 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

28 policistov (44 %) se ne strinja, da za svoje delo prejemajo primerno plačo in le 5 policistov (8 %) se strinja, da so za svoje delo primerno plačani.

Rezultati drugega vprašanja, ali imajo anketirani nadure priznane in plačane v celoti, so predstavljeni v tabeli številka 15.

Tabela 15: Nadure imam v celoti priznane in plačane

Nadure imam v celoti priznane in plačane	Število policistov	Delež v %
se ne strinjam	14	22 %
se strinjam v manjši meri	23	36 %
se strinjam v večji meri	16	25 %
se popolnoma strinjam	11	17 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

14 policistov (22 %) se ne strinja s trditvijo, da imajo nadure priznane in v celoti plačane, 23 policistov (36 %) se strinja v manjši meri, 16 policistov (25 %) se strinja v večji meri in 11 policistov (17 %) se popolnoma strinja.

Glede na navedene rezultate dveh vprašanj, in sicer ali anketiranci za svoje delo prejemajo primerno plačilo in ali imajo anketiranci nadure v celoti priznane in plačane, lahko hipotezo, da policisti za svoje delo niso primerni plačani, sprejemem, saj se večina anketirancev s trditvama ni strinjala oziroma se je strinjala v manjši meri.

Premajhne plače in omejene možnosti napredovanja so najpomembnejši organizacijski stresorji. Za organizacijske stresorje pa vemo, da jih organizacija lahko odpravi ali omili. Rezultati pri odgovorih policistov pri tem vprašanju me niso presenetili, saj sem prav takšne pričakovala. Dejstvo je, da sta plačilni sistem in sistem napredovanja v policiji nepoštena do policistov, od katerih se pričakuje razmeroma visoka raven izobrazbe ter inteligentnost. Poleg tega jih obremenjujejo še prevelika birokracija policije, disciplinski postopki ter zahteve po višjih osebnih in moralnih standardih, ki veljajo za druge.

Menim, da je eden bistvenih razlogov za tolikšno nezadovoljstvo v tem, da je odprava nesorazmerij zaradi gospodarske in finančne krize v državi prestavljena na leto 2011. Policisti, ki so pričakovali izboljšanje svojih plač, bodo morali počakati, kar pa povzroča veliko nezadovoljstvo, ki se odraža tudi v obliki stavk policistov.

Plačevanje preko polnega delovnega časa je mogoče deloma rešiti s pravo organizacijo dela, s katero bi zmanjšali potrebno število ur preko polnega delovnega časa. Za pravo organizacijo morajo poskrbeti vodje organizacijskih enot, ki odrejajo delo preko delovnega časa. Tu pa je prisoten problem pomanjkanja kadrov v nekaterih policijskih enotah, zato je tovrstne probleme težko reševati.

9.2.6 H 5: Policisti so preobremenjeni s pisanjem pisnih izdelkov in nimajo dovolj časa za realizacijo le-teh.

Težave z administrativnim delom so eden izmed organizacijskih stresorjev, ki vplivajo na policiste. Od policistov se pričakuje, da v čim krajšem časovnem roku zaključijo s pisanjem pisnih izdelkov, hkrati pa se morajo odzivati še na napotitve s strani dežurnih policistov in Operativno komunikacijskega centra.

Hipotezo sem preverila s vprašanjem v anketnem vprašalniku, ali policiste administrativno delo obremenjuje in ne realizirajo tekočih zadev. V tabeli številka 16 so ti rezultati tudi predstavljeni.

Tabela 16: Administrativno delo me obremenjuje in ne realiziram tekočih zadev

Administrativno delo me obremenjuje in ne realiziram tekočih zadev	Število policistov	Delež v %
se ne strinjam	36	56 %
se strinjam v manjši meri	21	33 %
se strinjam v večji meri	5	8 %
se popolnoma strinjam	2	3 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

36 policistov (56 %) se ne strinja s trditvijo, da jih administrativno delo obremenjuje in da ne realizirajo tekočih zadev, 21 policistov (33 %) se strinja v manjši meri, 5 policistov (8 %) se strinja v večji meri in le 2 policista (3 %) se s to trditvijo popolnoma strinjata.

Pri tem je potrebno poudariti, da policisti v skupinah za nadzor državne meje ne obravnavajo različnih kršitev s področja prometa, javnega reda in miru ter kaznivih dejanj in tako pišejo manj pisnih izdelkov.

Iz zgoraj razbranih rezultatov, kjer se večina policistov ni strinjala s trditvijo, da jih administrativno delo obremenjuje, oziroma se je strinjala v manjši meri, zavračam hipotezo, da so policisti preobremenjeni z administrativnim delom in ne rešujejo tekočih zadev.

Spomnimo pa se, da policisti v skupinah za nadzor državne meje ne obravnavajo različnih kršitev s področja prometa, javnega reda in miru ter kaznivih dejanj in tako pišejo manj pisnih izdelkov. Policisti, ki delajo po splošnih policijskih nalogah, se srečujejo z obilico administrativnega dela, hkrati se morajo prilagajati spreminjajoči se zakonodaji in spremembam na policijskih obrazcih, ki jih uporabljajo pri svojem delu.

9.2.7 H6: V kolektivu so dobri medsebojni odnosi

Preverjanje te hipoteze je pomembno, saj menim, da so v tem poklicu dobri kolektivni odnosi zaradi narave dela zelo pomembni, saj so policisti skupaj ves delavnik (večina policijskih enot ima 12 urni delavnik) ter opravljajo naloge, kjer je potrebno skrbeti tudi za varnost sodelavca.

Hipotezo bom preverila z dvema vprašanjema, in sicer z vprašanjem, kakšni so odnosi med policisti in kakšni so odnosi med policisti in vodstvenim kadrom.

Rezultati vprašanja, kakšni so odnosi med policisti, so predstavljeni v tabeli številka 17.

Tabela 17: Med policisti so dobri odnosi

Med policisti so dobri odnosi	Število policistov	Delež v %
Se ne strinjam	10	16 %
Se strinjam v manjši meri	21	33 %
Se strinjam v večji meri	29	45 %
Se popolnoma strinjam	4	6 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

Policisti so z medsebojnimi odnosi v kolektivu zadovoljni, saj se s to trditvijo v večji meri strinja 29 policistov (45 %), 10 policistov (16 %) se ne strinja s trditvijo, da so odnosi med policisti dobri. V manjši meri se s to trditvijo strinja 21 policistov (33 %), popolnoma pa se strinjajo 4 policisti (6 %).

V tabeli številka 18 pa so predstavljeni rezultati vprašanja o odnosih med policisti in vodstvenim kadrom.

Tabela 18: Med policisti in vodstvenim kadrom so dobri medsebojni odnosi

Med policisti in vodstvenim kadrom so dobri medsebojni odnosi	Število policistov	Delež v %
se ne strinjam	8	13 %
se strinjam v manjši meri	23	36 %
se strinjam v večji meri	27	42 %
se popolnoma strinjam	6	9 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

Podobni medsebojni odnosi, ki so med policisti v kolektivu, so tudi med policisti in vodstvenimi delavci. 8 policistov (13 %) se ne strinja s trditvijo, da so med policisti in vodstvenim kadrom dobri odnosi, 27 policistov (42%) se strinja v večji meri in 8 policistov (13 %) se s to trditvijo ne strinja.

Glede na zgoraj predstavljene rezultate dveh vprašanj v anketi o medsebojnih odnosih med policisti ter med policisti in vodstvenim kadrom hipoteze ne moremo sprejeti niti zavrni. Rezultat interpretiram kot neopredeljen.

Iz delovnih izkušenj na Policijski postaji Brežice vem, da je eden izmed glavnih vzrokov slabih odnosov med zaposlenimi in vodstvenim kadrom mišljenje o upravičenosti oziroma neupravičenosti napredovanj policistov. O napredovanjih policistov odloča vodstveni kader na podlagi delovnih ocen in preteklega dela policistov. Njihove ocen se velikokrat razlikujejo od samoocene policistov. V primerih, ko policisti s krajšim delovnim stažom v policiji napredujejo hitreje od policistov z daljšim delovnim stažom, prihaja do slabih odnosov tako med policisti kot med policisti in vodstvenim kadrom.

Vodstveni kader in policisti se morajo zavedati, da bodo le policisti, ki se razumejo z nadrejenimi in podrejenimi, z veseljem opravljali delovne naloge, kar je vsekakor pozitivno za policijsko organizacijo kot celoto. Za napredovanja policistov bi morala biti natančneje opredeljena pravila oziroma kriteriji, kajti le na ta način bi se lahko izognili glavnemu vzroku slabih odnosov v policiji (miselnost o upravičenosti oziroma neupravičenosti napredovanj).

9.2.8 H 7: Med policisti se kaže prisotnost stresa na njihovem zdravju

V teoretičnem delu naloge smo spoznali, da so zdravstveni delavci pri policistih v primerjavi z ostalo populacijo ugotovili več psihosomatskih obolenj, kot so bolezni srca, glavoboli, visok krvni tlak, bolezni prebavnega trakta, alergične reakcije in ostali s stresom povezani bolezenski simptomi. Rizičnost policistov je višja glede na kardiovaskularne in gastrointestinalne bolezni. Višje je tudi tveganje za nastanek depresij in samomora.

Hipotezo, da se med anketiranci kaže prisotnost stresa na njihovem zdravju, sem preverila s tremi vprašanji v anketnem vprašalniku, in sicer z vprašanji, ali so pogosto utrujeni in zaspani, ali jih pogosto boli glava ali želodec ter ali mislijo na službo tudi, ko so niso v službi. Rezultati teh vprašanj so predstavljeni v treh spodnjih tabelah.

Rezultati vprašanja, ali so anketiranci pogosto utrujeni in zaspani, so predstavljeni v tabeli številka 19.

Tabela 19: Pogosto sem utrujen in zaspan

	Število policistov	Delež v %
se ne strinjam	21	33 %
se strinjam v manjši meri	32	50 %
se strinjam v večji meri	9	14 %
se popolnoma strinjam	2	3 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

21 policistov (33 %) se s trditvijo, da so pogosto utrujeni in zaspani, ne strinja, 32 policistov, kar je polovica anketirancev, pa se strinja v manjši meri, 9 policistov (14 %) se strinja v večji meri, le 2 policista (3 %) pa se s trditvijo popolnoma strinjata.

Policisti, ki opravljajo naloge na južni meji, imajo v večini 12-urni delavnik, na delo pa prihajajo iz oddaljenih krajev, tako da dnevno porabijo tudi 2 ali več ur samo za pot v službo, ki se jim prične že ob 5 uri zjutraj. Po mojem mnenju je prav to najpogostejši razlog za utrujenost in zaspanost.

Rezultati drugega vprašanja, ali anketirance pogosto boli glava ali želodec, so predstavljeni v tabeli številka 20.

Tabela 20: Pogosto me boli glava ali želodec

Pogosto me boli glava ali želodec	Število policistov	Delež v %
se ne strinjam	38	59 %
se strinjam v manjši meri	12	19 %
se strinjam v večji meri	10	16 %
se popolnoma strinjam	4	6 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

38 policistov (59 %) se ne strinja, da jih pogosto boli želodec ali glava, 12 policistov (19 %) se strinja v manjši meri, 10 policistov (16 %) se strinja v večji meri in 4 policisti (6 %) se s trditvijo, da jih pogosto boli želodec ali glava, strinjajo.

Podatka iz zadnjih dveh tabel sta me presenetila, saj so pri policistih ugotovili več psihosomatskih obolenj in ostalih s stresom povezanih bolezenskih simptomov v primerjavi z ostalo populacijo. Upoštevati pa je potrebno, da so policisti, ki so zajeti v tej anketi, večinoma mlad kader, ki je v policiji zaposlen le nekaj let.

Rezultati tretjega vprašanja, ali anketiranci mislijo na službo tudi, ko niso v službi, so predstavljeni v tabeli številka 21.

Tabela 21: Tudi, ko nisem v službi, mislim na svoje delo

Tudi, ko nisem v službi, mislim na svoje delo.	Število policistov	Delež v %
Se ne strinjam	19	38 %
Se strinjam v manjši meri	12	19 %
Se strinjam v večji meri	29	45 %
Se popolnoma strinjam	4	6 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

19 policistov (38 %) se s trditvijo, da tudi, ko niso v službi, mislijo na svoje delo, ne strinja, 12 policistov (19 %) se strinja v manjši meri, 29 policistov (45 %) se strinja v večji meri in 4 policisti (6 %) se popolnoma strinjajo s to trditvijo.

Visok procent policistov, ki se s to trditvijo strinja v večji meri, je zaskrbljujoč, saj to lahko vodi v neurejeno družinsko življenje in konflikte med partnerji. Policisti se že na Policijski akademiji v Tacnu pri predmetu psihologije učijo metod, kako ločevati službo in družinsko življenje, vendar je v realnosti to težko doseči.

Glede na zgoraj predstavljene rezultate vprašanj, ali so anketiranci pogosto utrujeni in zaspani, ali jih pogosto boli želodec ali glava ter ali mislijo na službo tudi, ko niso v službi, zavračam hipotezo, da se med policisti kaže prisotnost stresa na njihovem

zdravju, saj se večina policistov s trditvijo ni strinjala oziroma se je strinjala v manjši meri.

9.2.9 H 8: Policisti so razporejeni v Skupino za varovanje državne meje po lastni želji

Iz lastnih izkušenj in po pogovorih z ostalimi policisti vem, da je zelo pomembno, ali so policisti dejansko razporejeni na delovna mesta, kjer imajo tudi željo delati. Le to jim omogoča zadovoljstvo pri delu oziroma nezadovoljstvo in vse ostalo, kar je povezano s tem.

Hipotezo, ali so policisti razporejeni v Skupino za varovanje državne meje po lastni želji, sem preverila z anketnim vprašalnikom. Rezultati tega vprašanja so predstavljeni v tabeli številka 22.

Tabela 22: V Skupino za varovanje zelene meje sem razporejen po lastni želji

V Skupino za varovanje državne meje sem razporejen po lastni želji	Število policistov	Delež v %
se ne strinjam	9	14 %
se strinjam v manjši meri	6	9 %
se strinjam v večji meri	17	27 %
se popolnoma strinjam	32	50 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

9 policistov (14 %) se s trditvijo, da so v Skupino za varovanje državne meje razporejeni prostovoljno, ne strinja, 6 policistov (9 %) se strinja v manjši meri, 17 policistov (27 %) se strinja v večji meri 32 policistov (50 %) se popolnoma strinja, da so v Skupino za varovanje državne meje razporejeni po lastni želji.

Glede na rezultate vprašanja, ali so policisti razporejeni v Skupino za varovanje državne meje po lastni želji, hipotezo sprejemem, saj se je večina anketirancev s

vprašanjem, ali so razporejeni v Skupino za varovanje državne meje po lastni želji, strinjala v večji meri ali se je popolnoma strinjala.

Rezultati me niso presenetili, saj je bila večina policistov, ki so se zaposlili po vstopu Slovenije v Evropsko unijo, zaposlena na podlagi razpisa policije, ki je zaposlila in izobraževala kader namenjen izključno varovanju južne meje. Prav tako so v policiji možne menjave delovnih mest policistov med enotami ali znotraj enote.

9.2.10 H 9: Napredovanja v kolektivu potekajo glede na staž, izobrazbo in sposobnosti policistov

Napredovanja policistov so odvisna od zakonskih možnosti napredovanj, predvsem pa od nadrejenih, ki odločajo o napredovanjih policistov. Z napredovanji policisti pridobijo ne le višjo plačo, ampak tudi neko zadovoljstvo, ki jih žene v nadaljnjo uspešno delo.

Hipotezo, ali napredovanja v kolektivu potekajo glede na staž, izobrazbo in sposobnosti policistov, bom preverila z vprašanjem v anketnem vprašalniku. Rezultati so predstavljeni v tabeli številka 23.

Tabela 23: Napredovanje v kolektivu poteka glede na staž, izobrazbo in sposobnosti policistov

Napredovanje v kolektivu poteka glede na staž, izobrazbo in sposobnosti policistov	Število policistov	Delež v %
Se ne strinjam	11	17 %
Se strinjam v manjši meri	24	38 %
Se strinjam v večji meri	21	33 %
Se popolnoma strinjam	8	12 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

24 policistov (38 %) se s trditvijo, da napredovanje v kolektivu poteka glede na staž, izobrazbo in sposobnosti, strinja v manjši meri, 8 policistov (12 %) pa se s to trditvijo

strinja. Podatki o tem, koliko policistov se s to trditvijo ne strinja, je lahko zaskrbljujoč, saj lahko takšno stanje vpliva na medsebojne odnose in na odnos policistov do dela.

Glede na rezultate iz zgornje tabele hipotezo, da napredovanje v kolektivu poteka glede na staž, izobrazbo in sposobnosti policistov, zavračam, saj se večina policistov s to trditvijo strinja v manjši meri oziroma se s trditvijo ne strinja.

Na tem področju bi morala odigrati glavno vlogo kadrovska služba, ki bi morala spremljati napredovanje posameznika. Nadrejeni bi morali svoje podrejene sproti seznanjati z njihovimi delovnimi ocenami in njihovo možnostjo napredovanja v plačilnem razredu ali po nazivu. Nezmožnost napredovanja policista, ki več let opravlja isto delo z istim nazivom in v istem plačilnem razredu in misli, da si je napredovanje zaslužil, bo povzročilo destimulacijo in odpor do dela.

9.2.11 H10: Policija policistom nudi ustrezne programe za premagovanje stresa

V teoretičnem delu naloge smo spoznali, da se policisti pri svojem delu stresnim dejavnikom zaradi narave dela ne morejo povsem izogniti. Posledice stresa pa lahko omilimo s pravilnimi pristopi posameznika in organizacije.

Hipotezo, ali policija policistom nudi ustrezne programe za premagovanje stresa, bom preverila s tem vprašanjem v anketnem vprašalniku. Rezultati vprašanja so predstavljeni v tabeli številka 24.

Tabela 24: Policija mi nudi ustrezne programe za premagovanje stresa, ki je posledica mojega dela

Policija mi nudi ustrezne programe za premagovanje stresa, ki je posledica mojega dela	Število policistov	Delež v %
se ne strinjam	26	41 %
se strinjam v manjši meri	18	28 %
se strinjam v večji meri	16	25 %
se popolnoma strinjam	4	6 %
SKUPAJ:	64	100 %

Vir: lasten

26 policistov (41 %) se ne strinja, da jim policija nudi ustrezne programe za premagovanje stresa, ki je posledica njihovega dela, 18 policistov (28 %) se strinja v manjši meri, 16 policistov (25 %) se strinja v večji meri in 4 policisti (6 %) se s to trditvijo popolnoma strinjajo.

Kot je bilo ugotovljeno že iz predhodnih raziskav, se tudi policisti v Skupini za varovanje državne meje na Policijski postaji Brežice strinjajo, da policija ne nudi ustreznih programov za premagovanje stresa, ki je posledica njihovega dela. To je še ena raziskava, ki daje vedeti, da se nekaj mora spremeniti na tem področju, zato tudi hipotezo, da policija nudi zaposlenim ustrezne programe za premagovanje stresa, zavračam.

Pri zadnjem vprašanju so policisti imeli možnost napisati predloge za izboljšanje stanja v policiji, ki bi vodili v zmanjševanje stresa pri policistih. Predloge so napisali 4 policisti, kar predstavlja 6 % anketirancev. Ti predlogi za izboljšanje stanja v policiji so naslednji:

a.) POVEČANJE PLAČE

2 policista menita, da je njuna plača za opravljeno delo premajhna.

b.) BOLJŠI ODNOSI MED VODSTVENIM KADROM IN POLICISTI

1 policist si želi imeti boljše odnose z vodstvenim kadrom.

c.) MANJ OSEBNEGA »ŠIKINIRANJA«

1 policist si želi, da ga v službi ne bi osebno »šikinirali«.

10 ZAKLJUČEK

Anketiranja policistov zaposlenih v Skupini za varovanje državne meje na Policijski postaji Brežice sem se lotila z namenom, da pridobim čim več odgovorov. Nadrejenim na Policijski postaji Brežice sem dala 98 anketnih vprašalnikov, da jih razdelijo zaposlenim, ki jih raziskava zajema. Nazaj pa sem dobila le 64 pravilno izpolnjenih vprašalnikov oziroma skupaj 65 %. Razlog za to so bile bolniške odsotnosti, dopusti za nego in varstvo otroka in trenutne prerazporeditve na druge policijske postaje. Nekateri policisti pa niso želeli sodelovati pri izvajanju ankete. Tako sem se pri statistični analizi oprla na število 64 oseb.

V teoretičnem delu naloge smo spoznali, da se delodajalci vedno bolj zavedajo, da je zmanjševanje stresa na delovnem mestu eden izmed pogojev uspešnosti podjetij in institucij. Z zmanjševanjem stresa na delovnem mestu se zmanjša tudi bolezenska odsotnost z dela zaposlenih, kar pa pripomore k večji produktivnosti. Dolgotrajnejša odsotnost z dela pomeni za delavca izgubo stika z delovnim okoljem, kar se tudi odraža v njegovi poklicni karieri, ne kaže pa prezreti tudi poslabšanja njegovega socialnega stanja zaradi daljše odsotnosti z dela.

Tudi policisti se pri opravljanju svojega dela srečujejo s stresom. Na podlagi raziskav spada poklic policista med enega najbolj stresnih poklicev, zato bi policija kot organizacija morala nuditi ustrezne programe za obvladovanje stresa zaposlenih. Predvsem pa bilo potrebno izboljšati delovne pogoje (delovna oprema, delovni prostori), ki so eden glavnih vzrokov za stres, dalo pa bi se jih odpraviti ali zmanjšati. Velikokrat pa sami policisti storijo premalo za boljše počutje in zdravje, saj sta telesna aktivnost in zdrava prehrana učinkovito sredstvo za odvrčanje stresa. Pomembno je, da se policisti, kadar so pod stresom, ne zatečejo k »begu« iz težav oziroma k alkoholu, nikotinu, prenajedanju in drugim oblikam zasvojenosti. Oblike tega »bega« so posebej značilne za policiste in bi lahko bile predmet nadaljnjih raziskav.

Tudi izboljšanje delovne klime vodi k preprečevanju stresa. Naša raziskava je pokazala, da delovna klima v raziskovanem kolektivu ni slaba, vendar jo je možno izboljšati. Najprej s preučevanjem in odpravljanjem področij, ki pokrivajo slabo klimo,

nato pa še z organiziranjem izletov, piknikov in drugih družabnih dogodkov, kjer bi se lahko policisti v drugem okolju sproščeno pogovorili o svojih težavah pa tudi o pozitivnih straneh svojega poklica.

Največ nezadovoljstva policisti občutijo pri napredovanju, plačevanju nadurnega dela in pri višini osebnega dohodka. Storjeni so bili nekateri ukrepi (karierni sistem kadrovanja, protistresni program za policiste), ki pa bistvenega izboljšanja na področju zadovoljstva policistov na delovnem mestu niso prinesli. Menim, da je protistresni program za policiste dober, vendar bi bilo potrebno hkrati začeti načrtno odpravljati vzroke za nezadovoljstvo v policiji, ne pa le učiti, kako se spoprijemati s težavami. To je pa vloga vodstva policije in tudi samih policistov.

V tej nalogi pridobljeni podatki so lahko osnova za odpravo oziroma zmanjšanje nezadovoljstva med policisti. Pristojne službe v policiji morajo k zaposlenim pristopiti tako skupinsko, kot tudi individualno. Le z individualnim pristopom zaposleni spozna, da nekoga res zanimajo njegove težave in da jih je možno s pomočjo nekako odpraviti.

11 LITERATURA IN VIRI

Literatura

1. ANZELJC, Marjan. 2010. Psihosocialna pomoč ob kriznih intervencijah. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
2. BALTISON, Toni. 1999. Premagujem stres. Ljubljana : DZS.
3. BREWER, Sarah. 1999. The ultimate stress Buster. London: Ebury press.
4. CARTWRIGHT, Susan and COOPER, Carly. L. 1997. Managing workplace stress. California: Sage Publications.
5. COOPER, Carly L. 2000. Theories of understanding stress. New York: Oxford University Press.
6. ČERNIGOJ-SADAR, Nevenka. 2002. Stres na delovnem mestu. Teorija in praksa, jan./feb., letnik 39, št. 1, str. 83-87. ISSN 0040-3598.
7. ČEBOKLI, Anita. 2008. Mobbing v policiji. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
8. DONOVAN, Steven B and KLEINER Brian H. 1994. Effective Stress Management. Managerial Auditing Journal. Volume 9, number 6, p.p. 31-34.
9. FLAJŽER, Ivanka. 2008. Stres in izgorelost na delovnem mestu srednješolskih učiteljev. Maribor: EPF.
10. IHAN, Alojz. 2004. Do odpornosti z glavo. Ljubljana: Mladinska knjiga.
11. GORENAK, Vinko in PRIJATELJ, Mateja. 2005. Stališča in ocene prebivalcev do dela policistov kot kriterij merjenja uspešnosti policije. Organizacija, sep., letnik 38, št. 7, str. 347. ISSN 1318-5454.
12. GORENAK, Irena in PAGON, Milan. 2006. Vpliv organizacijskega komuniciranja na zadovoljstvo policistov pri delu. Organizacija, apr., letnik 39, št. 4, str. 249. ISSN 1318-5454.
13. GOLOMBIEWSKI, R. T., BOUDREAU, R. A., GOTO, K. and MURAI, T. 1993. Transnational perspectives on job burnout. International Journal of organizational analysis. Volume 1, issue 1, p.p. 7-27.
14. GEORGE M. Jeninifer and JONES R. Gareth. 1996. Understanding and Managing Organizational Behavior. Harlow: Addison Wealey.
15. HERCOG, Robert. 2006. Diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija. Stres na delovnem mestu v vojaški organizaciji. Univerza v Mariboru. Fakulteta za organizacijske vede.

16. Health and Safety Guidelines. 2003. Enough Workplace Stress. Organizing for Change. Ottawa: Canadian Union of Public Employers.
17. HUSELJA, Adil. 2009. Organizacijski in individualni ukrepi za premagovanje stresa pri policistih. Varnost, letnik 57, št. 3, str. 31-35, ISSN 0350-7114.
18. HUSELJA, Adil. 2009. Stres pri policistih. Varnost, letnik 57, št. 2, str. 32-33. ISSN 0350-7114.
19. LIPOVEC, Franc. 1987. Razvita teorija organizacije. Maribor: Založba obzorja.
20. LOOKER, Terry in GREGSON, Olga. 1993. Kaj lahko storimo proti stresu. Ljubljana: Cankarjeva založba.
21. KOBOLT, Alenka. 1993. Faktorji stresa v socialnih in pedagoških poklicih. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo in šport.
22. MEŠKO, Gorazd in VIŠNIKAR, Hedvika. 2001. Ocena protistresnega programa za policiste. Varstvoslovje, letnik 3, št. 3, str. 202-212. ISSN 1580-0253.
23. MOHORIČ, Klemen. 2007. Stres pri delu na policijski postaji Kočevje. Maribor: Fakulteta za organizacijske vede.
24. MOLAN, Marija in MOLAN, Gregor. 2008. Psihična obremenjenost na delovnem mestu. Zdravstveno varstvo, letnik 47, št. 1, str. 37-47. ISSN 0351-0026.
25. MUSEK, Janek. 1993. Znanstvena podoba osebnosti. Ljubljana: Educy.
26. NEWHOUSE, Peter. 2000. Življenje brez stresa. Ljubljana: Tomark.
27. OVSENIK, Marija in AMBROŽ, Miran. 1999. Neprofitni avtopoietični sistem. Škofja Loka: Institut za samorazvoj.
28. PEČAR, J. 1993. Policija na prehodu v 21. Stoletje. Ljubljana: MNZ RS.
29. PETTINGER, Richard. 2002. Stress Management. Oxford: Capstone Publishing.
30. POWELL, Trevor. 1999. Kako premagamo stres. Ljubljana: Založba Mladinska knjiga.
31. PISANEC, Gregor. 2010. Stres na delovnem mestu kriminalista v mobilnem kriminalističnem oddelku Maribor. Maribor: Fakulteta za organizacijske vede.
32. SCHMIDT, Aleksander. 2001. Najmanj kar bi morali vedeti o stresu. Ljubljana: Samozaložba.

33. SCHULTZ, Duane P. and SCHULTZ Sydney Elen. 1990. Psihology and Industry Today. New York: Macmillan Publishing Company.
34. SUTHERLAND, J. Valerie and COOPER Lynn Cary. 2000. Strategic Stress Management. London: Macmilan.
35. SELIČ, Polona. in UMEK, Peter, 1994. Dejavniki zadovoljstva pri delu v organih za notranje zadeve Republike Slovenije. Revija Policija, letnik 14, št. 1-2, str. 31-46, ISSN 138-055X.
36. STRNAD, Nevenka. 2004. Stres pri delu zdravnikov. Ljubljana: EF.
37. VIŠNIKAR, Hedviko in TURK, Simon. 2008. Uvedba in evalvacija protistresnega programa za policiste. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije.
38. ZATLER, Teja. 2009. Doživljanje poklicnega stresa pri policistih. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.

Viri

1. ANŽELJ, Darko. 2008. Individualni nivo opravljanja policijskega dela. Študijsko gradivo. Ljubljana: Fakulteta za policijske in varnostne vede.
2. ANŽELJ, Darko. 2010. Miselnost o policijskem delu in spremljajoča organiziranost. [Online]. Dostopno na spletnem naslovu: [http://www.fvv.uni-mb.si.../moj Faks/Files/3.%20Miselnost%20%policijskem%20delu%](http://www.fvv.uni-mb.si.../moj Faks/Files/3.%20Miselnost%20%policijskem%20delu%20).
3. BON, Jurij. 2007. Destigmatizacija duševnih motenj. [Online]. Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.depra.si/datoteke/destigmatizacija.pdf>.
4. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2009. Stres in psihosocialna tveganja. [Online]. Dostopno na spletnem naslovu: <http://osha.europa.eu/sl/topics/stress>.
5. KLEMENČIČ, Mojca. 2006. Stres v računovodstvu in reviziji. Diplomsko delo. Maribor: Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta. [Online]. Dostopno na spletnem naslovu: <http://dkumb.uni-mb.si/Dokument.php?d=2911>.
6. POLICIJA. 2010 Odprtje nove policijske postaje Brežice. [Online]. Dostopno na spletnem naslovu: http://www.policija.si/index.php/component/content/article/35-sporocila-za-javnost/3074-sporo_1448.

7. POLICIJA. Projekt 24-urne psihološke interventne pomoči za zaposlene v policiji. 2010. [Online]. Dostopno na spletnem naslovu: http://www.policija.si/images/stories/24-urna_psiholoska_pomoc.
8. PRAVILNIK o policijskih pooblastilih. 2006. V: Uradni list, 14. April, št. 40. Str. 4345.
9. VONČINA, Urška. 2008. Novo zaposleni in stres. Diplomsko delo. Univerza v Mariboru: fakulteta za organizacijske vede. [Online]. Dostopno na spletnem naslovu: http://dkumb.uni-mb.si/lzpis_gradiva.php?id=9513.
10. ZAKON O POLICIJI. 2009. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve, Policija.

12 PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik	1
--	----------

PRILOGA 1: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni!

Sem Urška Bukovšek, študentka 2. letnika magistrskega študija na Fakulteti za komercialne in poslovne vede. Za empirični del svoje magistrske naloge sem se odločila raziskati stres na delovnem mestu policisti v Skupini za varovanje zelene meje.

Trenutno sem zaposlena na Policijski postaji Celje, kjer opravljam splošne policijske naloge. Od začetka zaposlitve v policiji pa sem opravljala delo v Skupini za varovanje zelene meje v Brežicah. Iz tega razloga sem se tudi odločila za to temo.

Prosim vas, če mi pri tej raziskavi pomagate, tako da izpolnite tri vprašanja, ki zajemajo demografske podatke, nato pa v tabeli pri trditvi, s katero se strinjate, naredite X. Pri zadnjem vprašanju pa napišite vaše predloge za izboljšanje dejavnikov, ki vplivajo na stres v policiji.

Rezultate anket bom uporabila le za študijski namen. Dovoljenje za izvajanje ankete sem pridobila tudi s strani Generalne policijske uprave, Sektorja za odnose z javnostjo.

Lep pozdrav!

Urška Bukovšek

1. Starost (vpišite): _____ let

2. Spol (vpišite) _____

3. V Policiji sem zaposlen (obkrožite): a: do 5 let

b: od 6 do 10 let

c: več kot 10 let

Na naslednje trditve odgovorite tako, da ustrezen odgovor označite z oznako »X«

VPRAŠANJE	SE NE STRINJAM	SE STRINJAM V MANJŠI MERI	SE STRINJAM V VEČJI MERI	SE POPOLNOMA STRINJAM
Delo, ki ga opravljam, se mi zdi enolično in dolgočasno				
Delo, ki ga opravljam, je nevarno, zato se počutim ogroženega				
Tudi, ko nisem v službi, mislim na svoje delo				
Za opravljanje svojega dela imam primerno opremo				
V Skupino za varovanje zelene meje sem razporejen po lastni želji				
Med policisti so dobri odnosi				
Med policisti in vodstvenim kadrom so dobri medsebojni odnosi				
Pri razporedu dela nadrejeni upoštevajo moje želje				
Delo poteka v urejenem turnusu, tako da si lahko organiziram prosti čas				
Letni dopust lahko koristim po želji				
Napredovanje v kolektivu poteka glede na staž, izobrazbo in sposobnosti policistov				
Za svoje delo prejemam primerno plačo				
Nadure imam v celoti priznane in plačane				
Delo ob praznikih in nedeljah me obremenjuje				

Administrativno delo me obremenjuje in ne realiziram tekočih zadev				
Pogosto sem utrujen in zaspan				
Pogosto me boli glava in želodec				
Policija mi nudi ustrezne programe za premagovanje stresa, ki je posledica mojega dela				

Vaši predlogi za izboljšanje stanja v policiji, ki bi vodili v zmanjšanje stresa pri policistih: