

Policijski stres – med teorijo in prakso

Adil Huselja, Generalna policijska uprava, Uprava uniformirane policije, Ljubljana.

Povzetek

Namen prispevka

Predstavitve specifičnih dejavnikov stresa, ki jih doživljajo policisti pri svojem delu, saj so zaradi narave dela izpostavljeni drugačnim dejavnikom stresa kot pri drugih poklicih. Hkrati pa želim nakazati na nekatere rešitve na organizacijskem in individualnem nivoju za zmanjšanje in odpravo negativnih posledic.

Metodologija

Pri pripravi prispevka sem uporabil metodo analize vsebine pisnih virov, ki obravnavajo teoretična spoznanja o stresu kot tudi raziskave, ki so bile doslej opravljene v Policiji.

Ugotovitve

Stres nastaja v vseh delovnih okoljih, nekateri specifični dejavniki policijskega stresa pa zahtevajo drugačen oziroma sistemski pristop pri obravnavi le-tega, saj so zaradi narave dela lahko posledice zelo hude. Pri tem je pomembno ločiti ukrepe in strategije boja na ravni organizacije kot tudi tiste, za katere je odgovoren posameznik.

Omejitve/uporabnost raziskave

Prispevek omogoča vpogled v teoretična izhodišča o prisotnosti stresa v vseh delovnih okoljih, njegovih negativnih posledicah ter obravnavo strategij na organizacijskem in individualnem nivoju znotraj policije.

Praktična uporabnost

Uporabnost prispevka se kaže v tem, da omogoča vpogled v široko paleto specifičnih dejavnikov policijskega stresa ter aktualnih oziroma možnih ukrepov za zmanjšanje le-tega med zaposlenimi. Hkrati pa predstavlja konkretne rešitve tako za organizacijo kot posameznika za zmanjšanje oziroma odpravo stresorjev ter negativnih posledic.

Izvirnost/pomembnost prispevka

Prispevek nakazuje nekatere rešitve tako na organizacijskem kot individualnem nivoju, ki doslej niso izkoriščene, bi pa zaradi svojih lastnosti bile učinkovite in predvsem racionalne, saj ne bi zahtevale večjih stroškov ne od policije kot delodajalca, ne od posameznika – policista.

Ključne besede: stres, stresor, dejavniki stresa, posledice stresa, policist, policija, psihosocialna zaščita, meditacija, joga, či gong, art of living.

1 Uvod

Tudi policisti so izpostavljeni stresu in njegovim negativnim posledicam, sicer pa v današnjem času le malokomu uspe »uiti« vedno hitrejšemu ritmu življenja. V prizadevanjih za čim boljšimi rezultati poslovanja, delovnimi uspehi, uspešno kariero, se tako organizacije kot posamezniki pogosto spozabijo na varovanje psihosocialnega zdravja na delovnem mestu in druge vidike našega življenja. V času današnje globalne recesije in finančne krize pa je to področje še bolj izpostavljeno, saj organizacije iščejo rešitve za zmanjšanje stroškov poslovanja, kar v delovni proces vnaša vrsto novih okoliščin, med katerimi je precej takšnih, ki dodatno ustvarjajo pritisk

na zaposlene. Tudi v policiji. Po mnenju tako domačih kot tujih strokovnjakov se operativno delo policistov uvršča med najbolj stresna in psihično obremenjena dela. Zato ni presenetljivo da policije demokratičnih držav zagotavljajo zaposlenim (ponekod še njihovim družinskim članom) različne oblike pomoči, med katerimi ima psihosocialna pomoč posebno mesto. Kot je generalni direktor policije Janko Goršek zapisal, policistke in policisti opravljajo zelo zahtevne naloge 24 ur na dan in 365 dni na leto (Goršek, 2009), kar v letih službovanja na posamezniku »pusti« kar precej negativnih posledic, ki se kažejo na telesu, psihičnem stanju in vedenju posameznika. Zato so ukrepi za zmanjšanje ali odpravo stresorjev in njihovih negativnih posledic tako na organizacijskem kot individualnem področju izredno pomembni.

2 Stres

Pojem stresa je izredno širok in je prisoten skoraj na vseh področjih dela oziroma življenja. Kanadski endokrinolog Hans Selye je stres »označil kot program telesnega prilagajanja novim okoliščinam, njegov odgovor na dražljaje okolja, kot psihosomatski mehanizem za uravnavanje in uravnoveženje napetosti, kar enostavno povedano pomeni, zaznavo in pripravo telesa na posebne obremenitve« (Schmidt, 2003: 7). Stres ima pri večini ljudi negativen predznak, vendar to še ne pomeni, da je tudi škodljiv. »Ko slišimo besedo stres najprej pomislimo na nekaj neprijetnega, na nekaj, kar nam grozi in na kar nimamo vpliva« (Treven, 2005: 14). Zato je stres »pozitivna gonilna sila, ki nas v določeni meri spremlja vse življenje« (Powell, 1999: 6). Je »koristna reakcija« (Ihan, 2004: 41) in prav vsak človek potrebuje zdravo mero stresa, ki ga je mogoče odpraviti z obdobjem počitka in sprostitve. Temu stresu rečemo tudi pozitiven ali ustvarjalen stres, saj nam daje spodbude in zagon, da izpolnimo zahteve in dosežemo zastavljene cilje. Prijazni stres prevlada, ko posameznik ugotovi, da bo določeni situaciji kos oziroma da bo zadano nalogo uspešno opravil (Umek, 2005). »Prav stres je pomagal preživeti ljudem skozi tisočletja, v današnjem svetu pa je postal sovražnik številka ena« (Treven, 2005: 14). Če človek ne pozna metode, s katero bi lahko obvladoval in pregnal odvečno energijo, se bo ta v njem kopičila in bo verjetno povzročila katerega od fizioloških simptomov« (Treven, 2005: 45). Glavna razlika med pozitivnim in negativnim stresom je, da se pri pozitivnem hitro prilagodimo, pri negativnem pa zelo težko ali pa sploh ne. In če je stresa preveč ali če je trajen, takrat postaja škodljiv in povzroča zdravstvene težave in bolezni.

2.1 Dejavniki policijskega stresa

Stres »nastaja kot neizogibna posledica naših odnosov z nenehno spreminjajočim se okoljem, ki se mu moramo prilagajati (Looker, Gregson, v Treven, 2005: 14), kar še posebej velja za policiste. Delo policista se razlikuje od dela drugih državnih uradnikov in ostalih, predvsem zaradi narave dela, saj je zakonodajalec dal policiji določene pravice, ki jih državljani nimajo (Žaberl, 2001), tako da imajo policisti pooblastila in prisilna sredstva, s katerimi ukrepajo zoper druge ljudi.

V nadaljevanju bom predstavil le specifične dejavnike policijskega stresa:

- kompleksna vloga policista;
- težavno »preklapljanje« med službo in domom oziroma prostim časom;
- nevsakdanji delovni čas in delo preko polnega delovnega časa, zaradi česar imajo policisti praviloma premalo časa za družinsko življenje;
- neustrezno nagrajevanje nadurnega dela (Vovko Bergant, 2009);
- neustrezen življenjski standard glede na delovne obremenitve (Vovko Bergant, 2009);
- kompleksna vloga pri reševanju konfliktov, saj so le-ti osebni, družinski, v kolektivu in nazadnje med ljudmi, kjer je zelo pogosto postavljen v vlogo ravnatelja ali sodnika, ki se mora odločiti na samem kraju v nekaj sekundah;

- premalo spodbude in aktivne podpore predstojnikov, kar se sicer v zadnjem času izboljšuje;
- karierni sistem, v katerem napredujejo nesposobni in neizkušeni sodelavci (Vovko Bergant, 2009);
- napredovanje, ki ga policisti doživljajo »kot dokaj stresno, predvsem zaradi soočenja z dodatnimi administrativnimi obremenitvami in zaradi občutkov o necenjenosti njihovega dela« (Umek, Areh, 2009: 5);
- neprijetno delovno okolje, zaradi vsebine dela policista, ki je navkljub povečanemu proaktivnemu in preventivnemu delu še vedno »represivec«, saj:
 - o odreja ukaze in omejuje gibanje osebam, ki so s tem tako ali drugače prikrajšane ali so v nasprotju z njihovimi pričakovanji,
 - o kaznuje, izreka globe, pripravlja poročila in kazenske ovadbe,
 - o skladno z zakonskimi pogoji posega v človekove pravice in svoboščine,
 - o uporablja prisilna sredstva, med katerimi je tudi strelno orožje;
- delo z rizičnimi skupinami prebivalstva (Rusjan Ritmanič, 2009) in predvsem delo z asocialnimi osebami, med katerimi so duševno motene osebe, alkoholiki, uživalci prepovedanih drog, nasilneži, teroristi, ipd., zaradi katerih je delo nepredvidljivo in predvsem nevarno, kar potrjujejo tudi podatki o napadih na policiste;
- časovni pritisk, ki je prisoten v vsakodnevnih službenih situacijah (interveniranje ob kršitvah javnega reda in miru, interveniranje in ukrepanje ob družinskem nasilju, odvzemi prostosti »nevarnim« osebam, ...);
- izpostavljenost grožnjam, ki so jih sami ali s svojimi družinskimi člani deležni zaradi zakonitega ukrepanja, kar »nedvomno vpliva na odnos do dela ter osebno življenje« (Vidic, 2009: 15);
- obravnavanje tragičnih dogodkov in »srečanja« s smrtjo, med katerimi so prometne nezgode, nesreče pri delu, samomori, sumljive smrti, umori, družinsko nasilje, nasilje nad otroci in še bi lahko našteval, kar pušča trajne posledice na policistih;
- 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. To ni presenetljivo, saj je vsak tretji delavec v Evropi izpostavljen stresu, kar predstavlja več kot 40 milijonov ljudi. Vsako leto je zaradi stresa izgubljenih več kot milijon delovnih dni ali vsaj 20 milijard evrov. Po grobih ocenah je svetovno povprečje od 0,5 do 3,5 odstotka družbenega proizvoda (Treven, 2005). V Sloveniji pa »približno 4 % bruto domačega proizvoda izgubimo na račun psihosocialnih težav« (Ozara, 2008: 33).

2.2 Odziv in posledice stresa

Navedeni dejavniki povzročajo predvsem negativne posledice tako na individualni ravni kot na ravni organizacije. Umek navaja, da stresna reakcija poteka v treh zaporednih fazah: faza alarma – mobiliziranje razpoložljive energije; faza odpora – pojavi se, če se stres nadaljuje in faza izčrpanja – človekova prilagoditvena sposobnost se zmanjša, kar pomeni začetek izčrpanosti (Umek, 2005). Sicer se na stres ljudi odzivamo zelo različno, toda »različne posledice stresa lahko razvrstimo v tri skupine: fiziološke posledice, psihične posledice in vedenjske posledice« (Treven, 2005: 44). Fiziološke posledice nastanejo, »kadar se telo ne more več prilagajati stalnim utrujajočim dejavnikom in različnim drugim pritiskom« (Schmidt, 2003: 19). Med temi so najpogostejše: bolezni srca in ožilja, težave s hrbtenico, rana na želodcu, glavobol, oslabljen imunski sistem, rak, visok krvni pritisk (Schmidt, 2003; Višnikar, Meško, 2001). Med psihičnimi posledicami so: občutek nezadostnosti in nesposobnosti, občutek pomanjkanja časa, občutek nezaupanja, nezmožnost sprejemanja drugačnega mišljenja, nestrpnost, družinske težave, nespečnost, depresija, fobije, ... (Treven, 2005), kar močno vpliva na policistove sposobnosti vzpostavljanja in vzdrževanja komunikacije z drugimi osebami. Zaradi

izpostavljenosti stresu, »se lahko pojavijo tudi spremembe v vedenju, kot so pogostejše kajenje, uživanje večjih količin alkohola in prepovedanih drog, spremembe v prehranjevanju« (Treven, 2005: 56), vsaka od teh pa vpliva na zdravstveno stanje. Porušeno zdravje zaposlenih ni niti največji niti edini strošek, saj napake in napačne odločitve, storjene pod vplivom stresa stanejo mnogo več. Pri policistih, ki imajo pooblastila za uporabo prisilnih sredstev in za pasom nosijo strelno orožje lahko ima vsaka napaka izjemno hude in tragične posledice.

3 Ukrepi za zmanjšanje oziroma odpravo stresnih dejavnikov

3.1 Organizacijski nivo

Organizacije lahko bistveno pomagajo zaposlenim pri obvladovanju stresa vsaj na dva načina – z uvedbo strategij za nadzor dejavnikov, ki povzročajo stres ter z različnimi programi, ki pomagajo pri vzdrževanju dobrega počutja zaposlenih in delujejo kot preventiva (Treven, 2005). Namen strategije je zmanjšanje ali popolna odprava izvornih stresorjev, vendar strategije so »učinkovite, če jih v podjetju izvajajo sistematično na podlagi natančne ocene različnih stresorjev (Burke, 1993). Poleg sistematskih zdravstvenih pregledov, programov usposabljanja in samih usposabljanj s področja komunikacije ter proti-stresnega tečaja, »že več let deluje t. i. mreža psihosocialne pomoči« (Rusjan Ritmanič, 2009: 49). Sestavljajo jo »socialni delavci, kadroviki, psihologi in zdravniki, ki v tesni povezavi z odgovornimi osebami v enotah in strokovno službo za medicino dela MNZ, Policije, skrbi za zgodnje odkrivanje in reševanje morebitne psihološke in socialne problematike policistov. Glede na obseg dela in vedno večje potrebe po psihosocialni pomoči sedanja kadrovska zasedba ni zadovoljiva« (Rusjan Ritmanič, 2009: 49). Kot zelo pozitivno bi ocenil uvedbo proti-stresnega programa za policiste, ki se v policiji izvaja od leta 1998. Nosilci programa so člani Zavoda za razvoj človekovih vrednot, ki deluje v sklopu nevladne organizacije Art of living¹ (Višnikar, Turk, 2008). Toda kljub zelo dobrim ocenam programa in evalvacijah se je v dobrih desetih letih programa udeležilo manj kot 400 policistov, kar je ob vseh družbenih spremembah, (trans)tranzicijskem obdobju, spremembah v sami organizaciji policije in spremembah zakonodaje, premalo. Dosedanji ukrepi Sektorja za varnost in zdravje pri delu: "Možnosti psihosocialne pomoči delavcem policije, MNZ" iz leta 2003; "Usmeritve ob psihičnih težavah delavcev" iz leta 2005 niso »prišli« do vseh zaposlenih in bi bilo potrebno vložiti še nekaj energije, da bi sicer dobri in konkretni ukrepi v praksi bili tudi izkoriščeni. Eden najbolj »vidnih« ukrepov na tem področju je zagotovo določba 75. člena Pravilnika o policijskih pooblastilih, kjer je v 2. točki določeno, da mora vodja policijske enote policistu takoj zagotoviti psihosocialno pomoč, če je bila posledica uporabe prisilnih sredstev smrt. V 3. točki pa je določeno, da psihosocialno pomoč na policistovo željo ali po lastni presoji vodja policijske enote zagotovi tudi, če je bila posledica uporabe prisilnega sredstva huda ali posebno huda telesna poškodba kakšne osebe.

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 katerimi 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*. V prvem pismu ministrice policistkam in policistom je ministrica Katarina Kresal navedla prednostne naloge, ki so skupaj z že

¹ Zavod za razvoj človekovih vrednot je v lanskem letu praznoval 10. obletnico delovanja in je del mednarodne organizacije Art of Living Foundation, ki je največja neprofitna izobraževalna in humanitarna organizacija v svetu. Njihove aktivnosti so usmerjene predvsem v dve smeri, in sicer za krepitev človekovih vrednot v družbi in v vsakem posamezniku.

izvedenimi aktivnostmi nakazale pravilno naravnost k izboljševanju delovnega okolja za zaposlene (Kresal, 2008). Tudi 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 (www.policija.si)². 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 medosebnih odnosov in slabega vzdušja v kolektivih. Takojšnja upokojitev je bila v bistvu odziv na njihovo »pasivno toleranco« v delovnem okolju, kjer se niso počutili dobro. Danes smo pa 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.

3.1.1 Predlogi za sistemske ukrepe

Ukrepi vodstva Ministrstva za notranje zadeve in policije, ki bi jih bilo poleg že obstoječih aktivnosti smotrno izvesti, so naslednji:

1. Posnetek stanja in pridobitev objektivnih podatkov, na podlagi katerega se določijo izhodišča za ureditev tega področja. Izpostavil pa bom 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 dela so delovni učinki odvisni od treh kritičnih psihičnih stanj, in sicer: a. pomembnost dela – zaposleni ve, da je treba delo opravljati, ker 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 (Treven, 2005: 87), 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« (Treven, 2005: 88);
 - 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 se tudi število odpovedi delovnega razmerja« (Treven, 2005: 89), 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 pač mogoče zmanjšati.
2. Odobritev dodatnega raziskovanja tega področja, s ciljem ocenitve že pridobljenih podatkov, pridobitve novih ter primerjave z obstoječimi programi aktivnosti.

² Za razliko od prejšnjih generalnih direktorjev je v pogovorih zelo človeški, tako da ni presenetljivo, da je dobil vzdevek »policijski Obama« (Golob, 2009) in hkrati veliko podporo in pripravljenost za reševanje aktualnih problemov v policiji.

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, predvsem 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 praktično vadbo, bi bilo zelo koristno dodatno usposobiti, da bi lahko v okviru praktične vadbe policistom predstavili in jih naučili sprostitvenih vaj ali tehnik, predvsem pa 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 in 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 »Art of Living« - Sudarshan Kriya³ 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 (angl. EAP – Employee Assistance Programs). »To so programi, kjer zaposleni, ki so sami nekoč imeli določene težave in so jih uspešno premagali, vodijo skupine za pomoč zaposlenim, ki tovrstne težave še imajo« (Lobnikar, Pagon, 2001: 618). Prepričan sem, da (nas) je v policiji kar nekaj takšnih, s policijskimi izkušnjami, znanjem s področja sprostitvenih tehnik in željo, da bi lahko sodelavcem pomagali pri reševanju težav in vsakodnevnih obremenitev.

3. 2 Premagovanje stresa na individualnem nivoju

Stresne in anksiozne motnje ter depresija, ne le da so zelo pogoste, »ampak tudi močno okrnijo kakovost življenja in človekovo delovanje v socialnih in drugih stikih« (Dernovšek idr., 2006: 3). Toda nihče ne more pričakovati od delodajalca ali države, da mu bo zagotovila delo brez stresa, saj je stres sestavni del življenja. Bolj pomembno je, da ob izpostavljanju stresnim dejavnikom znamo le-te prepoznati, zaznati fiziološke, psihološke in vedenjske posledice in se na ta način uspešno zoperstaviti negativnim posledicam. Načinov za premagovanje stresa je zelo veliko. »Individualne strategije, ki so se doslej izkazale za uspešne, so redna fizična aktivnost, meditacija in druge metode za sproščanje, zdrav življenjski slog in upravljanje časa« (Treven, 2005: 61). V nadaljevanju bom najprej predstavil le tiste, ki ne zahtevajo večjih finančnih vložkov ali drastičnih sprememb v našem življenju.

3.2.1 Majhne spremembe – velike koristi

Fizične aktivnosti, kot so delo na vrtu, sprehod, kolesarjenje, ples, športna rekreacija ipd. pomagajo, »da okrepimo mišice in s tem razbremenimo kosti« (Oberbeil in Rahn-Huber, 2001:

³ Na tečaju se udeleženci naučijo telesnih vaj, meditacije in tehnik dihanja.

46), hkrati pa so lahko uvod v bolj sistematičen pristop k odpravljanju stresorjev in njihovih negativnih posledic. Toda splošno znano dejstvo je, da stresa ni mogoče odpraviti zgolj s telesnimi vajami saj se tudi ne kaže zgolj na našem fizičnem telesu. Potreben je celovit pristop. Branje knjig je idealno sredstvo za začetek sprememb našega vsakdana. V knjigah lahko najdemo bogate zakladnice znanja, ki pripovedujejo modre, moralne in duhovne lekcije iz vseh svetovnih tradicij o vsem, kar s(mo) do danes ljudje spoznali (Kornfield in Feldman, 1998). »Zdrava prehrana je temelj zdravega načina življenja in pripomore k preprečevanju razvoja mnogih bolezni« (Rotovnik-Kozjek, 2004: 14). Zaradi narave dela ima večina policistov na terenu težave, da bi lahko imeli »normalen« način prehranjevanja. Pitje vode pa je za naš organizem in počutje veliko bolj pomembno, kot si mislimo.

3.2.2 Vzhodnjaške tehnike

V zadnjih desetletjih se Zahod čedalje bolj obrača k vzhodnjaškim tehnikam sproščanja in celo zdravljenja (Benesch, 2006). Glavni razlog je, da tako zdravniki kot psihologi priznavajo, da so za mnoge bolezni in motnje v našem razpoloženju krivi psihosomatski razlogi. Tega so se v Indiji in na Kitajskem zavedali že pred tisočletji. Ajurveda je znanost o življenju, ki se osredotoča na subtilne energije v vseh stvareh – ne samo v živih in neorganskih stvareh, temveč tudi v mislih, čustvih in dejanjih. »Uradna medicina temelji na znanstvenih podlagah, tradicionalna kitajska medicina pa na filozofskem razumevanju življenja, zdravja in bolezni, na izkušnjah in tradiciji (Dervišević, 2003: 1). »Tako je telo po azijski filozofiji samo ogledalo človekovega duševnega in čustvenega stanja, hkrati pa telesne in dihalne vaje dobro vplivajo na počutje in razpoloženje« (Piber, 2008: 7).

Meditacija

Meditacija je tesno povezana z Vzhodom, čeprav »nima nič skupnega z okultnim« (Easwaran, 1999: 8). »Beseda meditacija ima lahko dva pomena: različne tehnike meditacije ali pa stanje« (Hall, 1998: 7). Čeprav je definicij zelo veliko, naslednja v bistvu zajame vse. »To je predvsem tehnika, ki nam pomaga zbuditi naše prikriti umske sposobnosti in jih čimbolj osredotočiti. Z meditacijo urimo um (predvsem pozornost in voljo) tako, da se lahko oddaljimo od površinske ravni zavesti ter se spustimo globoko vanjo« (Easwaran, 1999: 9). »Raziskave meditacije že trideset let kažejo, da ta čudovito deluje kot zdravilo za stres« (Stein, 2003: 21). Zaradi pozitivnih učinkov so novodobni učitelji starodavne tehnike poenostavili in očistili kulturnih primesi, da je postala dostopna tudi ljudem, ki se ne želijo vpletati v religiozne tradicije, želijo pa »spremeniti same sebe – izboljšati svoje življenje in medosebne odnose« (Hall, 1998: 23).

Joga

Joga je najstarejši sistem osebnostnega razvoja v svetu jo veliko ljudi napačno razume. Najstarejši arheološki dokazi njenega obstoja so več kot 5.000 let stari kamniti kipi božanstev v položajih asan in meditacije. V pisnih virih je prvič omenjena v obsežni zbirki spisov, imenovani *Vede*, ki je nastala pred 2.500 leti pr. n. št., poznejši del *Upanišade* pa je postavil poglobitveni temelj jogijskega nauka in filozofije (Lidell in dr., 1991). Joga je sistem starodavnih duhovnih vadb, pri katerem z dihalnimi vajami, telesnimi položaji oziroma asanami in mentalno koncentracijo dosežemo usklajenost telesa, duha, zavesti in duše. Na pozitivne rezultate jogijske vadbe vplivajo še nekatere stvari, predvsem pa prehrana, pozitivno mišljenje, pozitivne afirmacije in načelo nenasilnosti.

Či gong

Či gong je starodavna kitajska veščina kultiviranja zdravja, učinkovit sistem zdravljenja, veščina doseganja »dolgovečnosti« in pot duhovnega razvoja. To veščino so izvajali že pred več kot 2.000 leti, po nekaterih virih pa več kot 4.000 letih. Na njegov razvoj so najbolj vplivali: daoistična filozofija in z njo povezane daoistične tehnike dihanja in meditacije; stari kitajski nauk o zdravju, ki poudarja zlasti preprečevanje bolezni in različne šole skrivnih borilnih veščin

(Piber, 2008). Zaradi prisotnosti elementov borilnih veščin bi policisti prvine či gonga verjetno lažje sprejeli in usvojili kot nekatere druge sprostitvene tehnike. Či gong temelji na treh ključnih elementih, ki morajo biti nujno usklajeni med seboj, ko izvajamo posamezne vaje, in sicer: 1. pravilni telesni položaj ali gib; 2. dihanje, ki je zelo dovršeno in je praviloma globoko trebušno oziroma preponsko; 3. pozornost – sproščena osredotočenost in zavedanje, oboje usmerjeno na telo, gibe, dihanje in pretok življenjske energije ali čija. Starodavni kitajski modreci in menihi so odkrili, da lahko z umirjenimi gibi, globokim in sproščenim dihanjem ter notranjo osredotočenostjo okrepimo in uravnavamo življenjsko energijo ali či. Številne raziskave so potrdile, da vaje či gonga delujejo proti-stresno, saj se z izvajanjem mehkih in umirjenih gibov zmanjšuje frekvenca valov v možganih, ki so povezani s stanjem nemira in stresa, poleg tega pa z vajami krepimo in razgibavamo mišice.

4 Zaključek

Spremenjene družbene razmere, posledice (trans)tranzicijskega obdobja, številne organizacijske spremembe in prilagajanje evropskim pravnim in drugim standardom so bistveno vplivale na samo organizacijo dela ter delo policistov. In če pri tem upoštevamo še porast hujših oblik kriminala in novih pojavnih oblik nasilja, s katerimi se srečujejo pri vsakdanjem delu, lahko ugotovimo, da je delo policistov vse bolj stresno in nevarno. Aretacija hrvaškega državljanca - atentatorja s štirimi bombami na vlaku v Dobovi in uporaba strelnega orožja pri intervenciji v ljubljanskih Mostah, kjer je storilec družinskega nasilja streljal v policista, da sta ta morala odgovoriti z uporabo strelnega orožja in ga ustreliti, sta letošnja najodmevnejša dogodka, kjer so bila policijska življenja ogrožena. A postopkov ugotavljanja identitete in intervencij znotraj stanovanj in domov je na (sto)tisoče. Dejstvo je, da delodajalec zaradi narave dela ne more v celoti preprečiti dejavnikov stresa, toda s sistemskimi ukrepi lahko bistveno vpliva na določitev strategij in izvedbo preventivnih ukrepov ter drugih aktivnosti, ki bi pripomogle k boljši psihosocialni zaščiti policistov. Namreč, vse negativne posledice se reflektirajo na organizacijo zaposlenega in državo, ki prevzema breme za družbeni »social welfare«. Zato bi morala Policija oziroma Ministrstvo za notranje zadeve nadaljevati in nadgraditi obstoječe sistemske rešitve na tem področju. Mislim, da se vsi zavedamo, da se tisti, ki potrebuje pomoč najprej zateče k rešitvam, ki so mu najbolj pri roki. In kot po svetu ugotavljajo, če strokovne pomoči ni na voljo, se ljudje pogosto zatečejo k pomirjevalom in alkoholu, kar je v bistvu začetek konca. Številni primeri hujših obolenj, bolezni v času službovanja ali kmalu po upokojitvi potrjujejo svetovne ugotovitve. Tudi pri nas. In te zahtevajo ukrepanje tako od organizacije kot tudi od posameznika, saj smo za svoje misli, dejanja, čustva, odločitve in njihove posledice odgovorni predvsem in izključno sami.

5 Literatura

- Bertoncelj, B. (2007). Joga: transformacija telesa in uma. Ljubljana: Devi.
- Benesch, H. (2006). S trkanjem do zdravja: odpravljanje telesnih in duševnih težav s tehniko EFT. Ljubljana: Aura.
- Dernovšek, M., Z., Gorenc, M., Jeriček, H. (2006). Ko te stresa stres: kako prepoznati in zdraviti stresne, anksiozne in depresivne motnje. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.
- Dervišević, E. (2003). Tui-na kitajska masaža z osnovami tradicionalne kitajske masaže. Ljubljana: samozaložba.
- Easwaran, E. (1999). Meditacija in še 7 stvari, ki vam lahko spremenijo življenje. Ljubljana: DZS.
- Golob, M. (2009). Pogovor z Jankom Gorškom, v. d. generalnega direktorja policije. Revija Varnost, št. 2, str. 4 – 10. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.

- Goršek, J. (2009). Predgovor v. d. generalnega direktorja policije. Zbornik: Zaščita in pomoč policistom. 28. 5. 2009, Tacen. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Hall, D. (1998). Zdravljenje z meditacijo. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Ihan, A. (2004). Do odpornosti z glavo. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Kornfield, J., Feldman, C. (1998). Hrana za dušo: zgodbe srca in duha. Ljubljana: DZS.
- Kresal, K. (2008). Pismo ministrice policistkam in policistom. Revija Varnost, št. 4, str. 4 - 5. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Lidell, L., Rabinovitch, N., Rabinovitch, G. (1991). Joga. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Oberbeil, K., Rahn-Huber, U. (2001). Za zdravje in dolgo mladost: tudi vi ste lahko videti 10 let mlajši. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Ozara. (2008). Varovanje psihosocialnega zdravja na delovnem mestu. Revija Varnost, št. 4, str. 33. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Piber, P. (2008). Wellness: dobro počutje po azijsko. Tržič: Učila international.
- Pravilnik o policijskih pooblastilih (2008). Uradni list RS, št. 56/2008.
- Rotovnik-Kozjek, N. (2004). Gibanje je življenje. Ljubljana: Domus.
- Rusjan, Ritmanič, V. (2009). Psihosocialna pomoč v dosedanji praksi v policiji. Zbornik: Zaščita in pomoč policistom. 28. 5. 2009, Tacen. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Schmidt, A. (2003). Najmanj kar bi morali vedeti o stresu. Ljubljana: samozaložba.
- Schwarze, M. (1998). Čigung: vaje za skladnost telesa, duše in duha. Ljubljana: DZS.
- Stein, J. (2003). Meditacija: več miru, manj trpljenja. Delo – Sobotna priloga, str. 21 – 22, Ljubljana.
- Treven, S. (2005). Premagovanje stresa. Ljubljana: GV Založba.
- Umek, P. (2005). Stres – učno gradivo. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Umek, P., Areh, I. (2009). Stres pri napredovanju policistov. Varstvoslovje, 1, 5-15. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Vidic, M. (2009). Ogroženi delavci v policiji. Zbornik: Zaščita in pomoč policistom. 28. 5. 2009, Tacen. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Vovko, Bergant, E. (2009). Možnosti psihosocialne pomoči policistom. Zbornik: Zaščita in pomoč policistom. 28. 5. 2009, Tacen. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Žaberl, M. (2001). Policijska pooblastila. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, VPVŠ.