

Vloga organizacije pri nastanku in odpravljanju dejavnikov policijskega stresa

Adil Huselja, Generalna policijska uprava, Uprava uniformirane policije

Povzetek

Organizacijski dejavniki stresa so poleg osebnostnih značilnosti zaposlenih tisti, ki ustvarjajo okoliščine stresa ali omogočajo, da so zaposleni izpostavljeni stresu. Policisti so poleg »klasičnih« dejavnikov stresa izpostavljeni tudi organizacijskim dejavnikom stresa, ki se zaradi posebnosti in kompleksnosti delovanja razlikujejo od drugih organizacij. Zaradi tega mora biti tudi pristop k tej problematiki drugačen oziroma prilagojen, da se uvedejo mehanizmi in strategije za zmanjševanje in odpravljanje dejavnikov stresa pri policistih oziroma uslužbencih policije. Ne glede na odzivnost posameznikov na stresorje je delodajalec tisti, ki mora zagotoviti čim boljše delovno okolje, kjer lahko zaposleni opravljajo svoje delo in dosegajo zastavljene cilje. Poleg dejavnikov so v prispevku predstavljeni tudi sistemski ukrepi za izboljšanje psihosocialnega zdravja zaposlenih, ki jih je uvedla Policija in dodatni predlogi za dopolnitev in izboljšanje pogojev za psihosocialno zaščito policistov, katerih delo velja za eno izmed najbolj stresnih. Uporabnost prispevka se kaže tudi v tem, da omogoča vpogled v široko paleto specifičnih dejavnikov policijskega stresa in aktualnih ukrepov za zmanjšanje le-tega med zaposlenimi. Dodatni predlogi pa so uporabni tudi v drugih delovnih okoljih, kjer so zaposleni izpostavljeni organizacijskim dejavnikom stresa in delovnim okoljem, ki vsebujejo okoliščine, podobne policijskemu delovnemu okolju.

Ključne besede: stres, stresor, dejavniki stresa, posledice stresa, policist, policija, policijske naloge, organizacija, delovno okolje, psihosocialna zaščita.

1 Uvod-sodobni čas

Sedanja gospodarsko – finančna kriza s svojimi večplastnimi negativnimi posledicami vpliva na življenje posameznika in organizacije, ne glede na to v katerem delu sveta posameznik živi ali na katerem področju organizacija deluje. Sodobni ritem življenja od posameznika zahteva nenehno prilagajanje, tako da je vseživljenjsko učenje stalnica v vseh delih sveta. Tudi družbena negotovost se je ustalila in postala splošno sprejeto dejstvo, ki vpliva na stanje v družbi in življenje ljudi. Ponekod pa je prav negotovost vzrok za spremembe vrednosti in prioritet, že spremenjenih družbenih vrednot, ki prav v vseh delih sveta pomenijo pritisk na posameznika in hkrati rušijo družbeno stabilnost in koeksistenco na skoraj vseh področjih. Zato ni presenetljiva krhkost (svetovnega) miru; odnosov med državami oziroma narodi; naravnega okolja, ki nam s svojim biotičnim bogastvom nudi varno zavetje v tem delu vesolja; varnosti, ki se lahko poruši z enim samim dejanjem čisto na drugem koncu sveta ...

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, zaposleni pa se trudijo dosegati zastavljene cilje, tudi na račun svojega prostega časa in kakovosti življenja. Sodobni potrošniški način življenja in vrednota kopičenja materialnih dobrin se ponekod zaradi gospodarsko – finančne krize umika strahu pred izgubo zaposlitve in izgubo dohodka. To zaposlene žene v apatijo, nevroze in duševne stiske, saj zaposleni zaradi ohranitve »pat pozicije« prenašajo okoliščine, ki le še dodatno stopnjujejo njihove težave in s tem negativno vplivajo na psiho-fizično stanje ter zdravje.

Pri tem niso izvzeti niti zaposleni v javni upravi, ki so zaradi krčenja državnih proračunov in drugih težav, ki jih imajo aktualne vlade, (skoraj) v vseh državah izpostavljeni ukrepom, med katerimi so poleg zamrznitve plač, zmanjševanja ali celo ukinjanja določenih bonitet, izpostavljeni tudi neplačanemu

dopustu in odpuščanju. Zaradi tega morajo tisti, ki ostajajo v službi, opravljati več dela, saj reorganizacije ali zmanjševanje števila zaposlenih zahtevajo, da se enako delo opravi z zmanjšanim številom zaposlenih. Tudi pri nas si Vlada Republike Slovenije prizadeva s številnimi ukrepi zmanjšati javno porabo ter poslovanje prilagoditi varčevalnim ukrepom, ki predvidevajo enake storitve javnega sektorja z manj proračunskega denarja in manjšim številom zaposlenih. Tako delo policije že več let spremljajo varčevalni ukrepi, ki se manifestirajo tudi kot organizacijski dejavniki stresa.

Poleg aktualnih razmer na delo policistov vpliva tudi povečana mobilnost ljudi, blaga in informacij. Tako zaradi novih oblik kot globalnih posledic posameznih (kaznivih) dejanj, katerih posledice lahko nastanejo prav v vseh delih sveta. Globalni procesi ustvarjajo tudi negotovost, ki je v marsikaterem okolju glavni generator za deviantna dejanja in nasilje z najhujšimi posledicami. Zato se morajo policisti nenehno usposabljeni in izobraževati, da bi lahko sledili (sodobnim) trendom kriminalitete in drugih deviantnih dejanj, ki ne poznajo meja nacionalnih držav. Spreminjanje okoliščin in delovanje v takšnih pogojih dodatno ustvarja pritisk na policiste, ki so zaradi porasta števila kaznivih dejanj, pojavnih oblik nasilja, nevarnosti in ogroženosti, ki jih spremlja pri delu, ter pričakovani ljudi oziroma javnosti med najbolj izpostavljenimi in obremenjenimi uslužbenci javne uprave in ostalimi poklicnimi skupinami. Policisti namreč opravljajo zahtevne naloge prav vse dni v letu, ne glede na vikende, praznike ali vremenske pogoje, kar povzroča »iztrošenost« oziroma negativne posledice, ki se kažejo na telesu, psihičnem stanju in vedenju. Zato so ukrepi za zmanjšanje ali odpravo stresorjev in njihovih negativnih posledic tako na organizacijskem kot individualnem področju izjemno pomembni, kar še posebej velja ob predvidenem podaljšanju delovne dobe, kjer so policisti zaradi narave dela v veliko slabšem položaju od drugih javnih uslužbencev.

2 Stres in organizacije

Prav vsako delovno okolje vsebuje določene dejavnike stresa, ki se razlikujejo tako po vsebini, intenzivnosti in posledicah. Zato se številni strokovnjaki in menedžerji ukvarjajo s preučevanjem organizacije oziroma sistema dela kot glavnega dejavnika stresa. 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 odstotke bruto domačega proizvoda izgubimo na račun psihosocialnih težav« (Ozara, 2008: 33). V Evropski uniji sta varnost in zdravje delavcev zaščitena s pristopom, ki temelji na oceni in obvladovanju tveganja (<http://hv.osha.europa.eu>).

V Sloveniji je vsak dan zaradi bolniške odsotnosti odsotnih skoraj 40 tisoč zaposlenih, v zadnjih desetih letih pa zaradi bolniške odsotnosti vsako leto izgubimo med 10 in 11 milijonov delovnih dni. Delež izgubljenih dni na ravni države je sicer pod ciljnim pragom petih odstotkov, a so pri Ministrstvu za notranje zadeve (MNZ), Ministrstvu za obrambo in državni upravi nasploh ti deleži višji kot drugje. Neposredni stroški bolniških nadomestil v Sloveniji znašajo okoli 450 milijonov evrov letno. Zdravstveni absentizem je družbeni, organizacijski in pravni problem, ki ni zgolj posledica zdravstvenih težav zaposlenih, ampak izvira tudi iz delovnega in socialnega okolja. Je tudi pokazatelj izpostavljenosti večjim stresnim obremenitvam in vpliva organizacijskega okolja tako na počutje zaposlenih kot število poškodb pri delu.

Poslanstvo policijskih organizacij v sodobnem svetu je zagotavljanje pravne države in varnosti prebivalcem, pri čemer uporabljajo pooblastila, zaradi katerih je njihovo področje delovanja zelo odgovorno in občutljivo. Delo policistov je javno in je izpostavljeno vse bolj kritičnemu odnosu javnosti, kar dodatno otežuje strokovno delo. Zato ni presenetljivo, da številne raziskave potrjujejo, da je delo policistov med najbolj stresnimi in nevarnimi (Višnikar, Turk, 2008). Poleg spremenjenih družbenih razmer, številnih organizacijskih sprememb in prilagajanja evropskim pravnim in drugim standardom so na organizacijo in vsebino dela slovenskih policistov vplivale tudi nove pojavne oblike nasilja in porast hujših oblik kriminala. Ravno zaradi narave dela policistov je vodstvo policije oziroma MNZ postavljeno pred »misijo nemogoče«, saj je nemogoče v celoti odpraviti stresne dejavnike iz delovnega okolja, ker

policisti opravljajo zahtevno delo 24 ur na dan in 365 dni v letu. Toda s sistemskim pristopom in ukrepi lahko bistveno vplivajo na obseg organizacijskega stresa in na ta način razbremenijo policiste in druge uslužbenke policije in MNZ, ki ne izvajajo operativnega dela na terenu.

3 Organizacijske ravni

Organizacijski dejavniki stresa v policiji so tesno povezani z organizacijsko ravni, kompleksnostjo, spremembami in mejnimi vlogami. Ni treba posebej izpostavljati pomembnosti ustrezne organiziranosti, da lahko policija kot organ v sestavi MNZ deluje strokovno in učinkovito, v zadnjem času pa še čim bolj racionalno. Policija deluje na treh organizacijskih ravneh, in sicer na državni, regionalni in lokalni ravni, kjer so prisotni specifični organizacijski dejavniki.

3.1 Državna raven

Z Zakonom o policiji, ki je začel veljati 18. julija 1998, je slovenska policija postala organ v sestavi MNZ. 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, toda MNZ 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 (<http://www.policija.si>).

Notranje organizacijske enote Generalne policijske uprave (GPU) strateško usmerjajo, načrtujejo, organizirajo in nadzorujejo področje dela za celotno policijo. V skladu s 3. členom Zakona o policiji opravljajo naloge policije, spremljajo, proučujejo in pripravljajo analize, poročila in druge skladne predloge za odločanje ter pripravljajo zakonske in podzakonske predpise s področja policijskega dela (<http://www.policija.si>). Na najvišji organizacijski ravni pri vodstvenih uslužbencih prihaja do konflikta vlog, negotovosti vloge in prevelike obremenjenosti (Treven, 2005). To velja tudi za vodstvene uslužbenke policije, ki so zaradi dinamike dela in vpetosti v sistem javne uprave odvisni od proračuna in že omenjenih trendov. Zato ni presenetljivo, da so pogosto v primežu zakonskih, proračunskih in drugih omejitev na eni strani ter pričakovanih uslužbencev in policistov na drugi strani, ki pričakujejo ustrezne delovne pogoje, materialno-tehnična sredstva ter plačilo za opravljeno delo. Poleg teh so soočeni tudi s pričakovani prebivalcev, ki od policije pričakujejo učinkovito delo pri zagotavljanju varnosti. Pogostokrat so izpostavljeni tudi časovnim omejitvam in rokom, ki jih morajo upoštevati zaradi zakonskih določb ali pričakovanih drugih subjektov. Prav tako so odgovorni za zaposlene znotraj organizacijskih enot, prisotna pa je tudi "linijska odgovornost". To pomeni, da so odgovorni za delo na posameznem področju in na višji ravni kot delujejo, večji vpliv imajo na delo in s tem tudi večjo odgovornost. Največjo odgovornost ima generalni direktor policije, ki poleg odgovornosti za delovanje celotne policije kot organa nosi odgovornost tudi za sleherno (uradno) dejanje vsakega policista in uslužbenca policije.

3.2 Regionalna in lokalna raven

Odgovornost se prenaša z državne na regionalno in od tam še na lokalno raven do slehernega policista. Slovenija je razdeljena na 11 policijskih uprav (PU), ki na regijski ravni skrbijo za varnost ljudi in njihovega premoženja. Vodijo jih direktorji, ki jih imenuje in razrešuje ministrica na predlog generalnega direktorja policije. Na območju PU so za neposredno opravljanje nalog policije na določenem območju ali za določeno področje dela PU ustanovljene policijske postaje (PP), ki jih vodijo komandirji. Posebna metoda policijskega dela so policijske pisarne. Policija izvaja svojo dejavnost na območju ene ali več občin, razdeljenih na policijske okoliše.

Zaposleni na nižjih ravneh so izpostavljeni stresu predvsem zaradi prevelike obremenjenosti, kar je posledica kadrovskega primanjkljaja ter varnostne problematike, ki se v zadnjih letih konstantno povečuje. Na območju PU so PP, med katerimi so nekatere bolj, druge pa manj varnostno obremenjene. In čeprav so policisti na varnostno obremenjenih območjih veliko bolj zaposleni in s tem izpostavljeni stresorjem, za

svoje delo prejemajo skoraj enako plačilo kot policisti na manj obremenjenih PP. To je tudi eden od organizacijskih dejavnikov, ki ni bil posebej obravnavan, saj je sedanja organiziranost bolj ali manj nespremenjena še od socialističnih časov. Toda ne glede na statistično primerjavo policijskih enot so zgostitve varnostnih dogodkov v zadnjih letih evidentirane prav na vseh PP, kjer so policisti izpostavljeni specifičnim policijskim stresorjem. Policisti na PP opravljajo naloge na različnih področjih: od kriminalitete, cestnega prometa, mejne problematike do področja splošnih policijskih nalog, znotraj katerih pokrivajo bolj ali manj vsa področja, ki se nanašajo na javni red in mir ter varovanje življenja, osebne varnosti in premoženja ljudi. Tako kot so PP različno obremenjene so različno obremenjeni tudi policisti, ki opravljajo policijske naloge na posameznih področjih oziroma delovnih mestih, kjer se poleg preobremenjenosti pojavljajo tudi delovna mesta, ki so stresna zaradi premajhne obremenjenosti ali enoličnosti. Takšna delovna mesta so zagotovo delovna mesta policistov, ki fizično varujejo policijske objekte, kar je sicer odgovorno delo a v primerjavi z operativnim delom na terenu precej enolično in nezanimivo. Sicer pa se policisti pogostokrat srečujejo tudi s konfliktom vloge, ki izhaja iz nasprotujočih si zahtev nadrejenih in osebnih pričakovanj ter pričakovanj občanov.

4 Organizacijski dejavniki stresa

4.1 Organizacijska kompleksnost, spremembe in mejna vloga

Organizacijska kompleksnost se kaže z izjemno širokim spektrom delovanja, saj morajo policisti poznati vse veljavne zakone, ki določajo pristojnosti policije. In ker med ljudmi prevladuje mnenje, da so policisti pristojni za prav vse (negativne) dogodke, se policisti pogostokrat znajdejo na kraju, kjer ugotovijo, da so za reševanje pristojne druge institucije ali organi. Pogostokrat so tovrstni dogodki težavni, ker občani pričakujejo ukrepanje, policisti pa za to nimajo pooblastil. Specializacija delovnega področja od začetka devetdesetih let je močno vplivala tudi na interne predpise in usmeritve tako, da se je število na vseh štirih glavnih področjih policijskega dela izrazito povečalo, kar bistveno otežuje delo policistom. V veliko podporo je zagotovo informacijski sistem in možnost, da imajo policisti znotraj »intraneta« vpogled v predpise, usmeritve in okrožnice, toda to je mogoče šele na PP. Na terenu, v situaciji, ki zahteva takojšnje odločanje, to ni mogoče, zato je zelo pomembno področje izobraževanja in usposabljanja policistov. Na tem področju prihaja do kolizije med nekaterimi vodstvenimi uslužbenci, ki v tem vidijo izgubo časa in sredstev, ter policisti, ki pričakujejo, da se bodo imeli možnost usposobiti za strokovno delo.

Specializacija dela je bila posledica kopiranja sistemskih rešitev drugih evropskih policij, deloma pa je bila odgovor na povečano število zakonov in internih predpisov na posameznih področjih. To je deloma vplivalo tudi na spremembo organizacije. Na državni ravni z ustanavljanjem novih služb, sektorjev ali oddelkov oziroma reorganizacijami, ki so zagotovo imele tako pozitivne kot negativne plati. Vsaka organizacijska sprememba pa je zagotovo dejavnik stresa, saj se posameznik mora v relativno kratkem času prilagoditi novim okoliščinam. Če pa je bil zaradi tega razporejen na drugo delovno mesto, prejel dodatno delo ali pa je napredoval kolega, za katerega meni, da ni sposoben, imajo spremembe še večji negativen učinek na zaposlenega oziroma celoten kolektiv. Ena večjih sprememb v zadnjih letih, ki je vplivala na delo policistov in njihovo obremenjenost je bil poleg prilagajanja evropskemu pravnemu redu in drugim strokovnim standardom »prevzem« prekrškovnih postopkov oziroma opravljanje prekrškovnega organa v skladu s predpisi. To je najbolj zaznamovalo delo na PP, kjer se je bistveno povečala (administrativna) obremenjenost policistov, predvsem pa vodstvenih delavcev, ki vodijo postopke.

Tudi organizacijska mejna vloga je možen dejavnik stresa pri policistih, saj so skoraj vedno »razpeti« med policijo ter občani, s katerimi prihajajo v kontakt ali jih obravnavajo zaradi prekrškov ali kaznivih dejanj. Usmeritve z ravni GPU ali PU in naročila komandirja so lahko v nasprotju z mnenjem policista, še pogosteje pa s pričakovanji občanov. Nenazadnje so z organizacijsko mejno vlogo najprej izpostavljeni vodstveni uslužbenci na vseh treh organizacijskih ravneh.

4.2 Organizacijski dejavniki stresa

Umek (2005) med organizacijske dejavnike šteje: specifičnost policijskega šolanja in usposabljanja, omejene možnosti napredovanja, obsežno administrativno delo, premestitve in nagrajevanje delovne uspešnosti. Navedene dejavnike so potrdile tudi nekatere raziskave, ki so še posebej opozorile na omejeno možnost napredovanja in razmeroma majhne možnosti samostojnega odločanja. Zahteve po višji osebni in moralni standardizaciji kot pri ostalih občanih pa nemalokrat postavljajo policiste v drugačen (slabši) položaj.

Sicer pa med organizacijske dejavnike stresa lahko upoštevamo vse dejavnike, za katere je pristojna policija kot delodajalec (Huselja, 2009). Poleg že omenjenih izpostavljam še naslednje:

- Neustrezni prostori policijskih enot (premajhni ali neustrezno opremljeni garderobni prostori, prostori za zaslišanja osumljencev ali razgovore z žrtvami kaznivih dejanj; dežurne sobe, pomanjkanje parkirnih prostorov, tehnična nezavarovanost objektov in okolice ...);
- Kakovosti vodenja (na vseh ravneh) se namenja premalo pozornosti, kar ustvarja slabo delovno vzdušje znotraj kolektivov, drobi kolektiv na tabore in zaprte skupinice, kar slabo vpliva na delo in učinkovitost, pripadnost in vse lastnosti dobrega kolektiva;
- Pomanjkanje opreme, delovnih in zaščitnih sredstev. Za policiste so zlasti moteče primerjave z drugimi državnimi organi, ki niso tako obremenjeni in izpostavljeni nevarnostim, imajo pa boljše pogoje za delo in opremo;
- Plača in nagrajevanje delovne uspešnosti po mnenju policistov in obeh policijskih sindikatov nista stimulatívna, zlasti v primerjavi z ostalimi državnimi uslužbenci, ki niso izpostavljeni nevarnostim in neugodnim delovnim pogojem;
- Napredovanje v hierarhično organizacijskem okvirju policije kljub navidez urejenem sistemu še vedno predstavlja problem. Po nekaterih podatkih je za policiste bolj moteče napredovanje manj sposobnih kolegov kot pa nezmožnost njihovega hitrejšega napredovanja (Umek in Areh, 2009);
- Kot velika slabost sistema je vrednotenje delovnih mest z višjo, visoko ali univerzitetno izobrazbo, saj so izhodiščni količniki nestimulatívni in izenačeni ali celo slabši kot jih imajo policisti z nekaj staža. Takšna ureditev predstavlja problem v kariernem sistemu napredovanj saj ni stimulatívna in zaposlenih ne spodbuja, da bi s študijem pridobili višjo izobrazbo. Posebnost kadrovanja pa predstavlja relativno visoko število kandidatov za policiste, ki poleg šolanja za policista tudi študirajo na različnih fakultetah, kar pa ustvarja drugačne težave v sistemu tako, da je v policiji kar precej mladih policistov (skoraj brez operativnih izkušenj), ki imajo višjo izobrazbo, kot to zahteva delovno mesto policista. Na ta način se ustvarja konflikt med temi policisti in tistimi, ki opravljajo delo policista več let in zaradi vrednotenja višjih delovnih mest niso zainteresirani za dodatno izobraževanje in na ta način napredovanje;
- Enako velja za pridobivanje kompetenc, ne glede na to, ali se te nanašajo na ozko področje policijskega dela ali drugih znanj, ki (ne)posredno koristijo zaposlenim pri opravljanju dela, saj ta znanja niso ovrednotena. Policisti ne prejemaó plačila za to in nimajo drugih dodatkov, razen večjega obsega dela, s čimer so bolj obremenjeni od tistih, ki teh znanj nimajo in so po eni strani za znanje in strokovnost »kaznovani«;
- Organizacija dela, na katero vplivajo številni dejavniki, v zadnjih letih pa predvsem velik kadrovski primanjkljaj policistov na terenu, ki se bo ob napovedani pokojninski reformi skoraj zagotovo povečal še s policisti, ki izpolnjujejo pogoje za upokojitev;
- Delovne razmere (hrup, vibracije, prah, neugodno toplotno okolje in predvsem nevarne snovi – orožje, strelivo, vnetljive snovi, strupene in zdravju škodljive snovi), ki so bistveno »podcenjene« in se pri vrednotenju policijskega dela skorajda ne upoštevajo;
- Racionalizacija poslovanja, ki se kaže z »zamorznitvijo« plač, neizplačevanjem delovne uspešnosti, pomanjkanjem sredstev za izplačilo nadur, slabšo opremo ...);
- Narava dela in kompleksna vloga policista, ki dela v zahtevnejšem delovnem okolju, z vsakodnevnimi postopki z asocialnimi osebami (Vidic, 2009), tragičnimi dogodki, povezanimi z

nesrečami, poškodbami in smrtjo ter izpostavljenost nevarnim postopkom, grožnjam in celo napadom. Nekateri avtorji naštetih okoliščin ne upoštevajo med organizacijske dejavnike, s čimer se ne strinjam. Tako kot se ne strinjam s trditvijo, da vsakdo, ki se odloči za poklic policista ve, da bo imel opravka z asocialnimi osebami in da bodo nekateri postopki nevarni. Dejstvo je, da je policijsko delo zahtevno in nevarno, prav zaradi tega pa mora policija kot delodajalec poskrbeti za zaposlene, da so usposobljeni za delo v takšnih razmerah in da jim hkrati zagotovi učinkovit sistem psihosocialne zaščite, ki ne bo zgolj pasiven, ampak bo proaktiven in da je zmožen zaznavati, odkrivati in izločevati posameznike, ki so preobremenjeni, »iztrošeni« ali prizadeti zaradi svojega dela. To velja tudi za zaznavanje in odpravljanje lažne solidarnosti ter problematike z alkoholom ali prekomernim uživanjem zdravil, kar je v veliki meri reakcija na pomanjkanje drugih, bolj primernih sredstev za zmanjševanje ali odpravljanje organizacijskih in individualnih stresorjev;

- Neustrezna zaščita policistov pred šikaniranjem, grožnjami, napadi ter tožbami na sodiščih (Marot, 2007) zaradi opravljenih policijskih nalog. Navkljub spremembam na tem področju se policisti počutijo ogrožene, predvsem pa pričakujejo večjo podporo nadrejenih.

Dejavnike policijskega stresa, ki so posledica organizacijskih dejavnikov, dopolnjujejo še občasno porušeni medsebojni odnosi, skrhan občutek pripadnosti organizaciji in neustrezno vrednotenje dela, kar velja tako za status policistov med poklicnimi skupinami kot občutek policistov o odnosu in vrednotenju njihovega dela s strani prebivalcev.

4.3 Vloga organizacije pri preprečevanju stresa

Organizacije lahko pomagajo zaposlenim predvsem »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: 75). Ni treba posebej poudariti, da je glavni namen strategij zmanjšanje ali popolna odprava dejavnikov stresa v delovnem okolju (Schermerhorn in drugi, 2004; Dernovšek in drugi, 2006).

4.3.1 Dosedanje oblike psihosocialne pomoči

Prva informacija o možnostih psihosocialne pomoči delavcem MNZ in policije je nastala v letu 2003, vendar ni dosegla zelenih rezultatov. V naši družbi velja obisk psihologa še vedno za sramoto, pri policistih pa je še bolj prisotna stigmatizacija, kar je delno posledica tudi policijski subkulture. V letu 2005 je GPU pripravila Usmeritve ob psihičnih težavah delavcev, v katerih so navedli priporočila, kdaj je napotitev strokovnemu delavcu potrebna. Poleg temeljnih dejstev in ukrepov nadrejenih so v usmeritvah navedli tudi rizične skupine delavcev, in sicer: 1. delavce, ki čezmerno uživajo alkoholne pijače; 2. delavce, ki zlorabljajo prepovedane droge in druge psiho-aktivne snovi; 3. delavce, ki imajo znake duševne bolezni in 4. delavce, ki imajo čustvene motnje in/ali so samomorilno ogroženi (Rusjan, Ritmanič, 2009). Poleg možnosti strokovne obravnave v policiji izvajajo tudi sistematske zdravstvene preglede ter usposabljanja s področja socialnih veščin in komunikacije (Vovko, Bergant, 2009). Posebno mesto pa ima proti-stresni program, ki sodi v preventivni model in udeležencem pristopa z več vidikov (Višnikar, Meško, 2001). Ta program v policiji izvajajo od leta 1998. Nosilci programa so člani Zavoda za razvoj človekovih vrednot, ki deluje v sklopu največje nevladne organizacije Art of living (Višnikar, Turk, 2008).

Eden od novejših sistemskih ukrepov, ki se neposredno nanaša na zagotavljanje psihosocialne pomoči je dopolnitev 75. člena Pravilnika o policijskih pooblastilih, kjer je v drugem odstavku določeno, da mora vodja policijske enote policistu takoj zagotoviti psihosocialno pomoč, če je bila posledica uporabe prisilnih sredstev smrt. Dodan je nov tretji odstavek, ki se glasi: »Psihosocialno pomoč na policistovo željo ali po lastni presoji zagotovi tudi, če je bila posledica uporabe prisilnega sredstva huda ali posebno huda telesna poškodba kakšne osebe« (Pravilnik, 2008).

Trenutno se pripravljajo in izvajajo številne spremembe za izboljšanje organizacijskih, kadrovskih in delovnih razmer. Sprejeta novela Zakona o policiji vsebuje precej ukrepov, ki bodo posredno ali neposredno vplivali na psiho-socialno zaščito policistov in ostalih uslužbencev v policiji (Priloga Varnosti, 2009), izpostavljam pa:

- ukrepe za omilitev pereče kadrovske problematike;
- izboljšanje pravne varnosti policistov. V aprilu leta 2008 je začel veljati Pravilnik o spremembah in dopolnitvah pravilnika o zagotavljanju pravne pomoči policistom v zvezi z opravljanjem uradnih nalog in posameznikom v zvezi z dano pomočjo policiji. Namen spremembe je bila razširitev pravne pomoči tako na pred-kazenski postopek in s tem zagotovitev plačila vseh sodnih stroškov kakor tudi na postopke z izrednimi pravnimi sredstvi (Pavlin, Krope, 2009). Pred tem so se v praksi dogajali primeri, ko so bili policisti kljub oceni policije, da so naloge opravili zakonito in skladno s strokovnimi standardi, v kazenskem postopku spoznani za krive. Pri tem pa ni zanemarljivo dejstvo, da obsodilne sodbe imajo za posledico tudi odmero stroškov postopka, ki so pogosto visoki in za policiste predstavljajo veliko finančno breme. Na to problematiko so policisti opozarjali že dalj časa, saj so bili policisti soočeni s tožbami zaradi nalog, ki so jih opravili v imenu države, zakonito in skladno s strokovnimi standardi.
- zagotovitev ustrezne zaščite ogroženih delavcev policije in njihovih bližnjih, s strožjim in bolj doslednim ukrepanjem v primerih, ko so bila storjena kazniva dejanja napada na uradno osebo. V bistvu gre za nadgradnjo dosedanjega reševanja problematike, kjer so bili policisti izpostavljeni resnim grožnjam, fizičnim napadom ter uničevanju njihovega premoženja (Vidic, 2009).

Izboljšanje pravne varnosti in zagotovitev bolj učinkovite zaščite policistov ob grožnjah in šikaniranju sta izjemno pomembna ukrepa, ki so ju policisti sprejeli z velikim odobravanjem. Zaradi neurejenosti tega področja so se policisti marsikdaj počutili zapuščeni in prepuščeni samim sebi, čeprav so naloge opravljali v imenu države in v skladu s svojimi pooblastili. Poleg boljšega počutja zaposlenih in spodbujanja pripadnosti organizaciji se bo na ta način zagotovo zmanjšalo tudi število ne-ukrepanj ali izogibanj postopkom z osebami, ki so policistom grozile ali so zoper njih podajale pritožbe.

Eden od zadnjih ukrepov je tudi 24-urna psihološka interventna pomoč za policiste, ki jo zagotavljajo štirje psihologi, zaposleni na GPU. Glavni namen sta takojšnja psihološka podpora in lajšanje čustvene stiske policistom ob doživljanju travmatskega dogodka. Tako se vsem zaposlenim zagotavlja pomoč ob čustveni stiski zaradi hujših stresnih dogodkov na delovnem mestu, kot so na primer: dogodki, v katerih je ogroženo lastno življenje ali življenje sodelavca; smrt ali hujša poškodba sodelavca; lastna hujša poškodba; obravnava prometnih ali delovnih nesreč, kaznivih dejanj in drugih tragičnih dogodkov s hudimi telesnimi poškodbami ali smrtnimi primeri; uporaba prisilnih sredstev, ki ima za posledico hujše telesne poškodbe ali smrt; samomori ali poskusi samomorov; samomorilna ogroženost (lastna ali od koga drugega); ogroženost policistov ali družinskih članov zaradi resnih groženj ter vsi primeri, ko policist želi svetovanje glede najprimernejših postopkov oziroma komunikacije z ljudmi, ki imajo psihične težave.

5 Zaključek

Sedanje vodstvo MNZ in policije se zaveda tovrstne problematike (Kresal, 2008) in je ne pometa pod preprogo. Aktivnosti zadnjih dveh let so tako po obsegu kot po strokovnosti doslej najbolj sistematične in neposredno povezane z izboljšanjem psiho-socialnega počutja policistov. Dejstvo pa je, da bo sedanje obdobje finančne krize ter kroničnega pomanjkanja proračunskega denarja bistveno oteževalo delo odgovornih v MNZ in policiji. Ob navedenih ukrepih pa bi lahko vnesli še naslednje, ki bi zagotovo pozitivno vplivale na izboljšanje stanja:

- Razširitev programov usposabljanja vodstvenih delavcev s poudarkom na pridobitvi kompetenc, povezanih z vodenjem in ustvarjanjem ugodne organizacijske klime;
- Načrtovanju kariere in sistemu napredovanja bi bilo treba nameniti dodatno pozornost, da se zaposleni motivirajo za pridobivanje kompetenc, s čimer bi se zmanjšala fluktuacija kadra in preprečili pogoji za nastanek cinizma, absentizma in drugih negativnih posledic;

- Odobritev dodatnega raziskovanja tega področja;
- Vzpostaviti proaktivno vlogo psihologov in kadrovcov v kombinaciji z mehanizmi, da bi samostojno odkrivali »problematične« posameznike;
- Sedanje inštruktorje za samoobrambo in praktično vadbo dodatno usposobiti, da bi lahko v okviru praktične vadbe policistom predstavili in jih naučili sprostitvenih vaj ali tehnik, predvsem pa preponskega dihanja;
- Dodatno angažiranje stanovskih organizacij pri reševanju tovrstne problematike;
- Obstoječemu programu anti-stresnega programa »Art of Living« - Sudarshan Kriya® dodati še kakšnega in tako ustvariti paleto vsebinsko različnih programov;
- Pri izvajanju anti-stresnih programov bi bilo smotno uporabiti sistem multiplikatorjev, kar bi bilo bolj učinkovito in ceneje;
- Pospešiti uvedbo sistema policijskih zaupnikov (PEER SUPPORT) sistema psihološkega svetovanja in oskrbe policistov, ki je v pripravi;
- Policiste spodbuditi za pridobivanje osebnostnih kompetenc za bolj kakovostno življenje in delo.

Z osvetlitvijo problemov se nakazujejo tudi rešitve, ki bodo omogočile izboljšanje stanja na tem področju. V primeru ugrabitve avtobusa s turisti na Filipinih smo lahko videli posledice neuravnovešenosti in psihičnega zloma policista. Zaradi takšnih dogodkov, predvsem pa zaradi vsakodnevne izpostavljenosti stresnim dejavnikom si področje psiho-socialne zaščite policistov zasluži še večjo pozornost kot jo trenutno ima.

6 Literatura

- Dernovšek, M., Z., Gorenc, M. in Jeriček, H. (2006). Ko te stresa stres: kako prepoznati in zdraviti stresne, anksiozne in depresivne motnje. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.
- Huselja, A. (2009). Policijski stres – med teorijo in prakso. <http://www.fvv.uni-mb.si/dv2009/zbornik/clanki/huselja1.pdf>
- Kresal, K. (2008). Pismo ministrice policistkam in policistom. Revija Varnost, št. 4, str. 4 - 5. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Marot, M. (2007). Tudi policisti so ogroženi. Žurnal, Ljubljana, 24. 11. 2007, str. 4.
- Ozara. (2008). Varovanje psihosocialnega zdravja na delovnem mestu. Revija Varnost, št. 4, str. 33. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Pavlin, F., Kroppe, S., F. (2009). Pravna varnost policistov. Urednik: Kroppe, S., F. Zbornik prispevkov »Zaščita in pomoč policistom«. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Policija.
- Pravilnik o policijskih pooblastilih (2008). Uradni list RS, št. 56/2008.
- Priloga Varnosti. (2009). Policisti ocenjevali svojo organizacijo. Priloga revije Varnost, št. 2. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Rusjan, Ritmanič, V. (2009). Psihosocialna pomoč v dosednji praksi v policiji. Urednik: Kroppe, S., F. Zbornik prispevkov »Zaščita in pomoč policistom«. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, Policija.

- Schermerhorn, J. R. Jr.; Hunt, J. G.; Osborn, R. N. (2004). Core Concepts of Organizational Behavior. Hoboken: John Wiley&Sons.
- 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. Urednik: Krobe, S., F. Zbornik: Zaščita in pomoč policistom. 28. 5. 2009, Tacen. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Vovko, Bergant, E. (2009). Možnosti psihosocialne pomoči policistom. Urednik: Krobe, S., F. Zbornik: Zaščita in pomoč policistom. 28. 5. 2009, Tacen. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Višnikar, H.; Meško, G. (2001). Ocena protistresnega programa za policiste. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, VPVŠ.
- Višnikar, H., Turk, S. (2008). Uvedba in evalvacija protistresnega programa za policiste. Bilten slovenske vojske. Letnik 10, št. 2, str. 151-159. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije.
- Zakon o Policiji. (2009). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, št. 66/2009.