



## ZBORNICA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Ljubljana, 20. oktober 2014

Evropski teden varnosti in zdravja pri delu od 20. do 24. oktobra 2014

Tema letošnjega Evropskega tedna varnosti in zdravja pri delu 2014 je:

### »Obvladajmo stres za zdrava delovna mesta«

*Ali veste, da je stres drugi najbolj pogosto poročani z delom povezani zdravstveni problem v Evropi?*

*V tem sporočilu izpostavljamo problematiko z delom povezana stresa in psihosocialnih dejavnikov tveganja, kateri je posvečena tako dvoletna preventivna kampanja kot tudi Evropski teden varnosti in zdravja pri delu. Podano je nekaj temeljnih odgovorov na vprašanja, zakaj so pomembni psihosocialni dejavniki tveganja, kako jih identificiramo in kako jih obvladujemo pri delu. Poleg so predstavljena dejstva in številke, ki vas lahko presenetijo in prikazan trden poslovni primer za upravljanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu*

1

Zadnje evropske raziskave kažejo, da **so težave z duševnim zdravjem, katerih vzroki so povezani z delom, vse pogostejše**. Med ključne dejavnike, ki vplivajo na duševno zdravje, uvrščamo zlasti ustrahovanje, nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, fizično in verbalno nasilje na delovnem mestu, vključno z grožnjami z nasiljem, pa tudi različne oblike diskriminacije. **Če delodajalec slednjih oblik ravnanja ne kontrolira in preprečuje, se negativne posledice ne odražajo samo na počutju in storilnosti prizadetega delavca, ampak tudi na širšem delovnem okolju ter v končni fazi na ekonomski učinkovitosti podjetja.**

Podatki raziskav Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound), Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) in Statističnega urada RS kažejo, da je **stanje na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj na delovnem mestu v Sloveniji slabo**. Kar 72 odstotkov Slovencev pogosto doživlja stres na delovnem mestu, slabše od nas so se odrezali le Grki in Ciprčani, povprečje v EU27 pa je 51 odstotkov. Podatki za Slovenijo so tako ponovno potrdili visoko intenzivnost dela, saj so anketiranci večinoma poročali o prevelikem obsegu delovnih nalog in slabi organizaciji dela. Splošno utrujenost občuti kar 40 odstotkov delavcev. V primerjavi z EU27 so delavci v Sloveniji manj izpostavljeni besednim žalitvam, pogostejše pa so grožnje in ponižujoče ravnanje.

Aktualna dvoletna kampanja »Obvladajmo stres za zdrava delovna mesta« je namenjena **ozaveščanju delodajalcev in delavcev o psihosocialnih tveganjih v zvezi z delom**, pri čemer bo poseben poudarek na stresu v zvezi z delom. **Delodajalce želimo seznaniti s pozitivnimi učinki obvladovanja psihosocialnih tveganj in jih spodbuditi k uporabi preprostih in uporabniku prijaznih orodij za njihovo upravljanje.** Vendar pa naš cilj ne sme biti ukvarjanje s simptomatiko stresa, ampak z vzroki – to so slaba organizacija dela, slabo upravljanje in slabo vodenje. Ne smemo torej zgolj gasiti požara, ampak se moramo lotiti temeljnih vzrokov.

## Stres in psihosocialna tveganja

Ali veste, da je stres drugi najbolj pogosto poročani z delom povezani zdravstveni problem v Evropi? Pričujoče gradivo obravnava z delom povezan stres in psihosocialne dejavnike tveganja, zakaj so pomembni, kako jih identificiramo in kako jih obvladujemo. Poleg tega predstavlja dejstva in številke, ki vas lahko presenetijo in prikazuje trden poslovni primer za upravljanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu.

Z delom povezan stres ni krivda posameznika, ampak problem organizacije. Je eden izmed najpomembnejših rezultatov slabega psihosocialnega delovnega okolja.

Psihosocialna tveganja izhajajo iz slabe organizacije dela, splošne organizacije in upravljanja, kot tudi iz slabega socialnega konteksta dela. Lahko se odražajo v negativnem psihološkem, fiziološkem in sociološkem rezultatu.

Delovni pogoji lahko privedejo do psihosocioloških tveganj, kot npr.:

- prekomerne delovne obremenitve ali časovne omejitve;
- nasprotujoče si zahteve;
- pomanjkanje jasnosti glede vloge delavca;
- neučinkovita komunikacija;
- slabo upravljalne organizacijske spremembe.

Za nezdrave socialne razmere so značilne situacije, v katerih je/so

- pomanjkanje podpore s strani vodstva in sodelavcev;
- slabi medosebni odnosi;
- nadlegovanje, agresija in nasilje;
- težave pri združevanju službenih in domačih obveznosti.

Psihosocialna tveganja se ne sme zamenjevati z zdravim, stimulativnim, vendar spodbudnim delovnim okoljem, v katerem so delavci visoko motivirani in spodbujani za izvedbo delovnih nalog po svojih najboljših močeh.

2

### Zakaj so stres in psihosocialna tveganja pomembna?

*Skupni stroški obolelih z duševnimi motnjami v Evropi (skupaj z delom povezani in ne z delom povezani) se ocenjujejo na:*

- 240 bilijonov €/letno
- 104 bilijonov oz. 43 % od skupnega zneska so direktni stroški, kot npr. zdravljenje, ...
- 136 bilijonov oz. 57% od skupnega zneska so stroški zmanjšane produktivnosti, vključno z bolniško odsotnostjo

Psihosocialno delovno okolje ima pomemben učinek na zdravje in dobro počutje delavcev.

Pri delavcih, ki trpijo zaradi stresa na delovnem mestu se lahko razvijejo resne težave z duševnim in telesnim zdravjem. To pa vpliva na organizacijo in družbo kot celoto.

Za posameznika lahko negativni učinki vključujejo

- izgorelost in depresijo;
- težave pri koncentraciji;
- težave doma;
- zlorabo drog in alkohola; in
- slabo telesno zdravje, predvsem bolezn srca in ožilja in mišično-kostne težave.

Na organizacijski ravni negativni učinki vključujejo

- splošno slabo poslovna uspešnost;
- povečano odsotnost z dela;
- prezentizem (delavci sicer pridejo na delo, ko so bolni, ampak ne morejo učinkovito delovati); in
- povečanem številu delovnih nezgod in poškodb.

Na drugi strani pa z ustvarjanjem dobrega psihosocialnega delovnega okolja lahko zagotovimo, da so delavci zdravi in produktivni na delovnem mestu. Odsotnosti zaradi stresa na delovnem mestu se bodo zmanjšale ali pa celo ne bodo obstajale. Zmanjšali se bodo tudi stroški poslovanja, ki so posledica zmanjšane produktivnosti.

Uspešno obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj na delovnem mestu bo pripomoglo k zadovoljstvu delovne sile. Vključenost, predanost in inovativnost delavcev se bo povečala.

Stres na delovnem mestu lahko prispeva tudi k povečani stopnji predčasnega upokojevanja. Pozitivno delovno okolje pomaga pri ohranjanju delovno aktivnega prebivalstva.

## **Kdo vse mora biti vključen v upravljanje s stresom in psihosocialnimi tveganji?**

Ključno je, da se vključi prav vse - delodajalce, upravjalce in delavce - in se s skupnimi močmi ustvari dobro psihosocialno delovno okolje.

Vodstvo mora omogočiti delavcem, da se pogovarjajo o vprašanju psihosocialnih dejavnikov tveganja in jih spodbujajo, da skupaj iščejo in najdejo rešitve za zmanjšanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Dober vodja bo navdihnil in motiviral delavce, razumel njihove prednosti in slabosti in jih spodbudil k prizadevanju za doseg skupnih ciljev. Razumevanje problemov delavcev izven delovnega okolja bo tudi pomagalo pri ustvarjanju spodbudnega delovnega okolja.

Po drugi strani pa bodo delavci z izmenjavo strokovnega znanja o delovnem mestu z delodajalci in menedžerji pripomogli, da bodo le-ti prepoznali probleme in našli in implementirali rešitve. Vključevanje delavcev je ključnega pomena za uspešno obvladovanje psihosocialnih tveganj. Z vključevanjem delavcev, menedžerji ustvarijo ozračje zaupanja, v katerem je večja verjetnost, da bodo delavci opozorili na določene probleme. Sodelovanjem delavcev pri razvijanju preventivnih ukrepov jim daje lastništvo nad rešitvijo, kar zagotavlja večjo verjetnost učinkovitosti ukrepov.

Za skupno delo je potreben stalen dvosmeren dialog med menedžerji in delavci. To pomeni, da se medsebojno odprto pogovarjajo, poslušajo pomisleke in delijo poglede.

3

## **Kako lahko upravljamo s stresom in psihosocialnimi tveganji?**

Pri kampanji je poudarek na tem, da je psihosocialna tveganja mogoče oceniti in upravljati na enak sistematičen način kot druga tveganja za varnost in zdravje pri delu.

Standardni model ocenjevanja tveganja in participativni pristop sta idealna načina za ugotavljanje tveganja in obravnavo tega vprašanja:

1. Opredelitev nevarnosti in tistih, ki so lahko ogroženi.

Vodstvo in delavci se morajo zavedati psihosocialnih tveganjih in znati prepoznati zgodnje opozorilne znake stresa, povezanega z delom.

2. Ocena in razvrstitev prednostnih tveganj.

Potrebno se je odločiti katera tveganja so najbolj zaskrbljujoča in se najprej osredotočiti na njih.

3. Načrtovanje preventivnih ukrepov.

Potrebno je izdelati načrt za preprečevanje psihosocialnih tveganj, ki se pojavljajo. Če so tveganjem ni mogoče izogniti, je potrebno razmisliti o tem, kako jih je mogoče čim bolj zmanjšati.

4. Implementacija načrta.

Potrebno je določiti ukrepe, potrebna sredstva, vključene posameznike in časovni okvir za implementacijo ukrepov.

In nazadnje, spremljanje izvajanja načrta in ponovne presoje tveganj na redni osnovi.

Pripravljeni morate biti na popravke načrta, kot odgovor na rezultate spremljanja.

Zavedajte se, da lahko ljudje različno reagirajo na isti niz okoliščin. Ocena psihosocialnih tveganj mora vzeti v obzir delavčeve sposobnosti in potrebe (npr. povezane s spolom, starostjo oziroma izkušnostjo).

## Poslovni primer za upravljanje s stresom in psihosocialnimi tveganji

*Prednosti dobrega upravljanja s stresom in psihosocialnimi dejavniki tveganja :*

- *Za delavce:*  
*dobro počutje in zadovoljstvo pri delu*
- *Za vodstvo:*  
*zdrava, bolj motivirana in produktivna delovna sila*
- *Za delovna mesta:*  
*boljša učinkovitost, zmanjšana stopnja nesreč in poškodb, nižja stopnja absentizma*

Psihosocialna tveganja in stres, povezan z delom, povzroči precejšnje stroške organizacijam in nacionalnim gospodarstvom.

Verjetnost, da bodo delavci dlje časa odsotni z dela zaradi z delom povezanega stresa in ostalih psihosocialnih težav je velika. Delavci s težavami, ki so posledica z delom povezanega stresa, velikokrat prihajajo na delo, kljub temu, da niso sposobni pravičnega delovanja (tako imenovan »prezentizem«). To vodi k zmanjšani produktivnosti in posledično zmanjšani dobičkonosnosti.

V celotni Evropi so skupni stroški težav z duševnim zdravjem (tako z delom povezani, kot tudi pridobljenimi izven dela) ocenjujejo na 240 bilijonov EUR/letno. Manj kot polovica vsote izhaja iz direktnih stroškov, na primer stroškov zdravljenja, 136 bilijonov EUR pa iz zmanjšane produktivnosti, vključno s stroški absentizma.

Prav tako so prepričljive nacionalne statistike:

V Franciji so znašali ocenjeni stroški z delom povezanega stresa v letu 2007 med 2 in 3 bilijoni EUR. V Veliki Britaniji ocenjujejo, da je bilo v letih 2009-2010 okoli 9,8 milijonov delovnih dni izgubljenih zaradi z delom povezanega stresa, delavci so bili v povprečju odsotni 22,6 dni.

V Avstriji poročajo, da so med pisarniški delavci psihosocialne motnje glavni razlog za zgodnjo upokojitve; in sicer več kot 42% vseh predčasno upokojenih med to kategorijo delavcev.

Poslovni primer je jasen: preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj je pomembna naloga, ki bo privedla do zdrave in produktivne delovne sile, zmanjšano izostajanje in število nesreč in poškodb, ter daljšo delovno aktivnost delavcev. Rezultat je izboljšano celotno poslovanje.

Še zadnji argument: koristi za poslovanje odtehtajo stroške izvajanja.

## Dejstva in številke o stresu in psihosocialnih tveganjih

Statistični podatki so zaskrbljujoči:

- stres, povezan z delom, je druga najpogosteje prijavljena z delom povezana zdravstvena težava v Evropi - po kostno-mišična obolenja. Približno polovica delavcev meni, da je običajen na njihovem delovnem mestu;
- 50-60% vseh izgubljenih delovnih dni se lahko pripiše stresu povezanim z delom; (Po ocenah naj bi to v Sloveniji predstavljalo več 6 milijonov dni bolniškega staleža)
- v zadnji evropski raziskavi, ki ga je izvedla EU-OSHA, je najpogostejši vzrok z delom povezanega stresa reorganizacija ali negotovost zaposlitve (72% odgovorov), dolg delovni čas ali čezmerna obremenitev (66%) in ustrahovanje ali nadlegovanje na delovnem mestu (59%);
- ista raziskava je pokazala, da 4-je od 10-ih delavcev smatrajo, da stres na njihovem delovnem mestu ni dobro upravljan.
- tipično je tudi, da je odsotnost z dela zaradi stresa daljša, kot zaradi drugih razlogov.

Glede na podatke EUROSTAT-a je v obdobju devetih let 28% vseh evropskih delavcev poročalo o izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem, ki so vplivali na njihovo duševno počutje.

**Dobra novica pa je, da je psihosocialna tveganja možno preprečiti in upravljati ne glede velikost ali vrsto delovne organizacije.**

Vir: <https://www.healthy-workplaces.eu/en/stress-and-psychosocial-risks>

Predsednik Zbornice varnosti in zdravja pri delu  
Janez Fabijan