

# Psihosocialna tveganja in stres ter njihovo obvladovanje v delovnem okolju

## **Avtorica:**

**Docentka in višja znanstvena sodelavka, dr. Lilijana Šprah, univ. dipl. psih.**

Znanstvenoraziskovalni center SAZU, Družbenomedicinski inštitut

## **Izvleček**

Psihosocialna tveganja v delovnem okolju danes predstavljajo enega ključnih izzivov, ki ogrožajo poklicno zdravje in varnost delavcev. Opredeljena so kot tisti psihološki in socialni vidiki dela, delovnih mest, delavcev, upravljanja delovnih organizacij in širšega družbenega konteksta, ki izzovejo občutek stresa in predstavljajo tveganje za telesno, duševno in socialno zdravje zaposlenih. V zadnjih desetletjih je opaziti naraščajoč trend diverzifikacije pogojev dela, ki so se pojavili zaradi velikih sprememb v načinu zaposlovanja, demografskih sprememb, novo nastajajočih sektorjev, globalne krize itd. V tem pogledu se je pojavila tudi vrsta novih psihosocialnih obremenitev, ki predstavljajo resna tveganja tako za zdravje zaposlenih kakor za uspešnost delovnih organizacij. Glede na izsledke aktualnih raziskav trend izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem narašča tako na delovnih mestih kot izven njih. Delavci posledično postajajo vse ranljivejši za stres in z njim povezane negativne pojave, zato narašča potreba po orodjih, ki bi omogočala analizo izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem ter oblikovanje ustreznih strategij za njihovo obvladovanje.

**Ključne besede:** z delom povezan stres, ranljivost za stres, psihosocialna tveganja, zdravje, orodje

## **Abstract**

Psychosocial risks have been lately identified as one of the key challenges that threatening worker's occupational health and safety today. Defined are as those psychological and social aspects of job content, employees, work organisation and management, broader social contexts and organisational conditions, which produce stress and may endanger the physical, mental and social health of employees. During the last decades an increasing diversification of the workforce can be observed, due significant changes in employment patterns, demographic changes, emerging new sectors, global crisis etc. In this respect a range of new psychosocial risks have been recognized and shown as hazards that considerable impair workers' health and company performance. According to the latest studies employees are faced with increasing exposure to psychosocial risks in the workplace as well outside and therefore becoming more vulnerable to stress and associated adverse phenomena. Consequently increased needs occurred for tools that enable evaluation of exposure to psychosocial risks and for managing them due to adequate strategies.

**Key words:** work related stress, stress vulnerability, psychosocial risks, health, tool

## **UVOD**

Tudi v Sloveniji smo zadnja leta priča večji ozaveščenosti o pomembnosti obvladovanja stresa in psihosocialnih tveganj v delovnem okolju. Deloma lahko to pripišemo tudi uveljavitvi novega Zakona o varnosti in zdravju pri delu ZVZD-1<sup>1</sup>, ki je na tem področju prinesel nekatere novosti. Iz tega izhaja, da si na področju promocije zdravja na delovnem mestu delodajalci, delavci in družba prizadevajo za izboljšanje zdravja in dobrega počutja v delovnem okolju. Vendar pa so se po uveljavitvi ZVZD-1 delodajalci, delojemalci in strokovnjaki na področju varnosti in zdravja pri delu v praksi spoprijeli s številnimi nejasnostmi glede razumevanja in prepoznavanja psihosocialnih tveganj ter posledično njihovega obvladovanja. Tudi zaradi pomanjkanja strokovnih podlag in informacij o psihosocialnih tveganjih so mnogi izvajalci dejavnosti na področju varovanja in promocije zdravja na delovnem mestu v tem pogledu še vedno prepuščeni predvsem lastni iznajdljivosti in pobudam. V Sloveniji zaenkrat še nimamo izdelanih natančnih standardov, kako ovrednotiti psihosocialne obremenitve in z njimi povezana tveganja za

zdravje zaposlenih. Pri tem je odločilnega pomena vključitev delavcev in delodajalcev v programe promocije zdravja tako, da bodo lahko skupaj načrtovali ustrezne ukrepe v smeri obvladovanja psihosocialnih tveganj in stresa, kot jih narekuje najnovejša zakonodaja.

V svetovnem in evropskem prostoru so za namene presoje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu na voljo številna orodja. V Sloveniji pa je število tovrstnih orodij, ki jih lahko delovne organizacije uporabijo za oceno psihosocialnih obremenitev, omejeno. Tako je npr. na razpolago slovenski prevod orodja Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu Kontrolni seznam: Stres pri delu osnove ocene<sup>2</sup>, ki vključuje tudi kontrolno listo dejavnikov za hitro oceno stresa pri delu. Orodje vključuje tudi primere preventivnih ukrepov za zmanjšanje tveganj na področju zahtev in nadzora dela, podpore in družbenega okolja v delovni organizaciji. Na spletnih straneh Inšpektorata RS za delo so na voljo še nekatera orodja, s pomočjo katerih je mogoče analizirati stanje na področju psihosocialnih tveganj, kot je npr. prevod finskega vprašalnika za oceno psihosocialnih tveganj<sup>3</sup> Psihosocialni dejavniki tveganja na

delovnem mestu, Evropska kampanja 2012). Od leta 2012 pa je v Sloveniji na voljo tudi Instrument IDTS (Orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic)<sup>4</sup>, ki je bil leta 2014 nadgrajen v orodje OPSA (Orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma)<sup>5</sup>.

Tovrstna orodja za prepoznavo psihosocialnih obremenitev v delovnem okolju predstavljajo dragocene pripomočke pri presoji tveganj za zdravje delavcev, saj je le na osnovi ustrezne analize stanja in ocene izpostavljenosti delavcev psihosocialnim tveganjem mogoče oblikovati ciljno usmerjene ukrepe in strategije, ki zmanjšujejo njihovo ranljivost za doživljanje prekomernega stresa, izgorevanje, odsotnost z dela zaradi zdravstvenih težav ter na drugi strani povečujejo njihovo storilnost in učinkovitost ter dobro počutje v delovnem okolju.

### DOŽIVLJANJE Z DELOM POVEZANEGA STRESA

V zadnjih 20 letih smo priča velikim spremembam, ki vplivajo tudi na pogoje dela ter z delom povezana tveganja za zdravje in varnost zaposlenih. Še posebej izstopajo globalna gospodarska kriza, splošna družbena negotovost, hiter tehnološki razvoj, bolj fleksibilne oblike organizacije dela, staranje delovne populacije ter porast števila gospodinjstev z dvema zaposlenima osebamama<sup>6, 7</sup>. Več evropskih raziskav – Evropska raziskava podjetij o novih in nastajajočih tveganjih ESENER-1<sup>8</sup> in ESENER-2<sup>9</sup>, Peta Evropska raziskava o delovnih razmerah EWCS<sup>10</sup>, Tretja panevropska javnomnenjska raziskava o varnosti in zdravju pri delu<sup>11</sup> kažejo na to, da doživljanje stresa v delovnem okolju predstavlja enega najbolj perečih problemov za zdravje in dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu.

Po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu<sup>3</sup> o doživljanju stresa v zvezi z delom poroča skoraj vsak četrti zaposleni, s čimer naj bi bilo povezanih kar 50–60 % vseh izgubljenih delovnih dni. Doživljanje prekomernega poklicnega stresa se odraža tako na zdravju zaposlenih kakor tudi na ekonomski sliki delovnih organizacij. Namreč, bolniški izostanki, slaba storilnost, fluktuacija in slabo počutje delavcev zmanjšujejo tudi ekonomsko učinkovitost delovnih organizacij<sup>12</sup>. Po ocenah Evropske komisije naj bi ekonomski stroški poklicnega stresa v državah EU-25 dosegali do 4 % BDP<sup>13</sup>.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu napoveduje, da se bo število zaposlenih, ki so pri delu izpostavljeni doživljanju prekomernega stresa in njegovih negativnih izidov, v prihodnjih letih še povečalo<sup>14</sup>. Glede na dosedanje trende se bodo namreč delovne razmere še naprej spreminjale v smeri povečevanja delovnih obremenitev in časovnih pritiskov na zaposlene, povečanih zahtev po fleksibilnosti pri opravljanju dela in pridobivanju novih spretnosti, porasta zaposlovanja za določen čas in drugih negotovih oblik zaposlitve, kar bo obenem prineslo porast težav pri usklajevanju dela in zasebnega življenja.

Slovenija se v primerjavi z ostalimi članicami EU po zadnjih podatkih uvršča med države, kjer so zaposleni najbolj nezadovoljni s trenutnimi delovnimi razmerami

Ukrepi, ki zmanjšujejo ranljivost delavcev zaradi stresa, se preko večje storilnosti in učinkovitosti ter manjši odotnosti z dela zaradi zdravstvenih težav delodajalcu tudi finančno izplačajo.



ter črnogledi glede bodočih trendov, hkrati pa poročajo, da doživljajo več stresa v svojem delovnem okolju in da je nadzor nad stresnimi situacijami na njihovem delovnem mestu slab<sup>9, 14, 15</sup>. Po podatkih 3. Panevropske javnomnenjske raziskave o varnosti in zdravju pri delu, izvedene v decembru 2012<sup>11</sup>, je kar 72 % slovenskih anketirancev menilo, da so primeri stresa v zvezi z delom pogosti v njihovem delovnem okolju, le 25 %, da so redki. Med najbolj pogoste vzroke stresa v zvezi z delom (63 % odgovorov) so slovenski delavci uvrstili število opravljenih delovnih ur ali obseg delovne obremenitve, reorganizacijo ali negotovost zaposlitve. 56 % vprašanih je kot naslednji najpogostejši razlog navedlo izpostavljenost nesprejemljivemu vedenju, kot sta ustrahovanje ali nadlegovanje na delovnem mestu. Kar polovica udeležencev raziskave je menila, da stres v zvezi z delom v njihovem delovnem okolju ni pod ustreznim nadzorom.

Kljub temu, da smo v Sloveniji zadnja leta priča večji ozaveščenosti o pomembnosti obvladovanja stresa v delovnem okolju, kar lahko deloma pripišemo tudi uveljavitvi novega Zakona o varnosti in zdravju pri delu<sup>1</sup>, ki delodajalcem v 24. členu nalaga, da sprejmejo ukrepe na področju preprečevanja, odpravljanja in obvladovanja primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnih tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev, vendarle v praksi ugotavljamo, da področje obvladovanja stresa še vedno predstavlja velik izziv za delodajalce, delojemalce in strokovnjake na področju varnosti in zdravja. Zagotavljanje zdravih in varnih delovnih mest ter dobrega počutja v delovnem okolju je namreč pomembno povezano tudi s področjem razumevanja, kako se psihosocialne obremenitve povezujejo s stresom in tveganji za zdravje<sup>17</sup>.

## PSIHOSOCIALNE OBREMITIVNE IN TVEGANJA ZA ZDRAVJE

Psihosocialna tveganja so opredeljena kot tisti psihološki in socialni vidiki (nevarnosti/obremenitve/dejavniki) dela, delovnih mest, zaposlenih, delovne organizacije in širšega okolja, ki izzovejo občutek stresa in posledično povečujejo verjetnost za zdravstvene zaplete pri zaposlenih<sup>17,18</sup>. Psihosocialne obremenitve povezujemo s t. i. indirektnim tveganjem za ogrožanje zdravja zaposlenih in delovne organizacije (Slika 1). Širši (socialne in organizacijske okoliščine dela) in ožji dejavniki dela ter delovne organizacije (značilnosti dela in njegovo upravljanje) lahko predstavljajo različne vire obremenitev (nevarnosti) in jih razumemo kot tveganja, ki ogrožajo zdravje in dobro počutje zaposlenih (psihično, fizično in socialno)<sup>18, 19</sup>. Vplivajo pa tudi na ekonomsko učinkovitost podjetij (več bolniških izostankov in odsotnosti z dela – absentizem, zmanjšana storilnost na delu – prezentizem, odhajanje delavcev na druga delovna mesta – fluktuacija ipd.), zaposlenim lahko upade morala in lojalnost do organizacije, povečajo se sovražnost in

druga negativna čustva<sup>12, 20, 21, 22</sup>. Po drugi strani pa lahko različne fizične, biološke in kemične nevarnosti pri delu prav tako predstavljajo obliko psihosocialnih obremenitev, saj imajo poleg neposredne nevarnosti za zdravje (zastrupitve, poškodbe idr.) tudi psihološki učinek<sup>17, 18</sup>. Pri posameznikih lahko namreč izzovejo občutek ogroženosti, preobremenjenosti, nevarnosti, strahu in nelagodja, kar posledično povečuje raven doživetega stresa. Zato lahko rečemo, da predstavljajo fizične, kemične in biološke obremenitve direktna tveganja za zdravje zaposlenih (udarec, padec, zastrupitev, poškodba, kar se takoj odrazi na zdravju), medtem ko psihosocialne obremenitve v glavnem delujejo kot indirektna tveganja, saj sprožajo stres in tako posredno vplivajo na počutje in zdravje<sup>17</sup>. V kolikor se zaposleni in delovna organizacija ne znajo ustrezno spoprijeti s stresom (prepoznavanje virov stresa in njihovo omejevanje oz. odpravljanje, poznavanje tehnik in veščin za čustveno in fizično razbremenitev idr.), se razvije prekomerni stres, ki močno okrne zdravje zaposlenih kot tudi »zdravje« delovne organizacije<sup>24, 25, 26</sup>.



Slika 1: Vpliv direktnih in indirektnih tveganj na zdravje zaposlenih in na delovno organizacijo

Izvori psihosocialnih tveganj so raznoliki in jih lahko povežemo z različnimi okoliščinami, ki se povezujejo z delom, zaposlenimi in delovno organizacijo<sup>17,18</sup> (tabela1).

Tabela 1: Izvori psihosocialnih tveganj na delovnem mestu

Področja	Vrste psihosocialnih obremenitev
VSEBINA DELA	Monotono, fragmentirano, nesmiselno ali premalo zahtevno delo, kratki delovni cikli, velika negotovost, delo z zahtevnimi strankami, bolniki, varovanci.
DELOVNA OBREMENITEV/ HITROST DELA	Prevelika ali premajhna delovna obremenitev, pomanjkanje nadzora nad hitrostjo poteka dela (delovni stroj določa hitrost dela), velik časovni pritisk, nenehni časovni roki.
URNIK DELA	Izmenično delo, neprilagodljiv urnik dela, nepredvidljiv, dolg ali nesocialen delovni čas.
NADZOR	Majhno sodelovanje pri odločanju, majhen nadzor nad delovno obremenitvijo, hitrostjo dela in njegovo menjavo.
DELOVNO OKOLJE IN DELOVNA OPREMA	Neustrezna, nezanesljiva in slabo vzdrževana oprema, slabe delovne razmere, kot so pomanjkanje prostora, slaba osvetljenost ali prekomeren hrup.
ORGANIZACIJSKA KULTURA IN FUNKCIJA	Slaba komunikacija in obveščanje, nizka raven podpore pri reševanju težav in osebnem razvoju, slabo definirani ali neusklajeni organizacijski cilji.
MEDOSEBNI ODNOSI NA DELOVNEM MESTU	Socialna ali fizična izolacija, slab odnos z nadrejenimi, medsebojni konflikti, pomanjkanje socialne podpore, nadlegovanje, ustrahovanje, nasilje tretjih oseb.
VLOGA IN ODGOVORNOST V ORGANIZACIJI	Dvoumne ali konfliktno vloge, odgovornost za ljudi pri delu.
RAZVOJ POKLICNE KARIERE	Stagniranje poklicne kariere, negotovost v zvezi z napredovanjem ali zaposlitvijo, nezasluženo napredovanje ali zasluženega napredovanja ni, slabo plačilo, slab družbeni ugled dela.
USKLAJEVANJE ZASEBNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA	Nasprotja med zahtevami dela in zasebnega življenja, nizka podpora družine, težave, povezane z delovno aktivnostjo obeh partnerjev.

Predstavljen nabor psihosocialnih tveganj nikakor ni dokončen. Nastajajo namreč vedno nova tveganja, ki jih strokovnjaki imenujejo nastajajoča psihosocialna tveganja<sup>6</sup>. To so tveganja, ki do nedavnega še niso obstajala in so se pojavila zaradi novih procesov in tehnologij, novih vrst delovnih mest, socialnih oziroma organizacijskih, socialno-ekonomskih, demografskih in političnih sprememb, vključno z aktualnim pojavom globalizacije ter gospodarsko ekonomsko krizo. Nastajajoča psihosocialna tveganja prav tako izzovejo povečano raven stresa ter lahko resno okrnijo duševno, telesno in socialno zdravje delavcev. Med najpomembnejša nastajajoča psihosocialna tveganja tako npr. uvrščamo: negotove oblike zaposlitve zaradi nestabilnega trga dela, nove oblike pogodb o zaposlitvi, staranje delovne sile, dolg delovni čas, večjo intenzivnost dela, vitko proizvodnjo in oddajanje del zunanjim izvajalcem, neusklajenost poklicnega in družinskega življenja, nove tehnologije idr.

## POSLEDICE PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ

Številne raziskave poročajo, da psihosocialne obremenitve pomembno vplivajo na psihofizično zdravje zaposlenih<sup>17,20,25,27,28,29</sup>. Posledice psihosocialnih tveganj so vidne na telesnem, duševnem in socialnem zdravju, še posebej so izrazite, če posameznik doživlja velik stres pri delu, saj zaznamujejo njegovo kvaliteto življenja in funkcioniranje tudi izven delovne organizacije, torej v zasebnem življenju. Lahko se kažejo na sledeče načine:

- » **Fiziološke reakcije na stres:** npr. somatske težave, kot so glavoboli, telesne bolečine, razbijanje srca, tiščanje v želodcu, nižja telesna odpornost, pogosti prehladi in okužbe, alergije, prebavne motnje, fizična izčrpanost.
- » **Spremembah vedenja:** slabša kakovost dela, pojavljanje vedno več napak, razdiralno vedenje, zapiranje vase, beg iz delovne situacije in izmikavanje odgovornosti, zanemarjanje dolžnosti in zamujanje v službo oziroma predčasno zapuščanje dela, pogost bolniški stalež ali druga skrajnost – zanemarjanje lastnega zdravja in skrbi zanj, zanemarjanje skrbi za osebni videz, higieno ipd.), zloraba drog in drugih človekovemu zdravju škodljivih snovi, razvijejo se lahko tudi druge odvisnosti (na primer: kockanje, igre na srečo).
- » **Psihično odzivanje:** negativna čustva, kot so jeza, tesnoba, depresija in razdražljivost. Posameznik je bolj občutljiv, agresiven, nemočen, žalosten, potr, brezvoljen, kronično izčrpan ter z nizko samopodobo. Pojavijo se tudi motnje v mišljenju, ki se kažejo kot motnje pozornosti, koncentracije, spomina, zmanjšani sta sposobnost učenja in ustvarjalnost, posameznik ima težave pri odločanju ipd. Pri dolgotrajni obremenjenosti se lahko pojavi tudi izgorelost kot popolna nemoč nadaljnjega obvladovanja situacije. Psihične težave lahko prerastejo tudi v resne duševne motnje (anksioznost, depresija).

Doživljanje prekomernega stresa v delovnem okolju pa seveda ne prizadene samo posameznika, ampak tudi delovno organizacijo. V delovnih organizacijah, kjer zaposleni doživljajo veliko stresa, se to lahko odraža v različnih pojavih:

- » visok delež odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana (zdravstveni absentizem)<sup>30</sup>;
- » zmanjšana storilnost in učinkovitost na delovnem mestu (prezentizem), saj so zaposleni prisotni na delovnem mestu kljub temu, da bi zaradi bolezni, duševne stiske ali drugih razlogov morali biti doma. S tem se povečuje tveganje za pojave napak in nesreč pri delu<sup>31</sup>;
- » visok delež zaposlenih želi bodisi zapustiti delovno organizacijo ali zamenjati delovno mesto znotraj nje (fluktuacija)<sup>32</sup>;
- » pojavi izčrpanosti na duševnem, telesnem in čustvenem področju zaposlenih (izgorelost)<sup>33</sup>;
- » težave pri usklajevanju dela in zasebnega življenja, ki slabo vplivajo na počutje zaposlenega in še dodatno poglobljajo njegovo stisko v družinskem in delovnem okolju<sup>34</sup>;
- » več pojavov trpinčenja in agresivnega komuniciranja na delovnem mestu, zamujanje na delo, disciplinske težave<sup>35</sup>.



## SLOVENSKA ORODJA ZA PRESOJO PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ

Čeprav se v mednarodnem prostoru že pojavljajo številna orodja na področju presoje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu<sup>36</sup>, pa je bilo v Sloveniji še do nedavnega na voljo le omejeno število tovrstnih orodij, še posebej takšnih, s pomočjo katerih bi delovne organizacije lahko izdelale poglobljeno oceno psihosocialnih tveganj. Od leta 2012 je v Sloveniji prosto dostopen Instrument IDTS (Orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic)<sup>4</sup>. Instrument IDTS je prilagojen posebnostim slovenskega družbeno-gospodarskega prostora, obenem pa vključuje tudi najnovejša spoznanja o novo nastajajočih psihosocialnih in drugih tveganjih v delovnih okoljih, ki so jih prepoznale domače in mednarodne raziskave na področju proučevanja delovnih razmer<sup>6, 18</sup>. Njegovo nadgradnjo predstavlja Orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absenzizma (OPSA), ki poleg presoje izvorov psihosocialnih obremenitev omogoča tudi oblikovanje selektivnih ukrepov za obvladovanje stresa<sup>5,37</sup>.

V mesecu oktobru 2016 bo v sklopu projekta »Ocenjevanje izvorov psihosocialnih tveganj v zdravstvenih, socialnih in izbranih dejavnostih javnega sektorja: e-orodje za celovito podporo promociji zdravja zaposlenih« (konzorcij projektnih partnerjev: ZRC SAZU, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in Inštitut za produktivnost) razvito uporabniku prijazno e-orodje za ocenjevanje izvorov psihosocialnih tveganj. Projekt zapolnjuje vrzel na področju učinkovitega prepoznavanja izvorov ter celostnega obvladovanja psihosocialnih tveganj, prilagojenega posebnostim določenih delovnih okolij (npr. socialno-zdravstveni zavodi, delovna okolja državne uprave: ministrstva, agencije, občine, sodišča idr.). Novo e-orodje bo prosto dostopno na spletu in na voljo vsem zainteresiranim delovnim organizacijam v Sloveniji. Ponudilo bo strokovno, zelo konkretno ter dolgoročno podporo pri implementaciji ustreznih strategij obvladovanja psihosocialnih tveganj, namenjenih zlasti zaposlenim v okoljih, kjer so stres in z njim povezani negativni pojavi izrazitejši problem. Poleg tega bo e-orodje delodajalcem omogočilo tudi izdelavo ocene ekonomske upravičenosti promocije zdravja pri delu. Slednji vidik obvladovanja psihosocialnih tveganj je namreč pomemben dejavnik pri odločanju delodajalcev glede vzpostavljanja programov promocije zdravja na delovnem mestu<sup>38, 39</sup>. Učinki uspešnega obvladovanja psihosocialnih tveganj se namreč običajno pokažejo šele v daljšem časovnem obdobju, tudi z vidika ekonomske smotrnosti<sup>40</sup>, zato je pomembno, da se v delovnih organizacijah vzpostavi sistematičen in kontinuiran načrt spoprijemanja s psihosocialnimi tveganji, ki se med izvajanjem dopolnjuje in prilagaja, poleg tega pa se tudi preverjajo njegovi učinki tako na ravni zaposlenih kot delovne organizacije.



## ZAKLJUČEK

Psihosocialne obremenitve, ki jih doživljamo tako v delovnem okolju kot izven njega, vnašajo v naša življenja stres, ki postaja del vsakdana, in malo verjetno je, da ga bomo lahko popolnoma odstranili iz našega življenja. Vendar je mogoče mnoge izvore in posledice z delom povezanega stresa prepoznati in lahko se tudi naučimo, kako se z njimi soočiti ter jih čim bolj uspešno obvladati. Pri tem ima pomembno vlogo tudi delodajalec s tem, da zna razumeti obseg in razsežnosti stresa v delovnem okolju ter tudi njegove ekonomske posledice. Psihosocialne obremenitve, ki izzovejo stres, niso prisotne zgolj na določenih delovnih mestih, sektorjih in poklicih. Vsi zaposleni in njihova delovna okolja so ranljiva za razvoj stresa. Stres pri delu se tudi ne pojavlja sam po sebi in ni zgolj težava posameznika, temveč je tudi posledica širših socialnih, ekonomskih, organizacijskih in kulturnih dejavnikov<sup>41, 42, 43</sup>.

Z roko v roki gredo z delom povezan stres in težave z duševnim zdravjem. Poleg tega, da so simptomi stresa in najbolj pogostih duševnih motenj (depresija, anksioznost) zelo podobni, npr. izguba apetita, utrujenost, tesnoba, potrtost idr., pa po drugi strani lahko stres pri delu učinkuje bodisi kot sprožilec duševnih motenj ali kot okoliščina, ki dodatno pogloblja že obstoječe težave z duševnim zdravjem<sup>44</sup>. Različne mednarodne in nacionalne študije razkrivajo, da duševno zdravje dandanes spada med najpomembnejše javno-zdravstvene probleme, saj psihosocialne obremenitve in stres v delovnem okolju predstavljajo pomemben dejavnik tveganja za duševno zdravje<sup>17, 27, 44</sup>. Vsako leto več kot tretjina oziroma okoli 164 milijonov Evropejcev trpi zaradi različnih duševnih motenj<sup>45, 46</sup>. V Evropi lahko kar okoli 10 % dolgotrajnih zdravstvenih problemov in invalidnosti pripišemo ravno duševnim in čustvenim težavam, ki so



Spodbudno delovno okolje  
je tudi bolj kreativno  
in produktivno.

najpogostejše med aktivno populacijo in tako pomembno vplivajo na njihovo zmožnost opravljanja dela<sup>46, 47</sup>. Veliko povpraševanje po psihiatričnih, zdravstvenih in socialnih storitvah, ki je značilno za populacijo z duševnimi motnjami, pa predstavlja tudi precejšnje ekonomsko breme, ne zgolj za prizadete posameznike in njihove družine, ampak za celotno družbo<sup>47</sup>). Najpogostejša oblika duševnih bolezni v EU je depresija, sledijo anksioznost, motnje, povezane z zlorabo drog in alkohola ter shizofrenija<sup>46</sup>. Depresija je nedvomno ena izmed resnejših duševnih bolezni, ki je v hujši obliki prisotna pri 13 % odrasle populacije (9 % moških in 17 % žensk) v EU<sup>45</sup>.

Učinkovitega obvladovanja psihosocialnih tveganj in posledično izboljšane duševnega zdravja si danes ne moremo več predstavljati brez ustreznega celostnega pristopa. Če za fizična, biološka in kemična tveganja velja, da jih lahko relativno dobro obvladujemo s pomočjo zaščitne opreme, varovalnega vedenja, predpisanih standardov in podobnih ukrepov, to za psihosocialna tveganja ne velja, saj gre za izjemno občutljivo in težje merljivo področje, povezano predvsem s subjektivnim doživljanjem določenih okoliščin dela. Pogosto se v praksi kakršno koli udejstvovanje v tej smeri ustavi že zaradi nerazumevanja koncepta »psihosocialna tveganja«. Dodatna oteževalna okoliščina je, da v slovenskem prostoru še vedno ne razpolagamo z dovolj znanja, zadovoljivimi kompetencami, strokovnimi podlagami in smernicami ter ne nazadnje tudi z ustreznimi orodji za celotno obvladovanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju. Kot dokazujejo primeri iz prakse, je uspešno upravljanje s psihosocialnimi tveganji večstopenjski proces, ki obsega analizo stanja, pripravo strategije in sistematično izvajanje ukrepov v daljšem obdobju<sup>38</sup>. Pri tem je še posebej pomembno, da ukrepi niso zgolj splošno preventivno-promocijske narave, ampak

da so selektivno naravnani, torej usmerjeni v določene ranljive skupine zaposlenih (specifične poklicne skupine, določena delovna mesta), v specifične izvore psihosocialnih obremenitev (na ravni zaposlenih in delovne organizacije) in posledice, ki jih določena psihosocialna tveganja lahko izzovejo (stres, bolniške odsotnosti, slabše zdravstveno stanje in počutje, težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja). [50](#)

## VIRI

1. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Uradni list RS, št. 43/2011, 3. 6. 2011.
2. Kontrolni seznam: Stres pri delu, 2012. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/Psiho\\_socialna\\_kampanja/11.\\_Stress\\_at\\_work\\_checklist\\_si.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Psiho_socialna_kampanja/11._Stress_at_work_checklist_si.pdf)
3. Vprašalnik (Finska), 2012. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/Psiho\\_socialna\\_kampanja/10.\\_Questionnaire\\_si.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Psiho_socialna_kampanja/10._Questionnaire_si.pdf)
4. Instrument IDTS, 2012. Pridobljeno 31. 3. 2016, s <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu#v>
5. Orodje OPSA, 2014. Pridobljeno 31. 3. 2016, s <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu#v>
6. Brun, E. in Milczarek, M. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg 2007. Pridobljeno 31. 3. 2016, s <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>
7. National Institute for Occupational Safety and Health. The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People. Knowledge Gaps and Research Directions, DHHS Publication, Cincinnati 2002. Pridobljeno 31. 3. 2016, s <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-116/pdfs/2002-116.pdf>
8. González, E. R., Cockburn, W. in Irastorza, X. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) – Managing safety and health at work, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg 2010. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management)
9. European Agency for Safety and Health at Work. ESENER-2. Povzetek druge evropske ankete podjetij o novih in nastajajočih tveganjih, 2015. Pridobljeno 31. 3. 2016, s <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view>
10. Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lylly-Yrjänäinen, M., Biletta, I. in Cabrita, J. Fifth European Working Conditions survey (EWCS), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOND), Dublin 2010. Pridobljeno 31. 3. 2016, s <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf>
11. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. Tretja panevropska javnomnenjska anketa o varnosti in zdravju pri delu. Rezultati za Slovenijo, Luxembourg 2013. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [http://www.osha.mdds.gov.si/resources/files/SI\\_povzetek\\_redigirano.pdf](http://www.osha.mdds.gov.si/resources/files/SI_povzetek_redigirano.pdf)
12. Cooper, C.L. in Dewe, P. Well-being – absenteeism, presenteeism, costs and challenges. Occupational Medicine 58 (2008); 522–524.
13. European Commission. Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress. Evaluation report of the European Commission, Brussels 2011. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [http://www.spcr.cz/files/en/eu/esd/Work\\_related\\_stress\\_-\\_EC\\_report.pdf](http://www.spcr.cz/files/en/eu/esd/Work_related_stress_-_EC_report.pdf)
14. European Agency for Safety and Health at Work. Psychosocial risks and stress at work, Luxembourg 2013. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [https://osha.europa.eu/en/topics/stress/index\\_html](https://osha.europa.eu/en/topics/stress/index_html)

15. Kanjuo Mrčela, A. in Ignjatovič, M. Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji, Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani, Ljubljana 2012. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1245\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1245_sl.htm)
16. Evropska komisija. Flash Eurobarometer 398. Working conditions, Brussels 2014. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_398\\_pres\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_pres_en.pdf)
17. Leka, S., in Jain, A. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview, WHO Press, Geneva 2010.
18. Leka, S., in Cox, T. PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management, WHO, Geneva 2008.
19. Cox, T., Griffiths, A. in Rial-Gonzalez, E. Research on work related stress, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2000.
20. Karlsson, M. L., Björklund, C. in Jensen, I. The effects of psychosocial work factors on production loss, and the mediating effect of employee health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 52 (2010) 3; 310–317.
21. Darr, W. in Johns, G. Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology* 13 (2008); 293–318.
22. Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J. in Griffith, F. Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal* 20 (2010) 3; 311–328.
23. Van Stolk, L., Staetsky, E., Hassan, E. in Kim, C. W. Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012.
24. Leka S., Griffiths, A. in Cox, T. Work organisation and stress. Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. Protecting workers' health series, No. 3., World Health Organization, Geneva 2003. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/oehestress.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehestress.pdf)
25. Salavecz, G., Chandola, T., Pikhart, H., Dragano, N., Siegrist, J., Jöckel, K. H., Erbel, R., et al. Work stress and health in Western European and post-communist countries: an East-West comparison study. *Journal of Epidemiology and Community Health* 64 (2010) 1; 57–62.
26. Johns, G. Attendance Dynamics at Work: The Antecedents and Correlates of Presenteeism, Absenteeism, and Productivity Loss. *Journal of Occupational Health Psychology* 16 (2011) 4; 483–500.
27. Stansfeld, S. in Candy, B. Psychosocial work environment and mental health - a meta-analytic review. *Scandinavian Journal Of Work Environment & Health* 32 (2006) 6; 443–462.
28. Stansfeld, H., Head, J. in Marmot, M.. Work-related Factors and Ill-health: The Whitehall II Study, HSE Books, Sudbury 2000.
29. Novak, T., Sedlar, N. in Šprah, L. Doživljanje stresa na delovnem mestu ter sopojavljanje zdravstvenih težav in izgorevanja pri različnih poklicnih skupinah. *Zdravstveno varstvo* 52 (2013) 4; 292–303.
30. Michie, S. in Williams, S. Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. *Occupational and Environmental Medicine* 60 (2003); 3–9.
31. Hansen, C. D. in Andersen, J. H. Going ill to work-What personal circumstances, attitudes and workrelated factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine* 67 (2008); 956–964.
32. Griffith, R. W., Hom, P. S. in Gaertner, S.. A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management* 26 (2000); 463–488.
33. Borritz, M., Bültmann, U., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E. in Kristensen, T. S. Psychosocial work characteristics as predictors for burnout: findings from 3-year follow up of the PUMA Study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 47 (2005) 10; 1015–1025.
34. Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. in Semmer, N. K. A Meta-Analysis of Work–Family Conflict and Various Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology* 16 (2011) 2; 151–169.
35. Dillon, B. L. Workplace violence: Impact, causes, and prevention. *Work* 42 (2012) 1;15–20.
36. Tabanelli, M. C., Depolo, M., Cooke, R. M., Sarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S. in Violante, F. S. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 82 (2008) 1; 1–12.
37. Šprah, L. in Dolenc, B. Orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma (orodje OPSA), Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU, Ljubljana 2014. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [http://dmi.zrc-sazu.si/sites/default/files/orodje\\_za\\_obvladovanje\\_psihosocialnih\\_tveganj\\_in\\_absentizma.pdf](http://dmi.zrc-sazu.si/sites/default/files/orodje_za_obvladovanje_psihosocialnih_tveganj_in_absentizma.pdf)
38. PAS 1010. Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace, British Standards Institution, London 2011. Pridobljeno 31. 3. 2016, s <http://www.mtpinnacle.com/pdfs/Guidance-on-the-management-of-psychosocial-risks-in-the-workplace-1.pdf>
39. European Agency for Safety and Health at Work. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks, Luxemburg 2014. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature\\_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks](https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks)
40. Podjed, K. Proaktivni pristop k promociji zdravja na delovnem mestu. *Ekonomski demokracija* 14 (2014) 4; 13–19.
41. Edwards, J. A., Guppy, A. in Cockerton, T. A longitudinal study exploring the relationships between occupational stressors, non-work stressors, and work performance. *Work & Stress* 21 (2007) 2; 99–116.
42. Stauder, A., Konkoly, T. B., Kovács, M., Balog, P., Williams, V. in Williams, R. Worldwide stress: different problems, similar solutions? Cultural adaptation and evaluation of a standardized stress management program in Hungary. *International Journal of Behavioral Medicine* 17 (2010) 1; 25–32.
43. Tsai, F. J. in Chan, C. C. The impact of the 2008 financial crisis on psychological work stress among financial workers and lawyers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 84 (2011) 4; 445–52.
44. Bajt, M., Jeriček Klanšček, H. in Britovšek, K. Duševno zdravje na delovnem mestu, Nacionalni inštitut za javno zdravje, Ljubljana 2015. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/dz\\_na\\_delovnem\\_mestu.pdf](http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/dz_na_delovnem_mestu.pdf)
45. Jeriček Klanšček, H., Zorko, M., Bajt, M. in Roškar, S. Duševno zdravje v Sloveniji, Institut za varovanje zdravja Republike Slovenije, Ljubljana 2009. Pridobljeno 31. 3. 2016, s [http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/datoteke/dusevno\\_zdravje\\_publikacija.pdf](http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/datoteke/dusevno_zdravje_publikacija.pdf)
46. Wittchen, H.U. in Jacobi, F. Size and burden of mental disorders in Europe: a critical review and appraisal of 27 studies. *Eur Neuropsychopharmacol* 15 (2005); 357–376.
47. Turk, E. Ekonomsko breme duševnih bolezni. *Zdrav Vestn* 79 (2010); 531–536.

Prispevek je nastal v okviru projekta »Ocenjevanje izvorov psihosocialnih tveganj v zdravstvenih, socialnih in izbranih dejavnostih javnega sektorja: e-orodje za celovito podporo promociji zdravja zaposlenih«, ki ga je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.