

Leto 2023 v znamenju ohranjanja in krepitve dobrega duševnega zdravja zaposlenih

Avtorica:

Alenka Korez Gajšek, dipl. kult., mag. ZDŠ

Vlada RS je v sredini meseca januarja sprejela sklep, da bo leto 2023 razglasila za slovensko leto duševnega zdravja zaradi vse večje pomembnosti področja tako v evropskem kot svetovnem merilu¹. Po definiciji Svetovne zdravstvene organizacije je duševno zdravje stanje dobrega počutja, v katerem posameznik razvija svoje sposobnosti, se spoprijema s stresom v vsakdanjem življenju, učinkovito in plodno dela ter prispeva v svojo skupnost. Ko govorimo o dobrem duševnem zdravju, torej ne govorimo le o odsotnosti duševne motnje oz. bolezni, temveč o optimalnem duševnem stanju posameznika, ki mu omogoča, da je pri svojem delu zavzet, produktiven, uspešen in zadovoljen.

VPLIV KRIZE NA DUŠEVNO ZDRAVJE DELOVNE POPULACIJE

Zdravstvena, ekonomska, socialna in družbena kriza, ki smo ji priča v zadnjih nekaj letih, je močno zamajala duševno zdravje splošne pa tudi delovne populacije. Izsledki Gallupove mednarodne študije, ki je zajela podatke o zaposlenih iz več kot 160 držav v letu 2021, kažejo, da so zaposleni po vsem svetu pod velikim stresom; bodisi zaradi dela bodisi zaradi zasebnih težav². Slednje se odraža tudi v zavzetosti pri delu. Pred pandemijo COVIDA-19 sta namreč zavzetost in dobro počutje zaposlenih po vsem svetu naraščala skoraj desetletje, medtem ko novejši podatki zdaj pričajo o njenem nazadovanju.

Slabše duševno zdravje delovne populacije je prisotno tudi v Sloveniji. Kar 49 % slovenskih zaposlenih (t. j. skoraj vsak drugi zaposleni) je v navedeni raziskavi v povprečju poročalo, da je v prejšnjem dnevu doživljalo veliko skrbi. Navedeni podatek nas uvršča celo nad evropsko povprečje (37 %). Skrb vzbujajoč podatek je tudi, da je več kot tretjina slovenskih zaposlenih (36 %) poročala, da je v prejšnjem dnevu doživela veliko stresa. Manj kot petina slovenskih zaposlenih pa je poročala o tem, da je v prejšnjem dnevu doživljala veliko jeze (16 %) oz. veliko žalosti (15 %).

Dobro duševno zdravje ne pomeni le odsotnosti duševne motnje oz. bolezni, temveč optimalno duševno stanje posameznika, ki mu omogoča, da je pri svojem delu zavzet, produktiven, uspešen in zadovoljen.

SPOPADANJE Z DUŠEVNIMI STISKAMI JE LAHKO NEUSPEŠNO

Doživljanje duševnih stisk je sicer normalen del človeškega življenja, pri čemer vsaka duševna stiska še ne predstavlja duševne motnje. Duševne stiske so prehodne in jih

posamezniki običajno premagajo z različnimi viri pomoči oz. podpore (npr. pogovor z bližnjo osebo, udeležba v priljubljeni prostočasni dejavnosti, sprememba življenjskega sloga itd.). Nastanejo kot prilagoditveni odziv na stresni življenjski dogodek, kot je npr. menjava službe, izguba bližnje osebe, selitev, rojstvo otroka, ločitev ipd.

Težava nastane takrat, ko je stresnih dogodkov preveč, predolgo trajajo oz. so zelo intenzivni, posameznikovi viri podpore pa za rešitev obstoječe težave ne zadoščajo. Z namenom, da bi čim prej ublažili svojo stisko, posamezniki posežejo tudi po vedenjih, ki niso optimalna oz. konstruktivna.

Poglejmo si tako nekaj novejših statističnih podatkov o stanju na področju duševnega zdravja v Sloveniji:

- V letu 2021 je kar 432 oseb naredilo samomor. To je skoraj štirikrat toliko ljudi kot jih je umrlo zaradi prometnih nesreč (115) v istem letu^{3,4}.
- Kar tretjina povzročiteljev prometnih nesreč s smrtnim izidom je imela raven alkohola nad dovoljeno mejo⁴. Skoraj vsak četrti Slovenec pa je v letu 2019 vsaj enkrat mesečno sodeloval v epizodi težkega pitja alkohola⁵.
- Vsaka peta odrasla ženska je doživela nasilje. Najpogostejša oblika nasilja v partnerskem odnosu je psihološko nasilje, izven njega pa fizično nasilje. Skoraj tretjina žensk (32 %), ki so kadar koli delale, je doživela spolno nadlegovanje v delovnem okolju⁶.

Ko govorimo o duševnem zdravju zaposlenih, je pomembno poudariti, da se nerešene težave iz posameznikovega zasebnega življenja prej ali slej odrazijo tudi v njegovem poklicnem življenju ter obratno; nerešene težave iz posameznikovega poklicnega življenja se bodo prej ali slej odrazile tudi v njegovem zasebnem življenju. Popolnoma vseeno je torej, iz katerega dela posameznikovega življenja



stresni dogodek izvira, saj sta zasebno in poklicno življenje posameznika med seboj ne le povezana, temveč tudi soodvisna.

Pri tem je pomenljiv podatek, da se manj kot petina slovenskih zaposlenih v povprečju počuti zavzete (16 %), kar je sicer nekoliko višje od evropskega povprečja (14 %), vendar nižje od svetovnega povprečja (21 %)². Po izsledkih raziskave Human & Work, ki je vključevala 810 kadrovskih strokovnjakov iz nemških, francoskih, španskih in italijanskih podjetij z več kot 50 zaposlenimi, pa bosta top prioriteta kadrovskih strokovnjakov v letu 2023 prav zavzetost in vključenost zaposlenih⁷.

PODPORA ZAPOSLENIM PRI SKRBI ZA NJIHOVO DUŠEVNO ZDRAVJE

Eden izmed načinov, kako zaposlene podpreti pri skrbi za njihovo duševno zdravje, ki bo vplivalo tudi na njihovo produktivnost in zavzetost, predstavlja v tujini že dlje časa uveljavljena standardizirana storitev Employee Assistance Program (EAP). V okviru omenjene storitve je zaposlenim in tudi njihovim ožjim družinskim članom na voljo takojšnja, stalna (24/7) in zaupna strokovna psihološka pomoč. Glavni namen EAP je pravočasno identificirati in rešiti težavo zaposlenega, ne glede na to, s katerega področja njegovega življenja izhaja. Le s takojšnjim strokovnim ukrepanjem se namreč lahko ohranita delovna produktivnost in zavzetost posameznika, ki sta ključni komponenti pri ustvarjanju dodane vrednosti podjetij.

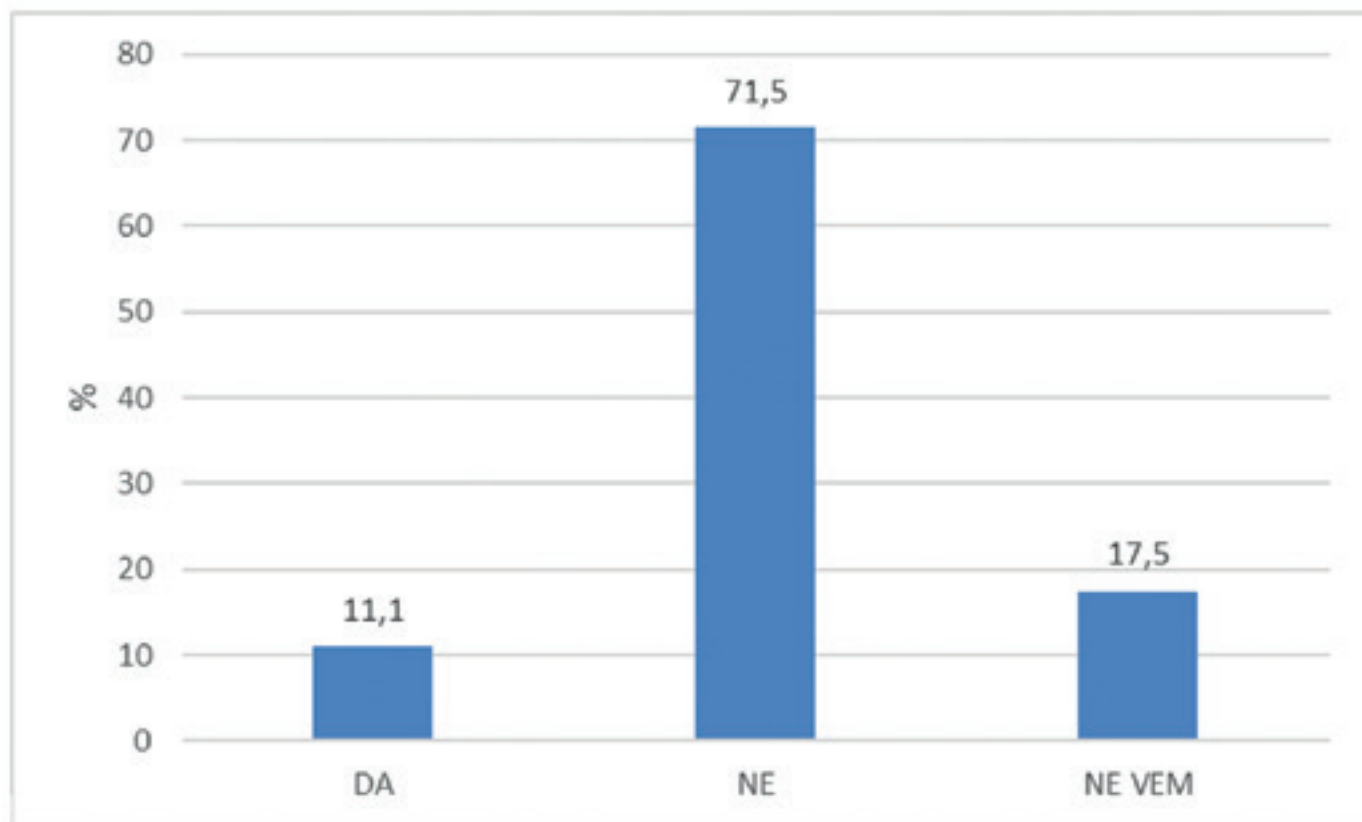
Najnovejši izsledki longitudinalne raziskave s strani LifeWorks, vodilnega svetovnega ponudnika storitve EAP,

v kateri je med letoma 2010 in 2021 sodelovalo 38.302 uporabnikov navedene storitve, so pokazali občutno znižanje različnih težav oz. občutkov pri uporabnikih pred in po koriščenju svetovanj v okviru EAP⁸. Pri tem se je število primerov prezentizma znižalo za kar 26 %, nezadovoljstvo pri delu za 21 %, tako občutek stiske pred prihodom na delo kot nezavzetost za delo pa sta se znižala za 8 %. Poleg tega so podjetja, v katerih se je EAP izvajal, na mesečni ravni zabeležila manj izgubljenih delovnih ur zaradi absentizma (v povprečju 3,9 ur manj) kot tudi manjšo izgubo produktivnih ur (v povprečju 25 ur manj).

SKRBI ZA DUŠEVNO ZDRAVJE ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH PODJETJIH

Tudi slovenski delodajalci se vse bolj zavedajo pomena dobrega duševnega zdravja zaposlenih. V nacionalni raziskavi, ki je bila v letu 2021 izvedena v okviru projekta »Celovita psihosocialna podpora podjetjem za aktivno in zdravo staranje delovne sile (NAPREJ) – Zdravo in aktivno v prihodnost!« na vzorcu 576 slovenskih delodajalcev, je več kot tri četrtine udeležencev poročalo, da se vodstvo podjetja zaveda pomena skrbi za duševno zdravje zaposlenih, prav tako pa več kot polovica podjetij v svoje poslanstvo oziroma cilje vključuje tudi skrb za duševno zdravje zaposlenih⁹.

Kljub temu, da obvladovanje psihosocialnih dejavnikov tveganja in izvajanje promocije zdravja za delodajalce predstavljata pomembni nalogi, ki ju opredeljuje tudi zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu, večina sodelujočih podjetij v nacionalni raziskavi v zadnjih treh letih ni povečala finančnih sredstev za izvajanje ukrepov promocije duševnega zdravja na delovnem mestu (Slika 1).



Slika 1: Povečanje finančnih sredstev namenjenih ukrepom za ohranjanje in krepitev duševnega zdravja zaposlenih v zadnjih treh letih



Poleg tega pa sta manj kot dve tretjini udeležencev raziskave poročali, da v okviru programa promocije zdravja na delovnem mestu načrtujejo ukrepe za ohranjanje in krepitev duševnega zdravja zaposlenih. Tudi podatki Inšpektorata RS za delo iz leta 2021 še zmeraj kažejo na pojav kršitev na tem področju¹⁰. Precej visoko število kršitev je tako v letu 2021 predstavljalo področje z medicino dela: 46 delodajalcev ni zagotovilo izvajalca medicine dela za izvajanje ukrepov v zvezi z zdravjem pri delu in pri 95 delodajalcih izvajalci medicine dela niso sodelovali pri ocenjevanju tveganj.

Slovenski delodajalci se vse bolj zavedajo pomena dobrega duševnega zdravja zaposlenih, saj več kot polovica podjetij, ki so sodelovali v nacionalni raziskavi v okviru projekta NAPREJ v svoje poslanstvo oziroma cilje vključuje tudi skrb za duševno zdravje zaposlenih.

PRESEZIMO STIGMO TEŽAV V DUŠEVNEM ZDRAVJU

Med najpogostejšimi ukrepi, ki posredno naslavljajo duševno zdravje zaposlenih, so slovenska podjetja v zgoraj navedeni nacionalni raziskavi navedla letne razgovore, prilagoditve delovnega časa (npr. skrajšan delovnik, fleksibilen delovnik, več odmorov idr.) in prilagoditve delovnega mesta (npr. delo od doma, rotacija delovnih mest ipd.). Od ukrepov, ki bolj neposredno naslavljajo področje duševnega zdravja zaposlenih pa je bil med najpogostejšimi naveden ukrep informiranje in obveščanje zaposlenih o področju duševnega zdravja. Pri tem je zanimivo, da prav informiranje, obveščanje ter izobraževanje zaposlenih predstavlja enega izmed najuspešnejših načinov za preprečevanje stigmatiziranosti težav v duševnem zdravju.

Področje duševnega zdravja, zlasti v povezavi z delovnim mestom, je v slovenskem prostoru žal še vedno polno stigme in predsodkov. Zaradi strahu pred negativnimi odzivi okolice posamezniki s težavami v duševnem zdravju pomoč praviloma poiščejo zelo pozno, kar prispeva k temu, da se težave v vmesnem času že poglobijo ter je potrebnega več časa za njihovo razrešitev. O tem priča podatek, da se je povprečno trajanje ene bolniške odsotnosti zaradi duševnih in vedenjskih motenj v letu 2021 v primerjavi z letom 2019 povečalo kar za 9,45 dni (leto 2019: 50,90 dni; leto 2021: 60,35 dni).¹¹

Z namenom zmanjševanja stigme je potrebno slovenske delodajalce informirati in osveščati o pomenu promocije (duševnega) zdravja zaposlenih in obvladovanju psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu. Obenem pa jim nuditi tudi celovito strokovno podporo pri načrtovanju, izvajanju in vrednotenju ukrepov za promocijo (duševnega) zdravja zaposlenih. **Le telesno in duševno zdrav zaposleni bo namreč zmožen konstruktivno komunicirati, tvorno sodelovati ter se hitro in učinkovito prilagajati vsem pomembnim spremembam tako v njegovem poklicnem kot tudi zasebnem življenju.**

VIRI

1. Slovenska tiskovna agencija (2022). Vlada letošnje leto razglasila za slovensko leto duševnega zdravja. <https://www.sta.si/3129580/vlada-letošnje-leto-razglasila-za-slovensko-leto-dusevnega-zdravja>
2. Gallup (2022). State of the Global Workplace: 2022 Report. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx#ite-393218>
3. Nacionalni inštitut za javno zdravje (2022). Svetovni dan preprečevanja samomora v 2022. <https://nijz.si/zivljenjski-slog/dusevno-zdravje/svetovni-dan-preprecevanja-samomora-v-2022/>
4. AMZS (2022). Prometna varnost v letu 2021. <https://www.amzs.si/motorevija/mobilnost/promet/2022-01-20-prometna-varnost-v-letu-2021>
5. EUROSTAT (2021). One in twelve adults in the EU consumes alcohol every day. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210806-1>
6. Statistični urad RS (2022). Vsaka peta ženska žrtev nasilja. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/10712>
7. Human & Work (2022). At the heart of new HR challenges: Survey Report. <https://humanandwork.com/en/2022/10/24/human-work-unveils-the-results-of-its-first-survey-focused-on-the-challenges-faced-by-hr-managers/>
8. LifeWorks (2022). Workplace Outcome Suite (WOS) Annual Report 2021: EAP counseling use and outcomes, COVID-19 pandemic impact, and best practices in outcome data collection. <https://wellbeing.lifeworks.com/resources/wos/#reports>
9. Ficjan, M. in Novak, K. (2021). Potrebe delodajalcev na področju ohranjanja in krepitev duševnega zdravja zaposlenih v času epidemije covid-19. V Gabrovec in drugi (ur.), Zbornik povzetkov in recenziranih prispevkov. Znanstvena in strokovna konferenca Javno zdravje in COVID-19 (str. 48-54). https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/zbornik_povzetkov_in_recenziranih_prispevkov_javno_zdravje_in_covid-19.pdf
10. Inšpektorat RS za delo (2021). Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2021. <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/LETNA-POROCILA-IRSD/Porocilo-o-delu-IRSD-v-letu-2021.pdf>
11. Nacionalni inštitut za javno zdravje (2023). Podatkovni portal. <https://podatki.nijz.si/pxweb/sl/NIJZ%20podatkovni%20portal/>