

## Delavec kot osebnost

Osnovni problem dela je delavčev osebni odnos do dela, zlasti njegova motivacijska naravnost, saj je izbrano delo priložnost za dokazovanje sebe kot zrele osebnosti in potrjevanje lastnih sposobnosti ter zmožnosti, preko katerih razvija občutek lastne vrednosti.



**Avtor:**  
 Viljem Ščuka,  
 šolski zdravnik in psihoterapevt  
 Ulica Marija Kogoja 1a  
 5000 Nova Gorica

### Osnovne opredelitve

Človekov antropološki razvoj že od nekdaj temelji na težnji po dokazovanju lastnih veščin, spretnosti in znanj pri prilagajanju na razmere okolja, ki mu omogočajo preživetje in razvoj. Brez delovnih in učnih navad pa ne bo zmožel doseči zastavljenih ciljev. Delo in učenje naj bi mu omogočila ozaveščanje, doživljanje in vrednotenje sebe, ki so pogoj za merjenje učinkovitosti lastnih prizadevanj pri oblikovanju lastne osebnosti in pri rezultatih, ki iz tega sledijo – tudi delavčeva udeležba pri dobičku za opravljeno delo.

Ob tem se zastavlja vprašanje oblikovanja delavca, da resnično postane homo faber, ki se zna soočiti s seboj in se odgovorno odločati za lastno življenjsko pot. Kot otrok tega še ni mogel vedeti, a so ga bili dolžni na te izzive opozarjati najprej njegovi starši in nato učitelji (vzgojitelji) ter drugi pomembni odrasli, ki naj bi ga do dvajsetega leta starosti opozarjali na ozaveščenost sebe in odgo-

vornost, ki jo sprejema pri izbiri lastne poti v življenje. V sodobnih evropskih državah je teh možnosti dovolj, saj jih mladini zastonj ponujajo državni socialni programi preko vzgoje in izobraževanja, a so pedagoške vsebine teh programov očitno pomanjkljive in pri oblikovanju osebnosti mladih povsem neuspešne. Slovenci se sicer ponašamo z visoko stopnjo srednješolske izobrazbe mladine, ne moremo se pa ponašati z visoko stopnjo njihove osebnostne zrelosti in sposobnosti za odgovorno soočanje z nalogami, ki jih zahteva izbrano delovno mesto.

Iskati vzroke za nezdrav odnos do dela v delavcih ali delodajalcih pomeni iskanje grešnih kozlov, saj so vzroki za osebnostno nezrelost globlji. So nemara krivi starši, da lastnih otrok niso znali naučiti odgovornosti? Bolj na mestu je vprašanje, kdo je naučil starše, kako naj vzgajajo lastne otroke, da bi postali odgovorne osebnosti, motivirane za delo. Učitelji so naslednji grešni kozli. In spet vprašanje: kdo in kako je učil učitelje, da ne znajo šolarjev naučiti odgovornosti? Edini možni odgovor je pri znanstvenikih v pedagoških, socialnih in medicinskih strokah na univerzah, kjer se med številnimi študijskimi smermi študenti nimajo priložnosti naučiti, kako oblikovati lastno osebnost in osebnosti tistih, ki jih bodo





obravnavali v lastnem poklicnem delu. Očitno se je znanost zagledala vase, pri tem pa pozablja, da so ljudje osebnosti in ne le objekti znanstvene obravnave. In če se tu pa tam najde osebnostno zrel in odgovoren delodajalec, si teh zmožnosti ni pridobil v študijskih programih.

### Delavec in delodajalec

Posledice zanemarjanja osebne naravnosti vseh, ki tvorno sooblikujejo katero koli delovno okolje, nas potiskajo v čedalje večjo odtujenost, ko niti delavec niti delodajalec nista več sposobna ozavestiti sebe, si predse postaviti »ogledalo«, da bi v njem ugledala sebe in preudarno razmislila o lastnem početju ter o smislu sprejetih odločitev – bodisi vsakodnevnih bodisi življenjsko temeljnih. Kadar delodajalec obravnava delavca le kot »delovno silo«, ki mu prinaša dobiček, je zelo kratkoviden in je domet njegovega razmišljanja še zelo živalski. Niti sesalcem ni podoben, saj je pri razvitejših sesalcih že močno izražen socialni čut. Neoliberalni kapitalizem ni vreden človeške vrste, saj pomeni izrazit korak nazaj v razvoju medčloveških odnosov in potiska ljudi v hud osebnostni zastoj. Kapital ne more v nobenem primeru biti več vreden kot

človek, saj je človek ustvarjalec kapitala in ne obratno!

Osnovni vzrok za odtujenost do sebe, do drugih in do dela je pretirano povečevanje tehnologije, od katere smo postali ljudje odvisni tako kot alkoholik od alkohola. Osebnost posameznika se v takem odnosu povsem razgradi, saj postane tehnologija vir večje produktivnosti in s tem večjega zaslužka za lastnika tehnoloških naprav. Delavca, ki je upravljavec tehnološkega orodja oziroma strojev, pa obravnava neoliberalno naravnani lastnik kot inventar, ki ga lahko odpiše, če ne ustreza načrtovanemu dobičku. Lastno brezčutnost do proizvodnega delavca običajno nadomesti s čustveno predanostjo privatnim konjičkom in – da bi bil absurd še večji – predanostjo domačim ljubljencem, psom in mačkam. Če ima kateri od delodajalcev raje živali kot svoje delavce, bo boljše, da se priključi tropu sesalcev, a ne šimpanzom, slonom ali delfinom, ki so socialno dobro organizirani. V tako slabih medčloveških odnosih si nekatere ustanove in zavodi prizadevajo zaščititi delavce in se ukvarjajo bodisi z varstvom pri delu bodisi z zdravjem delavcev. Poleg teh je v Sloveniji še veliko ponudnikov raznih uslug, ki pa so bolj namenjeni iskanju tržnih niš za prodajo zaščitnih čelad, rokavic, škornjev, očal in drugih pripomočkov, z oblikovanjem delavčeve osebnosti pa se ne ukvarja nihče. Na prste ene roke lahko naštejemo tiste, ki se pri nas zanimajo za delavčev življenjski slog,

doživljanje dela, sistem vrednot in ustvarjalnost pri delu. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) navaja, da je zdrav delavec tisti, ki je psihofizično trden, osebnostno urejen in zadovoljen z delom, ki ga opravlja. Naraščajoče število izgorelih in bolnih kaže, da je takih delavcev pri nas vedno manj. V Sloveniji je tudi premalo strokovno usposobljenih ergonomov, ki bi skrbeli za delavcu bolj prijazno delovno opremo in delovno okolje. Pri tem prednjačijo zlasti skandinavske države.



Statistični podatki Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) navajajo, da je bila leta 2009 bolniška odsotnost z dela zelo visoka:

- odsotnost do 30 dni – 624.493 delavcev je bilo odsotnih z dela 5.626.424 dni;
- odsotnost nad 30 dni – 256.478 delavcev je bilo odsotnih z dela 4.686.891 dni.

Največ izostankov z dela je zaradi obolenj kosti, mišičja in vezivnega tkiva, zaradi poškodb in zastrupitev na delu ali zunaj dela, bolezni dihal in duševnih ter vedenjskih motenj. Žal ni podatkov o izgorelosti na delovnem mestu, saj se ta diagnoza še vedno poredko po-





stavlja oziroma se skriva za drugimi zdravstvenimi težavami, zaradi katerih se delavci umikajo v bolezni. Ne gre za namišljene bolnike, ampak po vsej verjetnosti za delavce s šibko zdravstveno kulturo in pomanjkljivo osebnostno podobo. Pri nas je pač še vedno bolj cenjena izguba kot krepitev zdravja.

### Iskanje rešitev

Če se problema lotevamo pri delavcih, ki že kažejo znake izgorelosti ali kronične utrujenosti, ki imajo npr. šibak imunski sistem, so zaradi neustreznega sporazumevanja čustveno ali vedenjsko moteni ali niso sposobni miselno ustrezno reševati vsakdanje strese, bo prepozno, saj je njihov delovni elan že močno upadel in delovna učinkovitost je slabša. Delavcu naj bi pomagali razvijati in ohranjati delovni elan in delovno učinkovitost, ko je še zdrav in motiviran za urjenje zmožnosti (kompetenc), preko katerih naj bi se razvijal v zdravo osebnost. Od ergonomov tega ne moremo pričakovati, večšine urjenja kompetenc pa bi morali obvladati kadrovske referenti v podjetjih oziroma ustanovah – a jih žal tega nihče ne uči, čeprav je v strokovni literaturi o tem že veliko napisanega.

Urjenje kompetenc nima ničesar skupnega s šolskim načinom sprejemanja novih informacij, pač pa pomeni izkustveno učenje z delavniškim načinom dela. Pri tem gre za eksperimentiranje, igranje vlog, učenje vživljanja v neko dogajanje, urjenje ozaveščanja sebe in lastnega odzivanja na izpostavljeni dogajanja, učenja prepoznavanja in izražanja lastnih čustev, urjenja ustvarjalnega sporazumevanja, prepoznavanja lastnih osebnostnih značilnosti in lastnega življenjskega sloga itd. Sodobna pedagoška psihologija našteva na tisoče izkustvenih delavnic, preko katerih je možno uriti določeno kompetenco in si pridobiti večšine obvladovanja sebe, medsebojnih odnosov, timske povezanosti, asertivnosti in sposobnost nenehnega prilagajanja na pogoje (zahteve) okolja, da bi človek ne ostal le homo faber, ampak postal tudi homo sapiens. Avtor tega sestavka si preko projektnih nalog prizadeva prepričati odgovorne strokovnjake v vzgoji in izobraževanju, da se problema oblikovanja zdrave osebnosti lotijo že na osnovnošolski ravni. Novi zakon o učiteljih namreč predvideva, da naj bi učitelji obvladali



določene zmožnosti (kompetence) za sodobnejši pedagoški pristop in hkrati kompetence za ustreznejšo osebnostno zrelost. Projekt je dolgoročno zastavljen in v svoji pilotski obliki poteka že četrto leto, jeseni 2011 pa naj bi postal tudi izbirni predmet v osnovnih in srednjih šolah. Prvi rezultati se bodo pokazali šele čez kakšno desetletje in bomo morda Slovenijo približali finskemu modelu učenja, ki je povod za finski gospodarski čudež.

Za trenutno reševanje stisk delavcev v gospodarstvu in negospodarskih organizacijah pa ponuja avtor tudi izobraževanja in seminarje, ki se nanašajo na šolanje osebnosti:

ŽIVLJENJE KOT IZZIV – program 150-urnega izobraževanja za osebnostno rast;

MENEDŽER KOT OSEBNOST – program 90-urnega izobraževanja za vodstvene delavce;

USTVARJALNO SPORAZUMEVANJE – program 24-urnega urjenja komunikacije;

STRES IN IZGORELOST – program 32-urnega urjenja reševanja stresov na delovnem mestu;

NAŠI ODNOSI – program 15-urnega seminarja o odnosih na delovnem mestu;

TERAPEVTSKI MARATON – tri-dnevni individualni program spoznavanja lastne osebnosti;

TERAPEVTSKI KLUB – program 20-urne protistresne terapevtske obravnave v manjši skupini;

TELO IN OSEBNOST – program 8-urnega gibalnega urjenja telesne in osebnostne drže.



## Nasveti delavcem za dobro počutje pri delu

### 1. pogoj – varnost pri delu:

- jasna opredeljenost dela (katalog del in nalog),
- osebna odgovornost za opravljeno delo,
- soodločanje pri organizaciji dela,
- organizirana zaščita pred izgorelostjo.

### 2. pogoj – odnos do sebe:

- prepoznavanje lastne osebnostne podobe,
- ozaveščeno izražanje sebe,
- obvladovanje lastnega vedenja (hotenj, strasti),
- izgrajevanje pozitivne samopodobe.

### 3. pogoj – pripadnost skupini:

- prijetno vzdušje na delovnem mestu,
- preprečevanje osamitve posameznikov,
- medsebojna pomoč in sodelovanje,
- občutek pripadnosti skupini.

### 4. pogoj – delovne navade:

- realnost pričakovanj,
- pozitiven odnos do dela,
- fiziološko zastavljen ritem dela,
- skrb za počitek in rekreacijo.

### 5. pogoj – delovna učinkovitost:

- spodbujanje delovne ustvarjalnosti,
- posredovanje povratnih informacij,
- informiranje o načrtovanju v bodočnosti,
- skupno proslavljanje doseženih ciljev.

## Nasveti delavcem za utrjevanje občutka lastne vrednosti

### 1. pogoj – iskanje opore v sebi

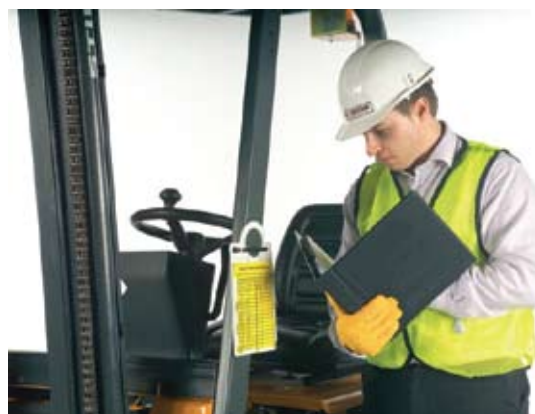
- sami izbirajte odločitve (tvegajte!),
- prevzemite odgovornost za odločitve,
- omejite število dejavnosti,
- realizirajte načrtovano dejavnost.

### 2. pogoj – sprejemanje sebe:

- prepoznavajte svoj značaj,
- ozavestite svoje odzivanje,
- sprejmite svoje dobre in slabe lastnosti,
- imejte se radi.

### 3. pogoj – pripadnost skupini:

- bodite strpni do drugačnosti drugih,
- pomagajte ljudem v stiski,



- izogibajte se sovražnosti,
- komunicirajte s sodelavci in sosedami.

### 4. pogoj – življenjski cilji:

- načrtujte svoje življenje,
- utrdite sistem vrednot,
- pridobivajte izkušnje – učite se,
- izboljšujte samopodobo.

### 5. pogoj – življenjska učinkovitost

- vzemite si čas zase, za svoje užitke,
- utrjujte čustvene vezi v družini, partnerstvu, prijateljstvu,
- poslužujte se povratnih informacij,
- veselite se življenjskih uspehov.

## Preventivni nasveti

1. Posvečati pozornost vsakršnim odzivom na obremenitve, tako telesnim, čustvenim in duševnim, da bi zaznali signal (sporočilo) in se pravočasno odločili za spremembo.

2. Strokovno dejavnost opravljati timsko, ob sodelovanju sodelavcev, če le mogoče tudi multidisciplinarno in z iskanjem nasvetov drugod – nikakor ne izolirano ter samotarsko.

3. Sproti razreševati zaplete v odnosih s sodelavci, zlasti če vsebujejo izrazit čustveni naboj. Reše-

vanje naj bo strpno, premišljeno in brez neustreznih čustvenih izbruhov.

4. Zmanjšati in umiriti pretirano zagnanost pri delu. Strokovno dejavnost načrtovati umirjeno in v široko zastavljenem časovnem obdobju. Varčevati z lastnimi energetskega zaloga.

5. Znati si postaviti mejo med seboj in drugimi (okoljem), da se ne bi po nepotrebnem zapletali v težave, ki so problem drugih, in zapravljali lastno energijo za zadeve, ki jih ni moč rešiti.

6. Naučiti se varovati neodvisnost

pred agresivnimi vpadi ali zahtevami okolja, bodisi na delovnem mestu ali v privatnem življenju in ob pravem času znati reči »NE!«.

7. Ozavestiti lasten način odzivanja na izzive okolja in način reševanja zastavljenih problemov ob preverjanju lastnega sistema vrednot, ki običajno določajo način in smer odziva.

8. Poiskati si dejavnosti, ob katerih se energetske zaloge polnijo. To ni vedno le rekreacija, ampak lahko katera koli ustvarjalna dejavnost na delovnem mestu ali v zasebnem življenju.



9. Skrbeti za telesno zdravje, nego telesa, počitek in vzdrževanje telesnih zmogljivosti (šport!), pravilno prehrano, ki naj ne bo obremenjena z mučnimi dietami. Zdravniške kontrole!

10. Poiskati si neko vsakodnevno kratkotrajno dejavnost, ki daje občutek zadovoljstva in ugodja (»dopaminsko samonagrajevanje«), ohranjati smisel za humor in se znati zabavati.

## OPTIČNO SEVANJE

in Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem (Uradni list RS, št.: 34/2010)

### **Ponujamo vam paket storitev za obvladovanje optičnega sevanja:**

- ocena nevarnosti za posamezna delovna mesta, kjer so prisotni viri umetnih optičnih sevanj,
- izvedba meritev optičnega sevanja na delovnih mestih, kjer je to smiselno in potrebno,
- označevanja naprav z opozorilnimi znaki za nevarnost optičnega sevanja (SIST EN 12198),
- izdelava oz. revizija ocene tveganja na delovnem mestu z opredeljenim tveganjem zaradi prisotnosti umetnih optičnih sevanj,
- izvedba strokovnega usposabljanja za delavce, ki delajo na delovnih mestih v prisotnosti umetnih virov optičnega sevanja,
- preventivni in periodični zdravstveni pregledi za delavce, ki delajo v okolju s povečanim tveganjem.

#### **Kontaktne osebe:**

**Tom Zickero** T: 01 585 51 63 M: 041 674 007  
**Andraž Tancek** T: 01 585 51 96 M: 051 671 809

## ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25  
 1260 Ljubljana - Polje  
 T: 01 585 51 00  
 F: 01 585 51 01  
 W: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)  
 E: [info@zvd.si](mailto:info@zvd.si)

### **Z NAMI JE VARNEJE**

**E:** [tom.zickero@zvd.si](mailto:tom.zickero@zvd.si)  
**E:** [andraz.tancek@zvd.si](mailto:andraz.tancek@zvd.si)