

Obvladajmo STRES za zdrava delovna mesta

Evropska kampanja z namenom preprečevanja in odpravljanja stresa na delovnih mestih

Marko Fink, OPUS BIRO Marko Fink s.p.

STRES je v Evropi druga najpogostejše prijavljena zdravstvena težava, povezana z delom, skupaj z drugimi psihosocialnimi tveganji pa naj bi bil vzrok za več kot polovico (50–60 %) vseh izgubljenih delovnih dni. Slabo psihosocialno delovno okolje ima lahko škodljive posledice za zdravje delavcev. Povedano drugače; EU stane absentizem zaradi negativnih vplivov stresa ca 20 milijard evrov letno.

Iz Poročila o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji, ki ga je leta 2012 objavil Eurofound, izhaja, da večina anketirancev doživlja stres na delovnem mestu, medtem ko jih več kot 40 % navaja splošno utrujenost. Podatki za Slovenijo so ponovno potrdili visoko intenzivnost dela, saj so anketiranci večinoma poročali o prevelikem obsegu delovnih nalog in slabi organizaciji dela. V primerjavi z EU-27 je v Sloveniji manj besednih žalitev, pogostejše pa so grožnje in ponižujoče ravnanje.

Na podlagi vseh teh raziskav je Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) 15.04.2014 pričela s 2 letno kampanjo z naslovom »**OBVLADAJMO STRES ZA ZDRAVA DELOVNA MESTA**«.

Kaj je stres?

Stres je doživetje posameznika, ki se pojavi v situaciji, ki ji ni kos. To je doživetje posameznika, ki zazna razliko med zahtevami okolja in svojimi zmogljivostmi.

Stres, povezan z delom, ni posameznikova krivda, ampak je vprašanje cele organizacije. Je ena od najpomembnejših posledic slabega psihosocialnega delovnega okolja. Psihosocialna tveganja so negativne psihološke, fizične in socialne posledice, ki izhajajo iz slabe zasnove dela, organizacije in vodenja.

Psihosocialna tveganja lahko povzročijo na primer naslednji delovni pogoji:

- čezmerne delovne obremenitve ali časovni roki;
- nasprotujoče si zahteve;

- nejasna vloga delavca;
- neučinkovita komunikacija;
- slabo upravljane organizacijske spremembe.

Psihosocialna tveganja lahko izhajajo tudi iz nezdravih socialnih razmer, vključno z okoliščinami, v katerih najdemo:

- pomanjkanje podpore vodstva ali sodelavcev;
- slabe medsebojne odnose;
- nadlegovanje, agresijo in nasilje;
- težave pri usklajevanju obveznosti na delovnem mestu in doma.

Psihosocialnih tveganj ne smemo zamenjevati z zdravim, zahtevnim, vendar kljub temu spodbudnim delovnim okoljem, ki delavce zelo motivira ter jih spodbuja, da delajo po svojih najboljših močeh.

Ocena psihosocialnih tveganj!

Kampanja poudarja, da je mogoče psihosocialna tveganja ocenjevati in obvladovati enako sistematično kot druga tveganja, povezana z varnostjo in zdravjem pri delu.

Standardni model ocene tveganja in sodelovalni pristop sta najprimernejši način za prepoznavanje tveganj in spopadanje s težavo:

- Prvič, opredeliti tveganja in delavce, ki so potencialno ogroženi.
- Vodstvo in delavci se morajo zavedati psihosocialnih tveganj in zgodnjih opozorilnih znakov stresa.
- Drugič, oceniti tveganja in jih razvrstiti po pomembnosti.
- Ugotoviti, katera tveganja najbolj vzbujajo skrb in jih rešiti najprej.
- Tretjič, načrtovati preventivne ukrepe.
- Pripraviti načrt, da se prepreči/ omili pojavljanje psihosocialnih tveganj.
- Četrto, izvajati načrt.

Določiti ukrepe, ki jih je treba izvesti, potrebna sredstva, ljudi in časovni okvir.

- Nazadnje, nenehno spremljati in preverjati načrt.

Glede na rezultate biti pripravljeni spremeniti načrt.

Pri oceni psihosocialnih tveganj naj se upoštevajo sposobnosti in potrebe delavcev (na primer tiste, ki so povezane s spolom, starostjo ali izkušnjami).

Obvladovanje stresa!

Pri **POSAMEZNIKU** je to iskanje njegovih načinov obrambe lastne integritete, ustvarjanje lastne podobe, obvladovanje življenjskih in delovnih situacij. Prav tako pa je pomembno tudi ohranjanje lastne razpoložljivosti.

V **DELOVNEM OKOLJU** pa je obvladovanje in preprečevanje stresa investicija v ergonomske pogoje dela, prilagajanje tehnologije in organizacijskih pogojev dela ter zagotavljanje ustreznih usposabljanj.

Vsi ti ukrepi imajo skupni imenovalec: obvladati stres tako, da ne bo prišlo do upada razpoloženja, pojavljanja kronične izčrpanosti, psihosomatskih bolezni in posledično bega v odsotnost – bolniško odsotnost in invalidizacijo, delovna učinkovitost pa bo ostala na ustreznih ravni.

Več o kampanji lahko pridobite tudi na <http://www.healthy-workplaces.eu/sl>; v kampanji lahko sodelujejo vsa podjetja, ki izvajajo ukrepe za uspešno obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj na delovnih mestih.

