

2. DELAVNICA:

KAKO OBVLADOVATI PSIHOSOCIALNE OBREMENITVE NA DELOVNEM MESTU?

Predavateljici:

Alenka Rožman in Breda Črnčec

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
Območna organizacija Podravje in Koroška

Avtorici materiala:

dr. Lilijana Šprah in Barbara Dolenc

Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU

Marec, 2014



Projekt "Skrb za zdravje zaposlenih skozi usmerjeno obvladovanje psihosocialnih obremenitev" je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

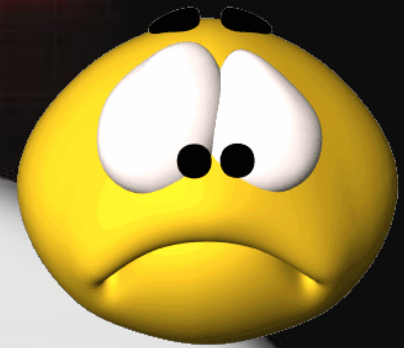
Zagotavljanje dobrega počutja na delovnem mestu



Vemo da ...

- ❖ Psihosocialne obremenitve (tveganja), ki so jim izpostavljeni zaposleni **vplivajo na njihovo zdravje!**
- ❖ Posledično se **povečuje obseg** zdravstvenih izostankov (zdravstveni absentizem) in prisotnost na delu, kljub slabemu zdravstvenemu stanju (zdravstveni prezentizem)
- ❖ To predstavlja **veliko ekonomsko breme** za delodajalce, delojemalce in zdravstveno blagajno!
- ❖ **Posledice pa so še mnogo širše:** nižja raven kvalitete življenja, težave pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, ...
- ❖ **Psihofizično počutje in zdravje zaposlenih v Sloveniji (raziskave):** v svojem delovnem okolju počutijo slabše od ostalih delavcev v Evropi, delovne pogoje ocenjujejo manj ugodno in menijo, da njihovo delo negativno vpliva na zdravje, ...
- ❖ Nova zakonodaja (**ZVZD-1**) posega tudi na **področje obvladovanja psihosocialnih tveganj!**

VENDAR ...



Po uveljavitvi ZVZD-1 so se v praksi delodajalci, delojemalci in strokovnjaki na področju varnosti in zdravja pri delu soočili s številnimi **nejasnostmi glede prepoznavanja psihosocialnih tveganj ter njihovega obvladovanja**.

V slovenskem prostoru namreč še vedno ne razpolagamo z dovolj znanja in zadovoljivimi kompetencami, strokovnimi podlagami in smernicami za obvladovanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju.

? UKREPI ?

Čarobnih ukrepov ni ...

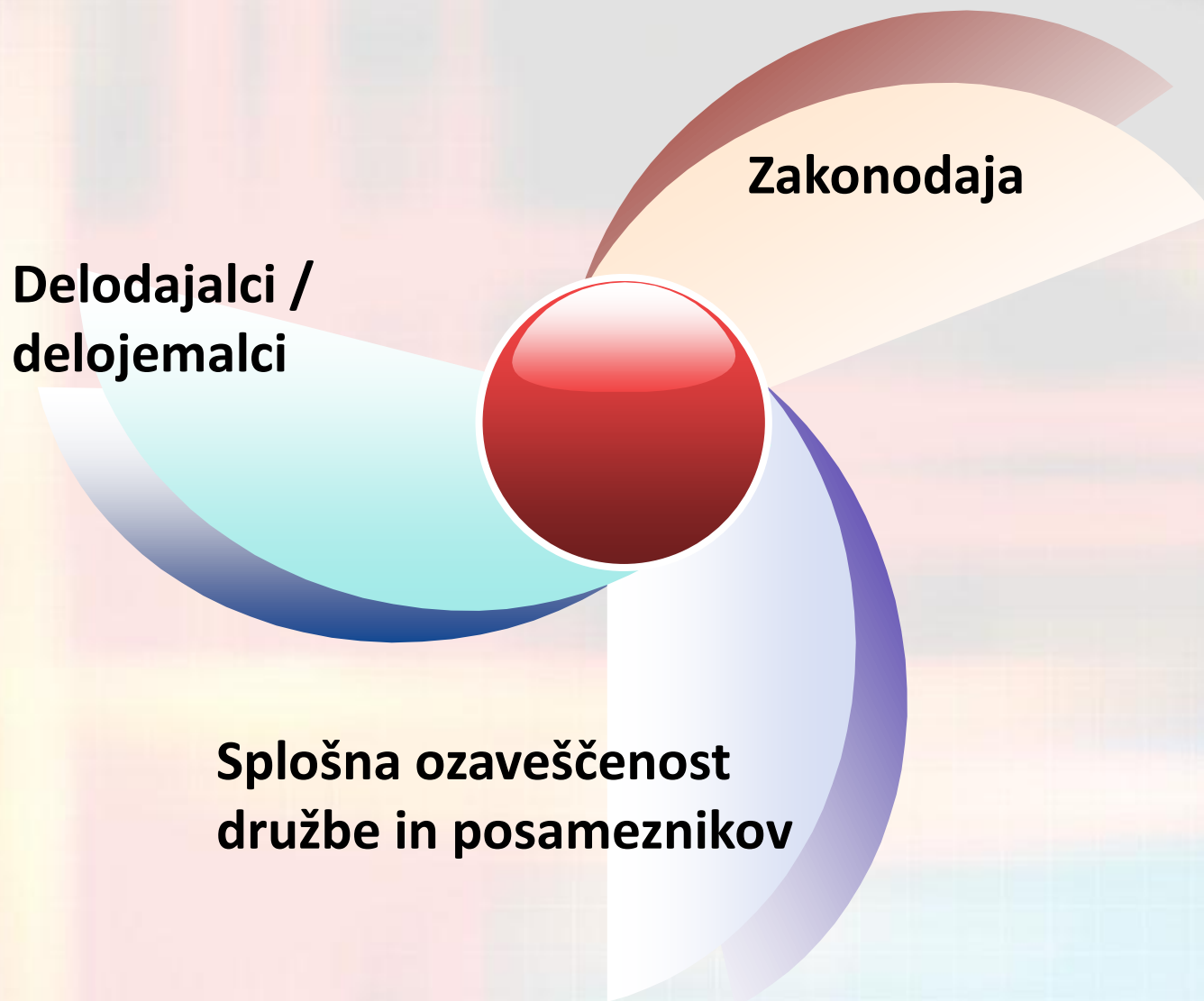
Ne obstajajo univerzalni ukrepi, saj je vsako delovno okolje nekaj posebnega na kakšnem od področij:

- gospodarska panoga,
- velikost delovne organizacije,
- struktura zaposlenih,
- narava dela,
- lokacija dela (mesto /podeželje, regija)
- interes delodajalcev / zaposlenih
- itd.



**PSIHOSOCIALNA TVEGANJA JE TEŽJE OBVLADOVATI V
PRIMERJAVI Z OSTALIMI (FIZIČNA, KEMIČNA, ...)**

Obvladovanje tveganj na več ravneh!

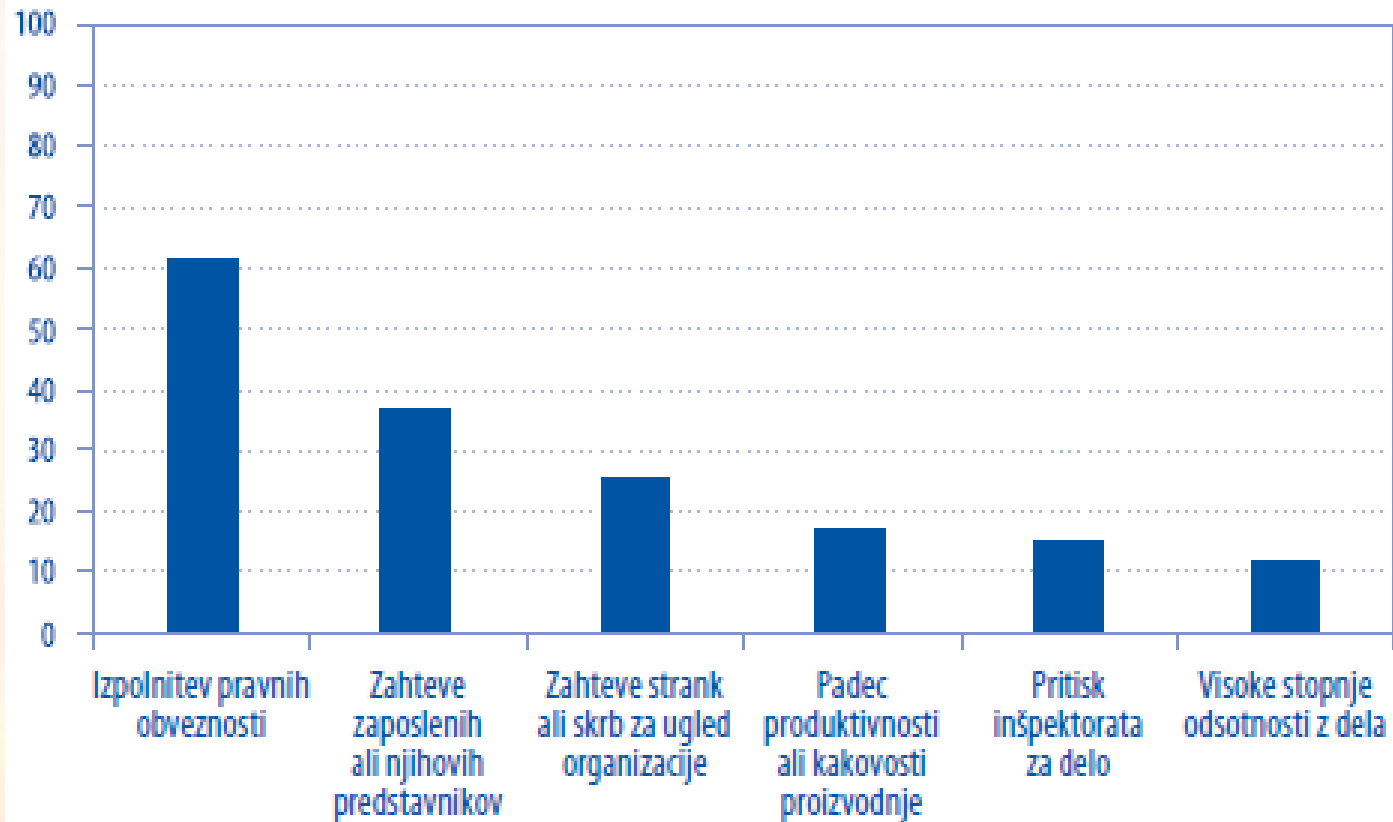


Ukrepi

Ukrepi za zmanjševanje psihosocialnih tveganj, uporabljeni v zadnjih treh letih po državah (2009)

	EU-27	AT	BE	BG	CH	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LU	LV	MT	NL	NO	PL	PT	RO	SE	SI	SK	TR	UK
Zagotavljanje usposabljanja	58	39	66	55	55	42	56	65	54	35	31	45	63	52	27	32	64	45	60	43	63	47	68	59	63	64	84	61	41	55	56	67
Spremembe načina organizacije dela	40	28	40	45	39	38	45	44	56	34	27	29	59	39	15	24	41	28	49	38	47	39	41	50	36	50	56	52	22	23	49	48
Preureditev delovnega okolja	37	30	42	55	39	43	34	38	48	26	27	24	56	34	26	18	39	25	53	28	52	33	40	41	32	50	74	38	30	40	50	41
Zaupno svetovanje za zaposlene	34	36	47	53	44	29	17	51	54	22	13	9	65	46	18	18	25	19	39	46	42	28	51	32	29	28	37	44	13	18	19	30
Spremembe delovnega časa	29	20	37	24	25	20	34	30	30	23	14	18	45	33	12	19	35	20	30	28	34	26	25	28	25	22	46	39	11	21	44	38
Vzpostavitev postopka za reševanje konfliktov	23	17	36	31	28	30	20	24	28	21	12	11	34	27	12	15	36	10	25	22	28	17	25	25	20	18	38	37	12	15	36	32

Razlogi za upravljanje s psihosocialnimi tveganji



Izhodišče: poslovne enote, ki navajajo, da imajo vzpostavljene postopke in ukrepe za upravljanje s psihosocialnimi tveganji.

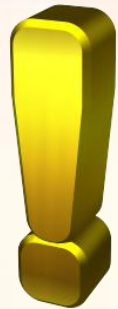
EU 27,
2009

Prvi koraki obvladovanja



1. ANALIZA STANJA

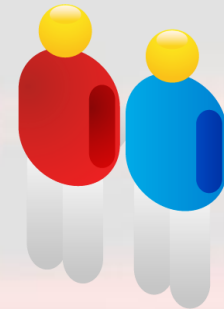
KDO?



IZVAJALCI V DELOVNI ORGANIZACIJI

ZUNANJI IZVAJALCI

MEŠANI IZVAJALCI



KAKO?

- **ANALIZA BOLNIŠKIH ODSOTNOSTI** (IVZ podatki, interni podatki kadrovske in računovodske službe, pritožbe zaposlenih, ...)
- **ANALIZA PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ**: vprašalniki, nekatera orodja in navodila tudi na voljo na spletni strani Inšpektorata RS za delo:

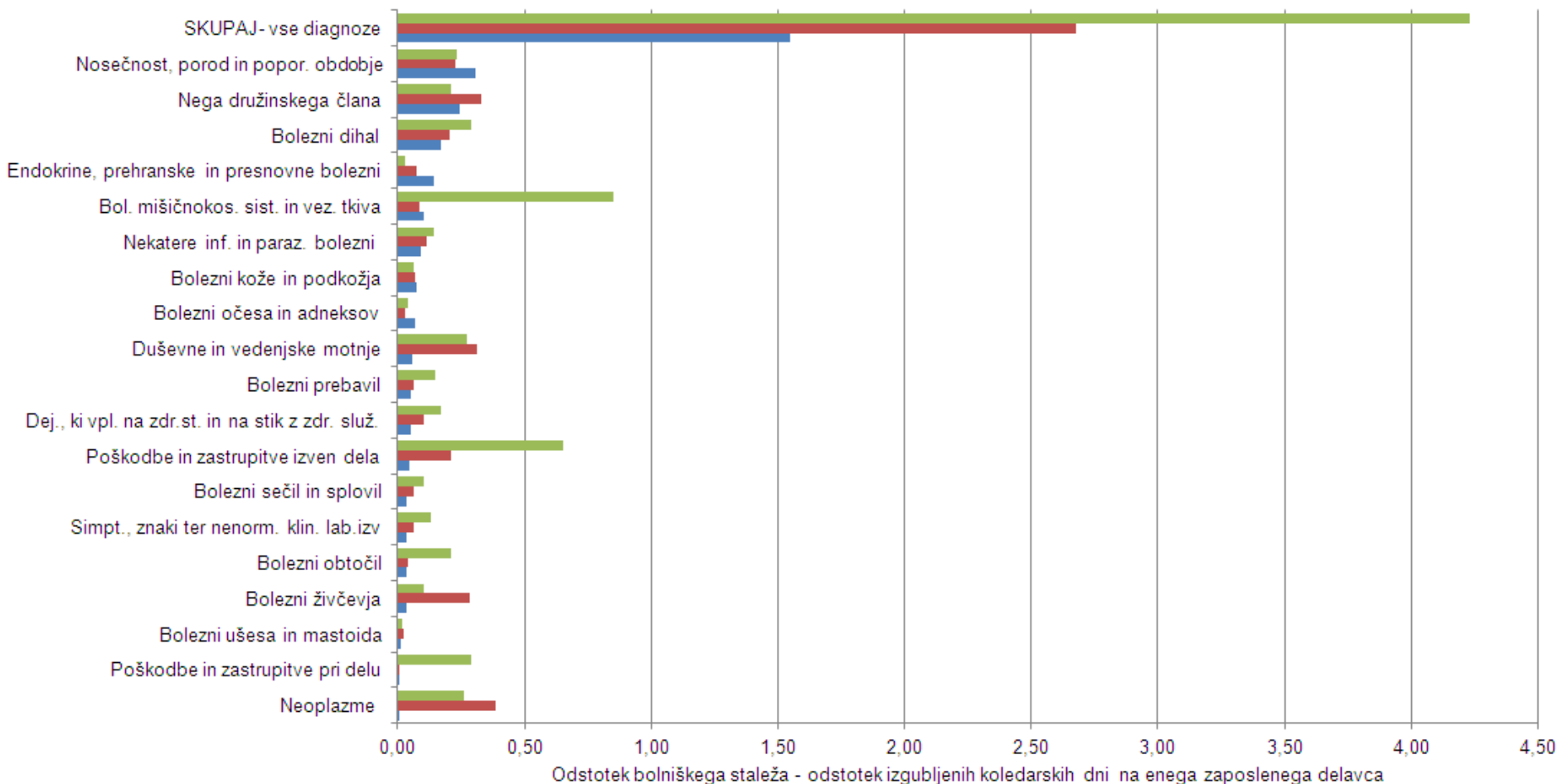
http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_inspektorata_rs_za_delo/inspekcija_nadzora_varnosti_in_zdravja_pri_delu/sluzba_nadzora_zdravja_pri_delu/analize_projekti/psihosocialni_dejavniki_tveganja_na_delu_vnem_mestu/

Primer izpisa stanja

■ SLOVENIJA - VSE DEJAVNOSTI

■ SLOVENIJA - RAZISKOVALNA RAZVOJNA DEJAVNOST PODROČJE DRUŽBOSLOVJE/HUMANISTIKA

■ DELOVNA ORGANIZACIJA



2. OBLIKOVANJE STRATEGIJE



KAJ BODO CILJI UKREPOV?



UKREPI NA RAVNI DEL. ORGANIZACIJE /ZAPOSLENIH



KDO BO IZVAJAL UKREPE?



KAKO SE BO IZVAJALO UKREPE?



FINANCIRANJE?

Aktualne smernice

1

Zgolj **splošne promocijske in preventivne aktivnosti** imajo omejen doseg, učinki so slabi!

2

Ukrepi morajo biti selektivno naravnani!

Glede na: poklicne skupine, specifične okoliščine dela, usmerjeni v posebej pereča tveganja, izvajani tudi na individualni ravni

3

Izvajati presoje (analize stanja) **psihosocialnih tveganj**, ki pokažejo **obseg, vrste in intenziteto** psihosocialnih obremenitev!
Šele to omogoča oblikovanje **selektivno** naravnanih ukrepov!

3. IZVAJANJE UKREPOV

Ukrepi naj bodo **selektivni!**

Kontinuiteta izvajanja, **enkrat ni nobenkrat!**

Aktualne smernice oblikovanja in izvajanja ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj priporočajo

TRI ravni ukrepov:

- primarna raven
- sekundarna raven
- terciarna raven

Kombinacija izvajanja ukrepov na vseh treh ravneh daje **ugodne dolgoročne učinke** pri zagotavljanju zdravja in varnosti zaposlenih in pri njihovem dobrem počutju v delovnem okolju.

Primarna raven ukrepov

Ukrepi so **proaktivno naravnani**, kjer se skuša preprečiti pojavljanje negativnih učinkov psihosocialnih tveganj.

Usmerjeni so **promocijsko izobraževalno**, s ciljem večjega ozaveščanja in širitve znanja o določenih pojavih, kot so prekomerni stres, izgorevanje, nesprejemljive oblike vedenja na delovnem mestu, zdrav slog življenja.

Ukrepi na tej ravni lahko vključujejo tudi **spremembe načina organizacije in menedžmenta dela**, izboljševanje delovnih pogojev, reorganizacijo dela v organizaciji, razvijanje primernih komunikacijskih sistemov, vzpostavitev sistemov nagrajevanja.



Sekundarna raven ukrepov

Ukrepi so usmerjeni predvsem v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov prepoznanih psihosocialnih obremenitev** ter stremijo tudi k razvoju resursov posameznikov.

Vključujejo selektivne, usmerjene aktivnosti za ranljive skupine zaposlenih, s ciljem **okrepiti njihove veščine in varovalno vedenje** (npr. na področju komunikacije, prekomernega stresa, organizacije dela in časa, treningi sproščanja, povečevanje skrbi za zdravje, razvijanje pristočasnih aktivnosti, idr.).



Terciarna raven ukrepov

Ukrepi so naravnani predvsem v aktivnosti na tistih področjih in pri tistih zaposlenih, ki kažejo nekatere **posledice prekomernih psihosocialnih obremenitev**.

Po svoji naravi so **rehabilitacijski** in **največkrat individualno naravnani**, kot je npr. implementacija svetovalne službe za zaposlene, pomoč žrtvam nasilja in trpinčenja na delovnem mestu, svetovanja in terapije zaposlenim s težavami v duševnem zdravju, prilagajanje delovnih mest, pomoč vzdrževanim družinskim članom zaposlenih, razvoj primerne rehabilitacije in »sistemov vrnitve na delo«.



4. PONOVA ANALIZA STANJA

KDO?



IZVAJALCI V DELOVNI ORGANIZACIJI

ZUNANJI IZVAJALCI

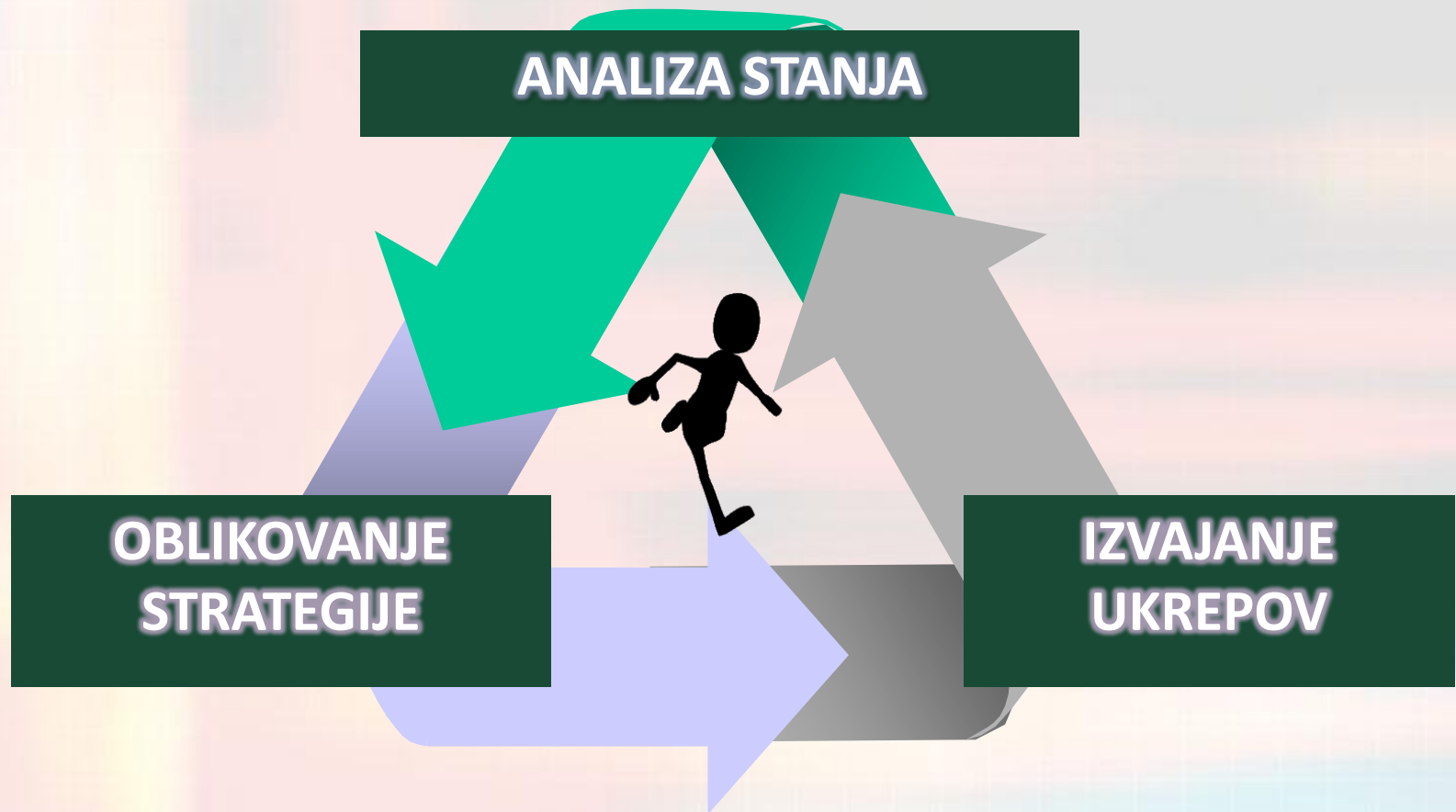
MEŠANI IZVAJALCI



KAJ?

- **ANALIZA BOLNIŠKIH ODSOTNOSTI** (IVZ podatki, interni podatki kadrovske in računovodske službe, pritožbe zaposlenih, ...)
- **ANALIZA PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ**
- **PRIMERJAVA Z ANALIZO STANJA PRED IZVAJANJEM UKREPOV**
- **PRILAGAJANJE STRATEGIJE IN IZVAJANJA UKREPOV**

KONTINUITETA!



Kako do dobrega počutja v delovnem okolju?

Tveganja

- Spremljanje tveganj in obremenitev, ki so jim izpostavljeni zaposleni
- Spremljanje negativnih izidov, povezanih z obremenitvami (absentizem, fluktuacija,)

Nova tveganja

- **Ranljive skupine:** migranti, starejši, ženske, invalidi
- Nova tehnologija, globalna kriza, ...

Ukrepi

- Oblikovanje ustreznih **strategij in ukrepov**, ki zmanjšujejo tveganja za razvoj prekomernega stresa
- Ukrepi **selektivni** in na več ravneh: **mikro /mezo / makro raven** (zaposleni, delodajalci, zakonodaja)

STANJE V SLOVENIJI:

Ali imamo v Sloveniji na voljo orodje, s katerim bi lahko opravili kvalitetno analizo stanja in oblikovali selektivne ukrepe?



Instrument IDTS

“Instrument IDTS”

**Novo slovensko orodje
namenjeno presoji
obremenitev na delovnem
mestu in psihosocialnih
tveganj**

**Analiza obremenitev zaposlenih, ki
povečujejo njihovo ranljivost za doživljanje
prekomernega stresa.**

Ocena tveganj za pojave **absentizma,
prezentizma, fluktuacije, poklicnega
izgorevanja, prekomernega stresa ter težav
pri **usklajevanju dela in družine.****

Pridobivanje **izhodišč za oblikovanje ustreznih
ukrepov in programov za **promocijo zdravja**
in **dobrega počutja** na delovnem mestu.**

Instrument IDTS: Komu je namenjen?

- ✓ **delodajalcem oz. posameznikom**, ki so v delovni organizaciji zadolženi za spremljanje varnosti in zdravja njihovih zaposlenih pri delu;
- ✓ **zainteresiranim posameznikom**, ki jih zanima **samo-ocena obremenitev** na njihovem delovnem mestu;
- ✓ **raziskovalcem in strokovnjakom**, ki se ukvarjajo s poklicnim stresom in z njim povezanimi pojavi, in bi Instrument IDTS želeli uporabiti na svojem vzorcu udeležencev.



Instrument IDTS ocenjuje tudi psihosocialna tveganja

Instrument IDTS meri psihosocialna tveganja na več ravneh:

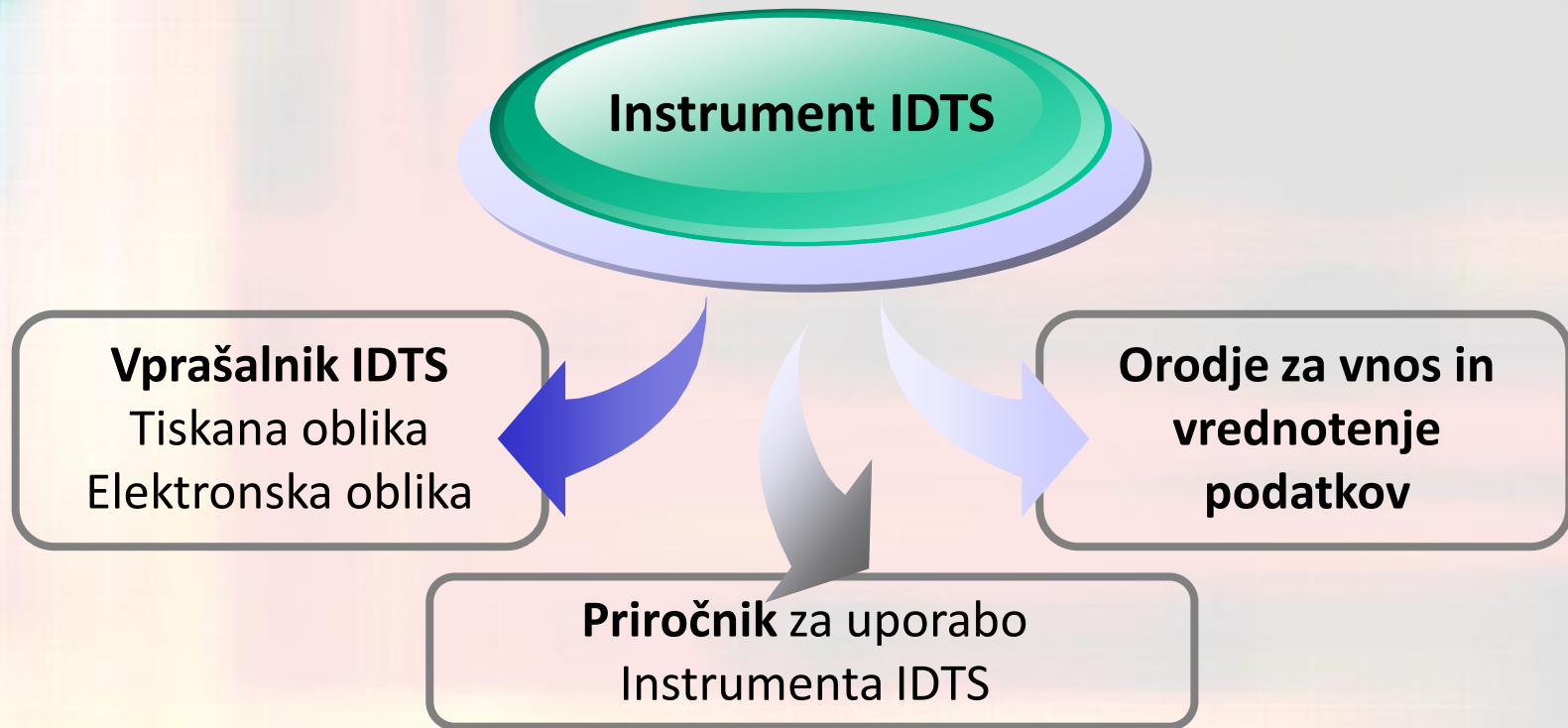
- ❑ **način organizacije dela in narava dela** (vsebina, hitrost dela, zahtevnost nalog, usposobljenost, nadzor nad delom, organizacija delovnega časa, plačilo za delo, ...);
- ❑ **delovno okolje** (možnost kariernega napredovanja, stabilnost zaposlitve, medosebni odnosi med zaposlenimi, pretok informacij v organizaciji, čustveni vidiki dela, ...);
- ❑ **individualni dejavniki** zaposlenega (njegovo zdravstveno stanje, urejenost življenjskega sloga, osebne značilnosti: organiziranost, popustljivost, potreba po dokazovanju, ...);
- ❑ **širše socialne in ekonomske okoliščine** (družinske in bivalne razmere zaposlenega, višina dohodka, dostopnost do zdravstvenih storitev, razvitost regije, iz katere prihaja zaposleni, ...).



IDTS: Ocena intenzitete in obsega obremenitev na 17 področjih

1- VSEBINA DELA
2- DELOVNA OBREMENITEV/HITROST POTEKA DELA
3- URNIK DELA
4- NADZOR
5- DELOVNO OKOLJE IN DELOVNA OPREMA
6- ORGANIZACIJSKA KULTURA IN FUNKCIJA
7- MEDOSEBNI ODNOSI PRI DELU
8- VLOGA IN ODGOVORNOST V ORGANIZACIJI
9- RAZVOJ POKLICNE KARIERE
10- RAZMEJITEV ZASEBNEGA ŽIVLJENJA IN DELA
11- DRUŽINSKE RAZMERE ZAPOSLENEGA
12- PSIHOFIZIČNO ZDRAVSTVENO STANJE
13- OSEBNOSTNE ZNAČILNOSTI
14- ODNOS DO DELA
15- DODATNE OBREMENITVE IZVEN DELA
16- SKRIB ZASE
17- OBREMENITVE, KI IZVIRAJO IZ SOCIODEMOGRAFSKEGA KONTEKSTA

Kaj sestavlja instrument IDTS



Instrument IDTS je prosto-dostopno orodje, ki je namenjeno najširši uporabi. Dostopen je na spletni strani:

<http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu>

Pred uporabo instrumenta IDTS

1

Na kakšni ravni analiza obremenitev?

- Poklicne skupine
- Delovna mesta
- Organizacijske enote

2

Elektronska oblika ali svinčnik - papir?

- Obdelava podatkov
- Kdo bo opravil analizo?

3

Zagotavljanje anonimnosti !

- Zaščita pred zlorabo informacij, ki jih posredujejo zaposleni!

Izpolnjevanje instrumenta IDTS

Udeleženci za obdobje zadnjega leta na 5-stopenjski lestvici ocenijo, v kolikšni meri je vsaka od navedenih trditev (130) značilna zanje oz. v kolikšni meri se strinjajo z njo.

SPLOŠNI DEL:
spol,
starost,
zdravje

OSREDNJI DEL:
Nabor
trditev s
tveganji

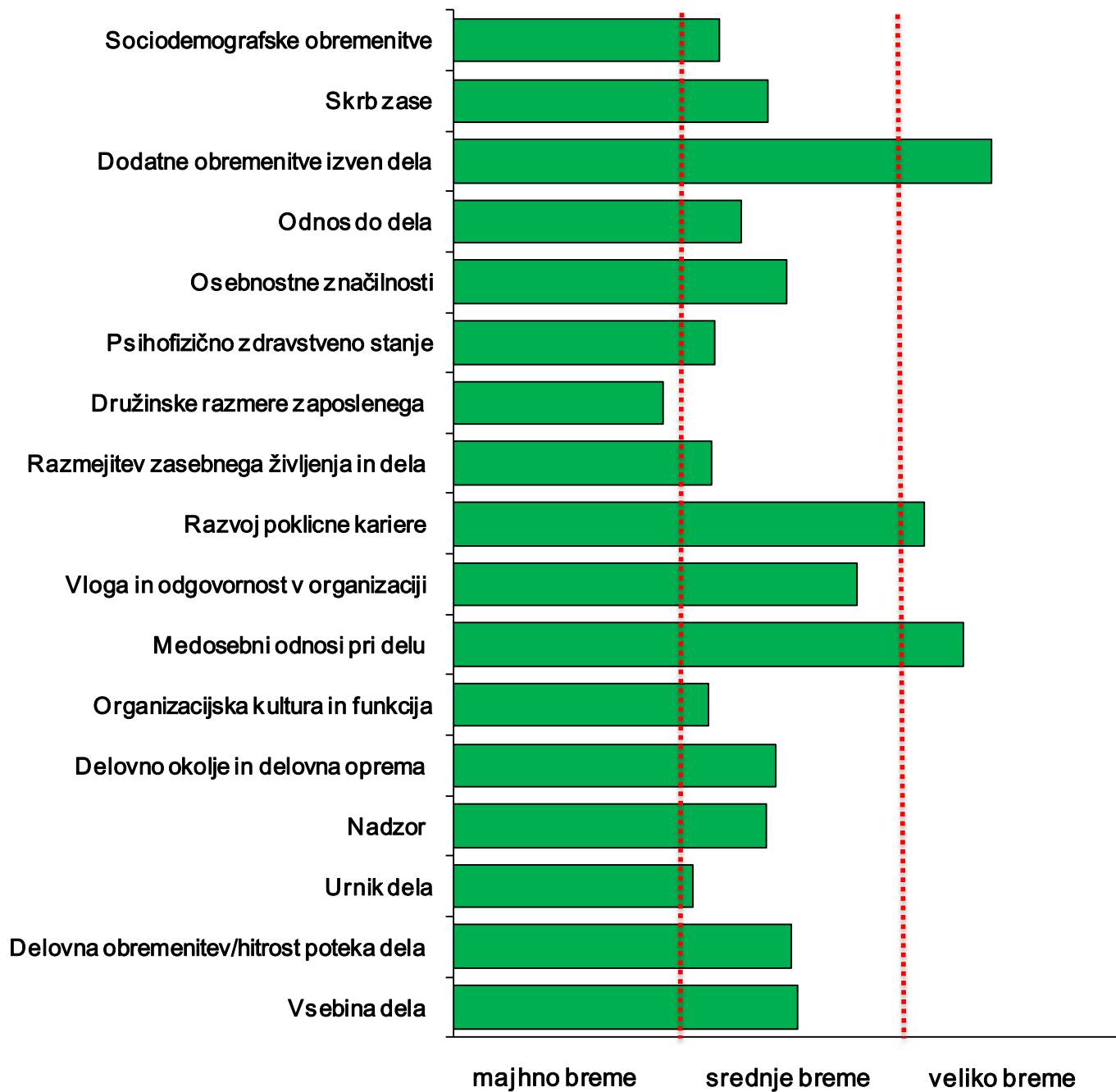
	<i>sploh se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
1. O delu, ki ga moram opraviti, dobivam nejasne, pomanjkljive ali nasprotujoče si informacije ali navodila.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Za napredovanje na delovnem mestu dobivam malo spodbud.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Moj osebni dohodek je prenizek glede na moj vložen napor pri delu.	☐	☐	☐	☐	☐
4. V moji delovni organizaciji je malo komunikacije oz. zaupanja med vodstvom in zaposlenimi.	☐	☐	☐	☐	☐
5. S svojimi sodelavci imam napet in konflikten odnos.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Nadrejeni oz. delodajalec pretirano nadzira moje delo.	☐	☐	☐	☐	☐

od 20 do
30 minut

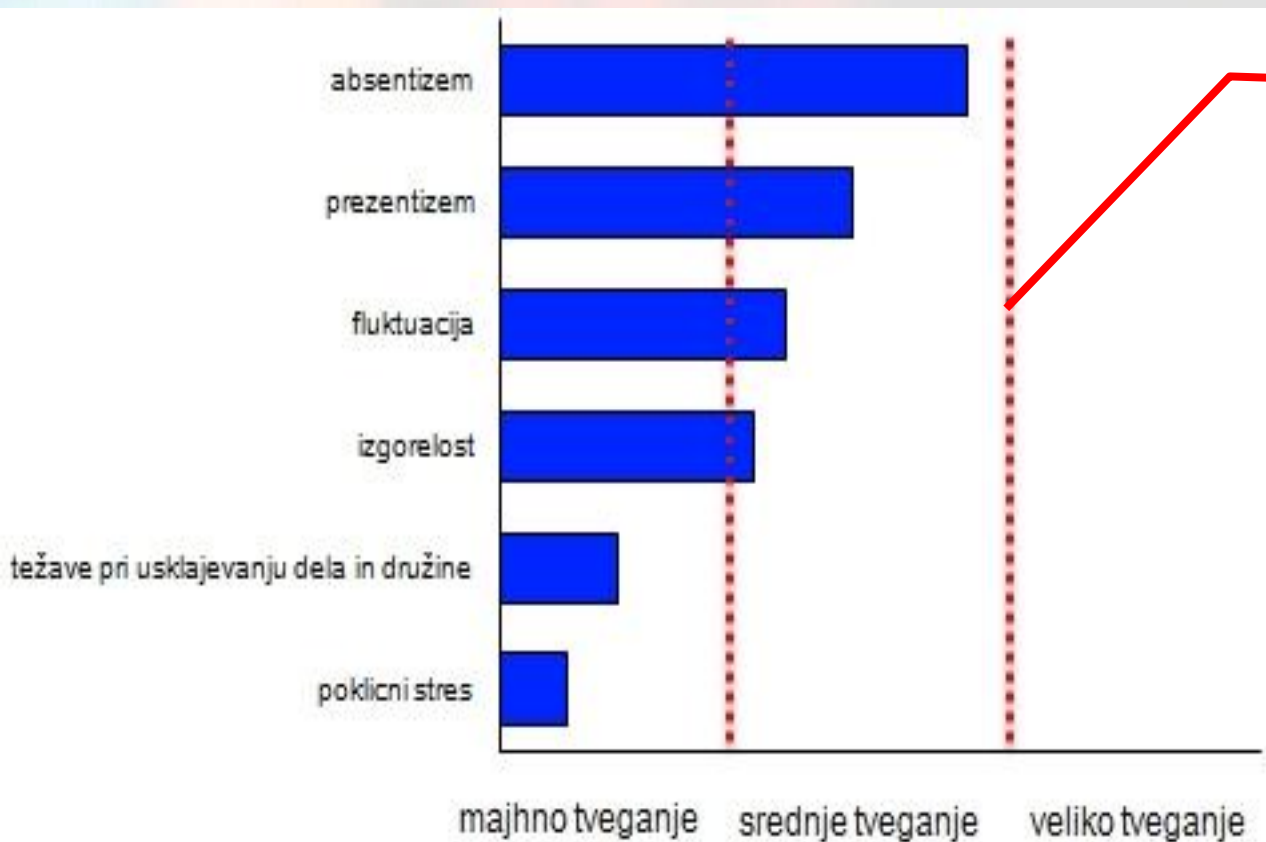


Primer:

PROFIL OBREMENITEV



Primer: Ocena tveganj



Stolpci v področju meje ali velikega tveganja, pomenijo, da pri analizirani skupini (ali posamezniku) obstaja tudi precejšnja verjetnost, da se že pojavljajo določene težave na ocenjevanih področjih.

Vendar ...

Instrument IDTS je bil že v izhodišču zasnovan s ciljem, da se z njim pridobi natančen **vpogled v izvore, obseg in intenziteto psihosocialnih tveganj** s ciljem oblikovanja selektivnih ukrepov:

V praksi se je pokazalo, da je orodje potrebno nadgraditi tako, da bo z njim mogoče **izdelati tudi nabor ukrepov in z njimi povezanih možnih aktivnosti**, kot jih narekujejo sodobne smernice na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj.

V okviru projekta *“Skrb za zdravje zaposlenih skozi usmerjeno obvladovanje psihosocialnih obremenitev”* bomo orodje prilagodili!

Orodje za
obvladovanje
psihosocialnih
tveganj in
absentizma: **OPSA**

Orodje OPISA

V projektu “*Skrb za zdravje zaposlenih skozi usmerjeno obvladovanje psihosocialnih obremenitev*” bomo nadgradili orodje tako, da bo **omogočalo oblikovanje smernic za pripravo selektivnih ukrepov na primarni, sekundarni in terciarni ravni obvladovanja psihosocialnih tveganj.**

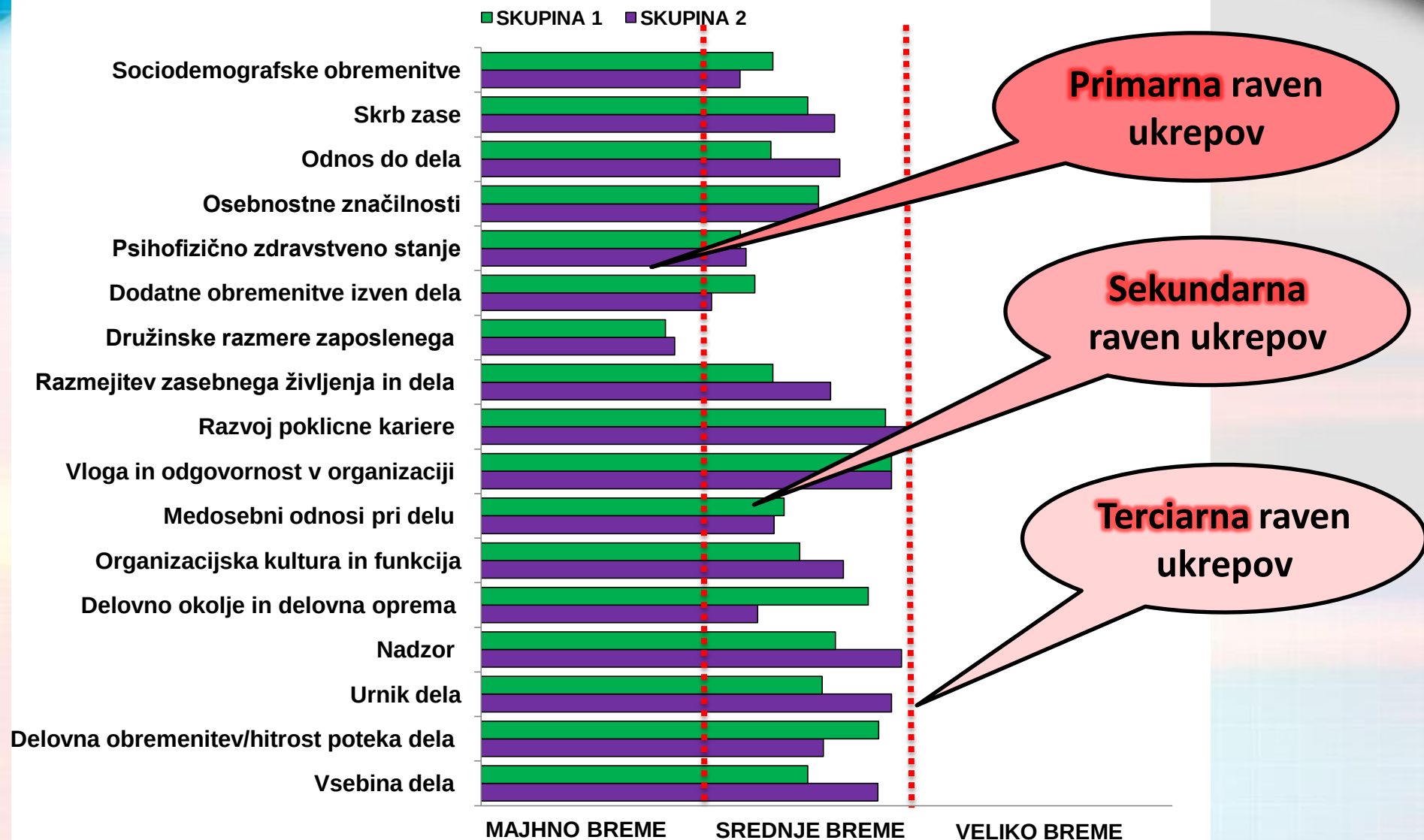
V orodje bo vgrajen tudi **obrazec za vrednotenje absentizma** z vidika trajanja odsotnosti, zdravstvenih težav in jemanja zdravil.

Tako dopolnjeno orodje (OPISA) bomo pilotno uporabili v štirih delovnih organizacijah kot primere dobrih praks.



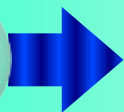
Primer analize obremenitev in ukrepov

Profil področij obremenitev



Katere aktivnosti naj vključujejo ukrepi?

PODROČJA OBREMENITEV	SKUPINA 1	SKUPINA 2
Vloga in odgovornost v organizaciji	1. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 2. velika odgovornost za ljudi	1. velika odgovornost za ljudi 2. od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije 3. napaka ima lahko hude posledice
Razvoj poklicne kariere	1. osebni dohodek prenizek glede na trud 2. nepravičen sistem nagrajevanja, napredovanja 3. nejasno ocenjevanje delovne uspešnosti	1. malo nagrad za dobro opravljeno delo 2. malo spodbud za napredovanje



- Poklicne skupine
- Področja obremenitev
- Posamezni dejavniki tveganj

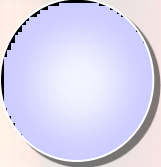
Še en primer oblikovanja ukrepov z OPSA

<i>PODROČJA TVEGANJ</i>	<i>SKUPINA 1</i>	<i>SKUPINA 2</i>
Vsebina dela		1. veliko opravka z ljudmi 2. več nalog hkrati
Delovna obremenitev / hitrost poteka dela	1. zelo zahtevno delo 2. dvigovanje težkih bremen 3. ponavljajoči se gibi	
Nadzor		1. majhen vpliv na odločitve 2. slab nadzor nad vsebino, razporejanjem in hitrostjo izvajanja nalog

... Če povzamemo ...



Obvladovanje tveganj z ustrezno analizo in selektivnimi ukrepi!



Na voljo so že nekatera orodja za odkrivanje psihosocialnih tveganj (obremenitev) na delovnem mestu, vprašalniki stresa, izgorevanja,...!

Trenutno prosto dostopno orodje Instrument IDTS



Orodje sestavlja: **Vprašalnik IDTS** (tiskana in elektronska oblika), **Priročnik** za uporabo Instrumenta IDTS, **Orodje za vnos in vrednotenje** podatkov.

<http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu>

Kmalu bo dostopno orodje OPSA, ki bo omogočalo:

- 
- presojo psihosocialnih obremenitev
 - značilnosti zdravstvenega absentizma v del. organizaciji
 - oblikovanje selektivnih ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj (posledično zmanjševanje absentizma)



CILJ: Pridobivanje izhodišč za oblikovanje ukrepov varnega in zdravega delovnega okolja ter dobrega počutja zaposlenih na delovnem mestu.

... Ključne misli ...

Za posledicami **psihosocialnih obremenitev** na delovnem mestu trpi več kot **četrtna zaposlenih** v EU.

Tudi zaradi aktualne krize lahko pričakujemo, da se bodo psihosocialne **obremenitve v delovnem okolju stopnjevale**.

Psihosocialna tveganja, predstavljajo glede na izsledke številnih raziskav **enega od najpoglavitejših sodobnih izzivov za varnost in zdravje.**



HVALA ZA VAŠO POZORNOST!

Projekt *“Skrb za zdravje zaposlenih skozi usmerjeno obvladovanje Psihosocialnih obremenitev”* je na podlagi Javnega razpisa za Sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za Zdravstveno zavarovanje Slovenije.



Zveza
svobodnih
sindikato
Slovenije



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije
Območna organizacija Podravje in Koroška

