

ORODJE ZA PREPOZNAVANJE OBREMENITEV NA DELOVNEM MESTU IN OCENO POKLICNEGA STRESA TER NJEGOVIH ŠKODLJIVIH POSLEDIC (Instrument IDTS)

Priročnik za uporabo instrumenta IDTS

Lilijana Šprah, Nataša Sedlar, Tatjana Novak

Ljubljana, junij 2012

ORODJE ZA PREPOZNAVANJE OBREMENITEV NA DELOVNEM MESTU IN OCENO POKLICNEGA STRESA TER NJEGOVIH ŠKODLJIVIH POSLEDIC (Instrument IDTS)

Priročnik za uporabo Instrumenta IDTS

Avtorice priročnika:

doc. dr. Lilijana Šprah, univ. dipl. psih.

Nataša Sedlar, univ. dipl. psih.

Tatjana Novak, univ. dipl. psih.

Priročnik uredila:

Nataša Sedlar, univ. dipl. psih.



Raziskovalna organizacija:

Družbenomedicinski inštitut

Znanstvenoraziskovalni center

Slovenske akademije znanosti in umetnosti

Novi trg 2

1000 Ljubljana

<http://dmi.zrc-sazu.si>

Ljubljana, junij 2012

Priročnik je nastal v okviru projekta »Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom, in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic« (PPDZ-S), ki so ga izvedli projektnih partnerji: Univerza v Mariboru, Združenje delodajalcev Slovenije, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Raziskovalno izobraževalni inštitut Ljubljana in Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU. Več o projektu: <http://www.obvladajmo-stres.si>.

KAZALO

1. UVOD	5
1.1. Kakšne rezultate dobimo z uporabo Instrumenta IDTS?	6
1.2. Komu je namenjen Instrument IDTS?	6
1.3. Kaj sestavlja elektronsko verzijo Instrumenta IDTS?	6
1.4. Kako uporabiti elektronsko verzijo Instrumenta IDTS?	7
1.5. Tehnična zahtevnost elektronske verzije Instrumenta IDTS	7
1.6. Važna opozorila!	7
2. POKLICNI STRES IN NJEGOVE ŠKODLJIVE POSLEDICE	8
2.1. Pomen prepoznavanja in obvladovanja izvorov stresa pri zaposlenih	9
2.2. Škodljivi pojavi, povezani z doživljanjem prekomernega poklicnega stresa	10
2.2.1. Absentizem	10
2.2.2. Prezentizem	11
2.2.3. Fluktuacija	11
2.2.4. Izgorevanje	12
2.2.5. Usklajevanje dela in družine	13
2.4. Dejavniki tveganj oz. izvori stresa na delovnem mestu	13
3. POTREBA PO RAZVOJU ORODJA ZA PREPOZNAVANJE OBREMENITEV NA DELOVNEM MESTU IN OCENO POKLICNEGA STRESA TER NJEGOVIH ŠKODLJIVIH POSLEDIC, PRIREJENEGA ZA UPORABO V SLOVENSKEM PROSTORU	14
5. POSTOPEK RAZVOJA INSTRUMENTA IDTS	15
6. KATERA PODROČJA TVEGANJ OCENJUJEMO Z INSTRUMENTOM IDTS?	17
7. POSTOPEK UPORABE INSTRUMENTA IDTS	19
7.1. Tehnična navodila za uporabo in vrednotenje rezultatov, dobljenih z Instrumentom IDTS	20
7.1.1. Vnos podatkov, izdelava baze ter izris profila obremenitev in tveganj	21
7.1.1.1. Vnos podatkov	21
7.1.1.2. Nekatere posebnosti pri vnosu splošnih podatkov	22
7.1.1.3. Kopiranje podatkov iz vnosne maske	23
7.1.1.4. Lepljenje podatkov	24
7.1.1.5. Izdelava baze podatkov Instrumenta IDTS	25
7.1.1.6. Varnostna opozorila ob napačnih vnosih	26
7.1.1.7. Profil področij tveganj za določeno poklicno skupino	27
7.1.1.8. Ocena tveganj za razvoj škodljivih posledic zaradi izpostavljenosti obremenitvam v delovnem okolju za določeno poklicno skupino	28
7.1.1.9. Profil področij tveganj za posameznika	29

7.1.1.10. Pregled sociodemografskih, zdravstvenih in zaposlitvenih značilnosti poklicne skupine na podlagi splošnih podatkov.....	30
7.1.1.11. Brisanje podatkov iz vnosne maske.....	31
7.2. Smernice za razlago rezultatov Instrumenta IDTS.....	32
7.2.1. Razlaga profila področij tveganj.....	32
7.2.1.1. Prepoznavanje posameznih dejavnikov tveganj, ki jih zaposleni zaznajo kot najbolj obremenjujoče	33
7.2.2. Razlaga ocene tveganj za razvoj nekaterih negativnih pojavov, povezanih z doživljanjem obremenitev zaposlenih.....	34
8. PRAKTIČNI PRIKAZ UPORABE INSTRUMENTA IDTS V ŠTIRIH PODJETJIH	35
8.1. Presoja tveganj in obremenitev zaposlenih v štirih pilotnih podjetjih.....	35
8.1.1. Podjetje 1	36
8.1.2. Podjetje 2	37
8.1.3. Podjetje 3	39
8.1.4. Podjetje 4	40
9. ZAKLJUČEK	42
10. ZAHVALA.....	43

1. UVOD

V Sloveniji do sedaj še nismo razpolagali s celovitim orodjem, ki bi omogočalo izdelavo ocene obremenitev, ki so jim zaposleni izpostavljeni v specifičnem delovnem okolju v najširšem smislu od psihosocialnih, sociodemografskih, zdravstvenih obremenitev, pa vse do obremenitev, povezanih z naravo dela, delavno organizacijo in družbeno ekonomskim okoljem. Da bi lahko z določenim orodjem opravili hkrati tudi presojo posledic, ki se zaradi zaznanih obremenitev pojavijo pri zaposlenih na ravni doživljanja poklicnega stresa, odsotnosti z dela, zmanjšane učinkovitosti in storilnosti na delovnem mestu, in podobno, si prizadeva širša mednarodna strokovna javnost, ki se ukvarja s problematiko poklicnega stresa.

Orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic, ki smo ga skrajšano poimenovali z *Instrument IDTS*¹, izpolnjuje zgoraj omenjene zahteve in je zato tudi v mednarodnem oziru novost. Instrument je prilagojen uporabi v slovenskemu prostoru in omogoča opredeliti vrsto, intenziteto in škodljive posledice bremen, ki jih doživljajo zaposleni zaradi izpostavljenosti različnim tveganjem v delovnem okolju, v najširšem smislu. Instrument IDTS je samoocenjevalni vprašalnik, ki ga po navodilih izpolnijo zaposleni. Z analizo njihovih podatkov pa je mogoče pridobiti vpogled v njihovo doživljanje obremenitev in izdelati profil tveganj za razvoj poklicnega stresa, odsotnosti z dela (absentizma), zmanjšane učinkovitosti in storilnosti na delovnem mestu (prezentizma), odhajanja iz delovne organizacije (fluktuacije), izgorevanja in težav pri usklajevanju dela in zasebnega življenja. Rezultati, ki jih pridobimo z Instrumentom IDTS, omogočajo dobro podlago za oblikovanje selektivnih ukrepov na področju varovanja in promocije zdravja na delovnem mestu, usmerjenih v zmanjševanje tistih obremenitev in njihovih izvorov, ki so prepoznani kot problematični v okviru delovne organizacije bodisi na ravni določenih poklicnih profilov ali delovnih mest.

V Sloveniji je z decembrom 2011 stopil v veljavo nov Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1²), ki prinaša vrsto novosti tudi na področju promocije zdravja in obvladovanja psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Izhaja iz tega, da področje promocije zdravja na delovnem mestu predstavlja skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Delodajalcem nalaga, da so dolžni sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja, poklicnega stresa in drugih oblik psihosocialnih tveganj na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. V luči aktualne zakonodaje predstavlja Instrument IDTS koristen pripomoček tako za spremljanje psihosocialnih in drugih tveganj na delovnem mestu kot pri oblikovanju ukrepov za odpravo tistih tveganj, ki jih zaznavajo zaposleni kot največje breme. Namreč, šele celostni pristopi pri oblikovanju strategij namenjenih preprečevanju in zmanjševanju škodljivih posledic obremenitev na delovnem mestu bodo tudi dolgoročno učinkoviti. V ta namen smo pripravili elektronsko obliko Instrumenta IDTS s ciljem, da približamo pomembnost problematike poklicnega stresa najširši javnosti in ne nazadnje, ponudimo tudi ustrezen pristop pri odkrivanju njegovih izvorov in posledic.

¹ Kratica delavnega naslova instrumenta, ki smo ga raziskovalci Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU razvijali v sklopu projekta PPDZ-S: Instrument za ekspertno napoved dejavnikov tveganj na delovnem mestu, povezanih s poklicnim stresom.

² Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), <http://www.uradni-list.si/1/content?id=103969>

1.1. Kakšne rezultate dobimo z uporabo Instrumenta IDTS?

Z Instrumentom IDTS izdelamo profil obremenitev glede na obseg, intenziteto in škodljive posledice bremen, ki jih doživljajo zaposleni zaradi izpostavljenosti različnim tveganjem v svojem delovnem okolju, v najširšem smislu. Profil obremenitev se lahko izdela na več ravneh; na primer, na ravni posameznika (1), ali/in različnih poklicnih skupin/delovnih mest v okviru delovne organizacije (2), ali na ravni posameznih organizacijskih enot (s podobno strukturo poklicev oz. delovnih mest), ki delujejo pod okriljem določene večje delovne organizacije (3).

Pomembno je, da se pred uporabo Instrumenta IDTS opredeli vhodne kriterije poklicnih skupin in delovnih mest, kjer se bo uporabil Instrument IDTS. Namreč, obremenitve med različnimi poklicnimi profili oz. delovnimi mesti v okviru določene delovne organizacije se razlikujejo med seboj (če bi se v isti analizirani skupini zaposlenih nahajali npr. medicinske sestre in vzdrževalci tehnične opreme, bi prišlo do izkrivljenih rezultatov, zato jih je treba obravnavati kot dve ločeni poklicni skupini). Ker se z Instrumentom IDTS preverja tudi tveganja, ki so vezana na naravo delovnega mesta in na vsebine dela, je priporočljivo, da se oblikujejo skupine zaposlenih iz posameznih poklicev glede na podobnost njihovih delovnih okolij kjer so zaposleni delajo oz. glede na vsebinsko sorodna delovna mesta.

1.2. Komu je namenjen Instrument IDTS?

Z Instrumentom IDTS lahko ocenimo vrsto, intenziteto in škodljive posledice obremenitev, ki jih doživljajo zaposleni zaradi izpostavljenosti različnim tveganjem na delovnem mestu v najširšem smislu. Uporabijo ga lahko:

- delodajalci oz. osebje, ki je v določeni delovni organizaciji zadolženo za področje spremljanja varnosti in zdravja njihovih zaposlenih pri delu;
- zainteresirani posamezniki, ki jih zanima samo-ocena obremenitev na njihovem delovnem mestu ter z njimi povezanih potencialnih posledic;
- raziskovalci in strokovnjaki, ki se ukvarjajo s problematiko poklicnega stresa in z njim povezanimi pojavi, in bi Instrument IDTS želeli uporabiti na svojem vzorcu respondentov.

1.3. Kaj sestavlja elektronsko verzijo Instrumenta IDTS?

Instrument IDTS, ki je namenjen vaši uporabi je pripravljen v elektronski obliki (Instrument IDTS_V1). Sestavljen je iz treh delov (datotek):

- Priročnik za uporabo Instrumenta IDTS:
(datoteka: 1_PRIROČNIK_INSTRUMENT IDTS_V1);
- Vprašalnik Instrumenta IDTS, namenjen tiskanju ter ročnemu izpolnjevanju:
(datoteka: 2_VPRAŠALNIK_INSTRUMENT IDTS_V1);
- Excel datoteka za vnašanje podatkov iz tiskane verzije vprašalnika (hkrati lahko služi tudi individualnemu izpolnjevanju vprašalnika Instrumenta IDTS neposredno v datoteko) in vrednotenju podatkov iz vprašalnika:
(datoteka: 3_VNOS IN VREDNOTENJE_INSTRUMENT IDTS_V1).

1.4. Kako uporabiti elektronsko verzijo Instrumenta IDTS?

Vprašalnik Instrumenta IDTS je sestavljen iz sklopa splošnih podatkov in ožjega dela, ki vsebuje lestvico za vrednotenje obremenitev zaposlenega. Odgovori iz izpolnjene tiskane verzije vprašalnika Instrumenta IDTS (2_VPRAŠALNIK_INSTRUMENT IDTS_V1) se ročno vnašajo v excel datoteko (3_VNOS IN VREDNOTENJE_INSTRUMENT IDTS_V1), ki je programirana tako, da po vnosu podatkov samodejno izračuna ustrezne vrednosti in jih pretvori v grafično obliko z razlagami, kar je možno tudi natisniti. Excelovo datoteko se lahko uporabi kot masko za vnos podatkov iz ročno izpolnjenih vprašalnikov Instrumenta IDTS (najbolj primerno za vnašanje podatkov za skupino zaposlenih), ali pa lahko posameznik, ki želi izdelati oceno svojih obremenitev, vnaša odgovore tudi naravnost v delovna lista excel datoteke (zavihka: *vnos splošni podatki* in *vnos IDTS*), saj predstavljata preslikavo vprašalnika Instrumenta IDTS, namenjenega tiskanju in ročnemu izpolnjevanju.

1.5. Tehnična zahtevnost elektronske verzije Instrumenta IDTS

Za uporabo excel datoteke, namenjene vnosu in vrednotenju podatkov elektronske verzije Instrumenta IDTS, zadostuje osnovno poznavanje dela v okolju excel (vnos podatkov, kopiranje, lepljenje, tiskanje). Orodje je prilagojeno za delo v okolju Windows, MS Office 2007 (Microsoft Office Excel 2007) in ne deluje pravilno v starejših MS Office okoljih.

Instrument IDTS_V1 je pripravljen za vrednotenje osnovnih značilnosti obremenitev na delovnem mestu. Za bolj kompleksno obdelavo podatkov in analizo rezultatov ter prilagoditev Instrumenta IDTS v spletno obliko, ki vključuje tudi posebnosti vaše delovne organizacije, se lahko obrnete na nas preko spleta: <http://dmi.zrc-sazu.si>, odstran Stres na delovnem mestu ali po telefonu: +386 1 470 64 39.

1.6. Važna opozorila!

Pred uporabo Instrumenta IDTS preglejte vsebine priročnika za njegovo uporabo.

Z Instrumentom IDTS respondenti (zaposleni, ki izpolnijo vprašalnik) posredujejo svoje videnje nekaterih področij njihovega življenja, dela in zaznavanja obremenitev tako v delovnem okolju kot izven njega. Prihaja lahko do podajanja socialno zaželenih odgovorov in posledično izkrivljenih rezultatov. Za zagotavljanje večje objektivnosti in iskrenosti respondentov je potrebno zagotoviti anonimnost njihovih podatkov (vprašalnik izpolnijo brez podajanja svojih imen ali priimkov) in zagotoviti, da podatki in rezultati ne bodo ogrožali njihovega dela oz. položaja na delovnem mestu, ampak bodo pridobljeni z namenom, da delovna organizacija prouči, kakšna je intenziteta in obseg obremenitev njenih zaposlenih ter na osnovi teh izsledkov pripravi ustrezne ukrepe za zagotavljanje bolj zdravih in varnih delovnih mest.

Elektronska verzija Instrumenta IDTS je prosto dostopno orodje, ki ga je zasnovala raziskovalna skupina Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU. Pri njegovi uporabi in pri javnih predstavitvah rezultatov, pridobljenih z njim, navajajte sledeči vir: *Lilijana Šprah, Nataša Sedlar, Tatjana Novak:*

Orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic (Instrument IDTS), Druženomedicinski inštitut ZRC SAZU, junij 2012.

Za vsakršne spremembe in prilagoditve orodja ter njegovo uporabo kot spletne aplikacije je potrebno pridobiti dovoljenje avtoric Instrumenta IDTS.

Priročnik uporabe Instrumenta IDTS je vsebinsko zasnovan tako, da vas na začetku najprej seznani z nekaterimi ključnimi podatki iz področja poklicnega stresa in z njim povezanimi pojavi, s ciljem lažjega razumevanja rezultatov, ki jih boste pridobili z uporabo Instrumenta IDTS. Sledijo poglavja o razvoju in značilnostih Instrumenta IDTS ter tehnična navodila glede njegove uporabe, vrednotenja in interpretacije rezultatov. Na koncu je dodano še poglavje o njegovi uporabi v izbranih pilotskih podjetjih, ki so bila vključena v projekt »Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic« (PPDZ-S), ki omogoča praktični vpogled v to, kakšne podatke pridobimo z instrumentom in kakšna je njihova uporabna vrednost.

2. POKLICNI STRES IN NJEGOVE ŠKODLJIVE POSLEDICE

Osrednji izzivi na področju zagotavljanja zdravja pri delu, ki jim posveča Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (European Agency for Safety & Health at Work; EU-OSHA), v zadnjih letih povečano pozornost, predstavljajo presoje različnih tveganj, povezanih z razvojem prekomernega poklicnega stresa in njegovimi škodljivimi posledicami. Mednarodne ocene namreč kažejo, da je doživljanje prekomernega stresa na delovnem mestu še posebej pereče vprašanje, saj za njegovimi posledicami trpi skoraj vsak četrti zaposleni v EU, kar 80 odstotkov vseh obiskov pri zdravniku pa naj bi bilo povezanih prav z doživljanjem stresa na delovnem mestu.

Pri prepoznavanju in obvladovanju tveganj, ki jih lahko povezujemo z razvojem prekomernega poklicnega stresa in njegovimi škodljivimi posledicami, se je pri iskanju njihovih vzvodov potrebno usmeriti tako na mikro raven (značilnosti delovne organizacije, delovnih mest, poklicnih profilov, osebnostne značilnosti zaposlenih idr.) kakor tudi širše, na makro raven (družbena klima, sociodemografski dejavniki, zakonodaja idr.). Zato se v novejša orodja za prepoznavanje različnih tveganj, povezanih s poklicnim stresom, umešča poleg ožjih, s poklicem, delovnim mestom in delovno organizacijo povezanih tveganj, tudi dejavnike, ki izhajajo iz širšega družbenega, sociodemografskega in ekonomskega konteksta, saj so slednji prepoznani kot tveganja, ki lahko pri zaposlenem predstavljajo dodatno breme in povečujejo njegovo ranljivost za doživljanje prekomernega stresa na delovnem mestu.

2.1. Pomen prepoznavanja in obvladovanja izvorov stresa pri zaposlenih

Ukrepi za ohranjanje duševnega zdravja zaposlenih, preprečevanje poklicnih bolezni in bolezni, povezanih z nezdravim življenjskim slogom ter zmanjševanje bolniških odsotnosti so v zadnjem desetletju pridobili na pomenu in predstavljajo eno izmed javno-zdravstvenih in ekonomskih prioritet. Posebna pozornost je usmerjena k ukrepom na področju psihosocialnih tveganj, kot so npr. poklicni stres, nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu, ki v zadnjih letih vzbujajo veliko zanimanja na področju problematike poklicnega stresa in predstavljajo velik izziv pri razvijanju novih in bolj učinkovitih pristopov njihovega odkrivanja in preprečevanja.

Novejše evropske raziskave^{3,4} kažejo, da pod vplivom novih tehnologij ter sprememb v gospodarskih in socialnih razmerah, enega največjih tveganj za zdravje in dobro počutje zaposlenih v delovnem okolju predstavlja doživljanje prekomernega poklicnega stresa. O njem namreč poroča skoraj vsak četrti zaposleni, po ocenah raziskovalcev naj bi predstavljal dejavnik pri kar 50-60% izgubljenih delovnih dnevih, z njim povezani ekonomski stroški v državah, članicah EU pa naj bi dosegali kar 4% BDP⁵.

Doživljanje prekomernega poklicnega stresa nastopi, kadar so zahteve delovnega okolja, ki jim je izpostavljen zaposleni, prevelike, da bi jih lahko obvladoval³. Vse več raziskav ugotavlja, da je dolgotrajno doživljanje poklicnega stresa povezano s težavami na področju telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. Na področju telesnega zdravja se lahko odraža v težavah s srcem, visokem krvnem pritisku, razjedah v želodcu, glavobolu, bolečinah v vratu in hrbtu, nizki odpornosti, idr.⁶. Lahko pa povzroča tudi razdražljivost, okrnjeno koncentracijo in spomin, težave pri odločanju, nespečnost, nasilnost, ali vodi do zlorabe drog in alkohola ter resnih duševnih motenj, kot sta anksioznost in depresija⁷.

Raziskave kažejo, da se dolgotrajno doživljanje stresa na delovnem mestu lahko posredno odraža v nekaterih pojavih kot so: izostajanje zaposlenih z delovnega mesta (absentizem⁸), v zmanjšani produktivnosti in učinkovitost na delovnem mestu (prezentizem⁹), v odhajanju zaposlenih iz delovne organizacije (fluktuacija, 2009¹⁰), v izgorevanju zaposlenih¹¹ ter v različnih težavah pri usklajevanju dela in zasebnega življenja.

³ European Agency for Safety and Health at Work (2010). European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) - Managing safety and health at work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

⁴ European Agency for Safety and Health at Work: Milczarek, M., Schneider, E. in Rial Gonzalez, E. (2009). OSH in figures: stress at work — facts and figures. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Available in English language at: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN>

⁵ European Commission (2011). Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress. Evaluation report of the European Commission. Brussels. Available in English language at: http://www.spcr.cz/files/en/eu/esd/Work_related_stress_-_EC_report.pdf /27.10.2011/

⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EUROFOND (2007). Work-related stress. Available in English language at: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0502TR01/TN0502TR01.pdf> /27.10.2011/

⁷ WHO, Regional office for Europe (2005). Mental health and working life. Helsinki: WHO European Ministerial Conference on Mental Health.

⁸ Johns, G. (2003). How methodological diversity has improved our understanding of absenteeism from work. Human resource management review, 13(2), 157-184.

⁹ Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. Journal of Organizational Behavior, 31, 519-542.

¹⁰ Bergerman, L., Corabian, P. in Harstall, C. (2009). Effectiveness of organizational interventions for the prevention of workplace stress. Canada: Institute of Health Economic. Available in English language at: http://www.ihe.ca/documents/Interventions_for_prevention_of_workplace_stress.pdf /27.10.2011/

¹¹ Maslach, C., Schaufeli, W.B. in Leiter, M.P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.

2.2. Škodljivi pojavi, povezani z doživljanjem prekomernega poklicnega stresa

Škoda, ki jo zaposleni utрпи zaradi izpostavljenosti različnim tveganjem tako na delovnem mestu, kot izven njega, vpliva na številne vidike njegovega psihofizičnega zdravja, hkrati pa načenja tudi »zdravje« delovne organizacije (ki se odraža med drugim tudi v pojavih prezentizma, absentizma, fluktuacije) in posledično njene uspešnosti, produktivnosti in ugleda. Slabo počutje na delovnem mestu in načeto zdravje zaposlenih pa običajno povzročata zaplete in težave še na drugih področjih življenja zaposlenega, kot npr. težave v partnerskih odnosih, pomanjkanje socialnega življenja, nezdrav življenjski slog, slabši gmotni položaj, skratka močno okrnita njegovo kvaliteto življenja. V novejših raziskavah se stres na delovnem mestu obravnava kot enega od ključnih tveganj za razvoj težav na področju duševnega zdravja, ki se ga povezuje z razvojem depresivne in anksiozne motnje razpoloženja kot najbolj pogostih motenj moderne dobe.

2.2.1. Absentizem

Pojmi »zdravstveni absentizem«, »začasna zadržanost od dela iz zdravstvenih razlogov«, »bolniški stalež« in »bolniška« so sinonimi, ki označujejo čas, ko zaposleni ne dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana, pri čemer naj bi bila njegova nezmožnost za delo (ali zmanjšana delovna sposobnost) časovno omejena .

V letu 2010 je bila po podatkih Inštituta za varovanje zdravja RS¹² povprečna dolžina bolniške odsotnosti 17,6 dni (2009: 18 dni), najpogosteje so bili zaposleni odsotni zaradi bolezni kostno-mišičnega sistema, poškodb in zastrupitev izven dela, poškodb in zastrupitev pri delu, bolezni dihal, duševnih in vedenjskih motenj, neoplazem ter bolezni obtočil, vendar so bili najdlje odsotni zaradi neoplazem (65,6 dni), duševnih in vedenjskih motenj (43,9 dni), poškodb in zastrupitev pri delu (41,4 dni), bolezni obtočil (39,9 dni), poškodb in zastrupitev izven dela (34,7 dni), bolezni kostno-mišičnega sistema (29,9 dni) ter endokrinih, prehranskih in presnovnih bolezni (22 dni).

Povečanje odsotnosti z dela za 1 dan je povezano z zmanjšanjem potencialnega BDP za 0,36 točke, kar pomeni, da ocenjena izguba zaradi absentizma znaša okrog 4,64 % potencialnega BDP. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) tako ocenjuje skupne letne stroške delodajalcev in ZZZS zaradi zdravstvenega absentizma na 750 do 800 milijonov evrov. Ocena škode, ki jo na delovnem mestu povzročajo smrtni primeri na delovnem mestu, poškodbe pri delu in poklicne bolezni, pa znaša 3,4 % potencialnega BDP.

¹² Inštitut za varovanje zdravja RS (2011). Podatkovne zbirke: bolniški stalež. Ljubljana: IVZ.

2.2.2. Prezentizem

Prezentizem predstavlja skrit problem, ki dejansko ni problem motivacije, marveč prej nezmožnosti za opravljanje dela s polno storilnostjo zaradi zdravstvenih težav ali drugih motečih dejavnikov, ki poslabšujejo zdravje in dobro počutje na delovnem mestu.

Prevladujoče opredelitve prezentizma se omejujejo na prisotnost zaposlenega na delovnem mestu oz. opravljanje dela kljub bolezni in zmanjšano produktivnost in učinkovitost zaposlenega pri delu zaradi zdravstvenih težav. Mnogi strokovnjaki pa so prepričani, da je koncept širši in prezentizem pojmujejo kot opravljanje dela kljub težavam z zdravjem ali težavam na drugih področjih življenja, ki bi lahko povzročile odsotnost z oz. zmanjšano produktivnost in ki zaposlenega odvrčajo od optimalne učinkovitosti¹³. Mnogo zaposlenih je zaskrbljenih zaradi otrok, ostarelih vzdrževanih družinskih članov, zdravja bližnjih, zaradi česar so na delovnem mestu raztreseni, koristijo čas za telefonske klice, plačevanje računov, naročanje pri zdravniku, ipd., kar se posledično odraža tudi v njihovi zmanjšani učinkovitosti in storilnosti na delovnem mestu.

Rezultati Evropske raziskave o delovnih pogojih (EWC; EUROFOND, 2010) kažejo, da je 59,2% anketiranih slovenskih zaposlenih poročalo o tem, da so med boleznijo opravljali delo (EU 39,3%). Anketa o delovni sili v EU (EU Labour Force Survey)¹⁴ je v letu 2007 vključevala dodatni modul o nesrečah pri delu, zdravstvenih težavah pri delu in izpostavljenosti dejavnikom tveganja. V Sloveniji je imelo l. 2007 10,2 % zaposlenih zdravstvene težave, povezane z delom (povprečje v EU je znašalo 8,6 %); najpogostejše med njimi so bile kostno-mišične bolezni (hrbet in roke), doživljanje stresa, depresija ali tesnoba, bolečine v nogah ter srčno-žilne bolezni. Težave so se najpogostejše pojavljale pri zaposlenih v kmetijstvu, rudarstvu in zdravstvu ter socialnem delu, medtem ko so se doživljanje prekomernega stresa, depresija in tesnoba najpogostejše pojavljali v finančnem posredništvu in izobraževanju. Zaradi zdravstvenih težav, povezanih z delom, 45,2 % zaposlenih poroča o doživljanju težav pri opravljanju dnevnih aktivnosti do določene mere (povprečje EU: 50,1%), 47, % pa do znatne mere (povprečje EU: 22,3 %). Kar 40,2% zaposlenih je bilo izpostavljenih dejavnikom tveganja, ki ogrožajo duševno zdravje (povprečje EU: 27,9%), 51,8% jih je bilo izpostavljenih dejavnikom tveganj, ki ogrožajo telesno zdravje (povprečje EU: 40,7%).

2.2.3. Fluktuacija

Z izrazom fluktuacija opisujemo pojave odhajanja zaposlenih iz organizacije oz. njihovo namero, da zapustijo delovno mesto. Prostovoljna je, kadar se zaposleni sami odločijo, da bodo zapustili organizacijo, neprostovoljna pa, kadar jo morajo zapustiti na željo delodajalcev ali po določbah zakonov. Potencialna fluktuacija predstavlja tendenco zaposlenih, da zapustijo organizacijo, v kolikor najdejo ugodnejšo zaposlitev (Možina, 2002)¹⁵.

¹³ Sedlar, N. in Šprah, L. (2011). Prezentizem na delovnem mestu. *Delo + varnost*, 56(5), 32-45.

¹⁴ Eurostat (2009). Statistic in focus. 8.6% of workers in the EU experienced work-related health problems. Results from the Labour Force Survey 2007 ad hoc module on accidents at work and work-related health problems. Available in English at: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-063/EN/KS-SF-09-063-EN.PDF/27.10.2011/

¹⁵ Možina, S. (2002). Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Evropska komisija v Poročilu o zaposlovanju v Evropi (2009)¹⁶ fluktuacijo opredeljuje kot število delavcev, ki zamenjajo zaposlitveni status ali prehajajo med delovnimi mesti, in navaja, da je povprečna letna stopnja fluktuacije zaposlenih v EU med 2000-2007 znašala 22%. Opazne so bile razlike med moškimi in ženskami; stopnja fluktuacije na agregatni ravni je bila za 5 odstotnih točk višja za ženske kot za moške. Stopnja fluktuacije za mlade delavce (15 do 24 let) je bila dosti višja kot pri delavcih starih med 25 in 50 let ter pri starejših delavcih; dosegala je okoli 70% stopnje zaposlenosti mladih delavcev. Obenem je bilo opaziti trend zmanjševanja stopnje fluktuacije s stopnjo izobrazbe, vendar v različnem obsegu za različne države članice. Nihanja med stopnjami zaposlovanja bolje razložijo razlike med gospodarskimi panogami kot pa razlike med posameznimi državami, obenem pa lahko visoko stopnjo fluktuacije povežemo tudi s stroški socialne zaščite, kot so visoka frikcijska brezposelnost, ustrezni stroški, izguba specifičnega človeškega kapitala ter večja poraba sredstev za nadomestila za brezposelnost. Čeprav natančnejši podatki za Slovenijo niso popolnoma jasni, pa se po nekaterih ocenah povprečna letna stopnja fluktuacije zaposlenih giblje med 6 in 9%¹⁷.

2.2.4. Izgorevanje

Izgorelost predstavlja telesni in psihološki odziv posameznika na intenzivne obremenitve. Na psihični ravni se opisuje kot čustvena izčrpanost, depersonalizacija in zmanjšan občutek osebne izpolnitve. Čustvena izčrpanost se nanaša na občutek preobremenjenosti in izčrpanosti lastnih psihofizičnih virov, depersonalizacija na negativen, neobčutljiv in odtujen odziv na različne vidike dela, zmanjšana osebna izpolnitev pa na upad občutkov kompetentnosti in učinkovitosti pri delu. V delovnem okolju, kjer so prisotne visoke zahteve delovnega mesta, časovni pritiski in nizka svoboda odločanja, obstaja veliko tveganje za razvoj poklicnega izgorevanja. Pojav nekaterih obolenj, kot so kardiovaskularne bolezni, vedenjske motnje in mišičnoskeletna obolenja, strokovnjaki povezujejo tudi z različnimi fazami poklicnega izgorevanja. Nekateri novejši ocene kažejo, da vsak tretji zaposleni v državah EU poroča o prisotnosti kakšnega od simptomov, ki so značilni za zgodnje faze izgorevanja (izčrpanost, bolečine v hrbtenici, glavobol, razdražljivost, nespečnost, tesnoba).

Evropske raziskave¹⁸ beležijo različne stopnje izgorelosti med delovno populacijo, nekje od 1-10% populacije izraža močno izgorelost, enako velja za Slovenijo¹⁹, medtem ko 20 % delovne populacije kaže začetne znake izgorelosti (kronična utrujenost), 15% jih je izčrpanih, 5% se jih zlomi in so na dolgotrajni bolniški. Izgorelost je običajno najpogostejša med zaposlenimi v izobraževanju, zdravstvu ter sociali, vendar se seli tudi v druge sektorje in je zato v porastu. Poklicna izgorelost se uvršča glede na najnovejše epidemiološke podatke poleg depresije med ključne poklicne bolezni 21. stoletja. Novejše raziskave ne potrjujejo večje dovzetnosti žensk za izgorelost, pri čemer pa je opazen vpliv kulturnega okolja, saj so razlike med spoloma v ZDA večje kot v Evropi²⁰.

¹⁶ Komisija Evropskih skupnosti (2009). Ključna sporočila Poročila o zaposlovanju v Evropi 2009. Bruselj.

¹⁷ Advise (2006). Kakšna je stopnja fluktuacije v SLO? Dostopno na: www.advise.si/27.10.2011/

¹⁸ Za pregled nekaterih raziskav glej: European Agency for Safety and Health at Work (2009). OSH in figures: stress at work – facts and figures. European risk observatory report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

¹⁹ Pšeničny, A. (2007). Razvoj Vprašalnika sindroma adrenalne izgorelosti (SAI) in preverjanje izhodišča Recipročnega modela izgorelosti. Psihološka obzorja, 16(2), 47-81.

²⁰ Purvanova, R. K. in Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. Journal of Vocational Behavior, 77(2), 168-185.

2.2.5. Usklajevanje dela in družine

Na področju usklajevanja dela in družine se lahko pojavi nasprotje med plačanim delom in družino, ki nastane zato, ker so viri, ki jih ima zaposleni na voljo (npr. čas, energija), omejeni in jih ne more vložiti v obe področji hkrati. Pri tem zaposlenemu bodisi delovno okolje onemogoča, da bi imel zadosti energije za opravljanje družinskih obveznosti, ali pa družinsko okolje zmanjšuje njegov zagon za opravljanje delovnih obveznosti. Vendar se pri usklajevanju dela in družine poleg negativnih (konfliktnih) vidikov zaposleni srečuje tudi s pozitivnimi (obogatitvenimi) vidiki. Na primer pozitivni občutki v družinskem okolju zaposlenemu lahko olajšajo opravljanje delovnih obveznosti ali pa nas želja po času za družino motivira k bolj učinkovitemu delu²¹.

Raziskave (Eurofond 2010)²² kažejo, da skoraj petina Evropejcev (18%) poroča o težavah pri doseganju zadovoljivega ravnovesja med delom in zasebnim življenjem. 54% zaposlenih v Sloveniji poroča, da so večkrat mesečno preutrujeni, da bi opravljali gospodinska opravila (EU: 48%), 42% jih navaja, da so večkrat mesečno preutrujeni, da bi opravljali družinske dolžnosti (EU: 29%), 11% jih navaja, da se pri delu težko zberejo zaradi družinskih odgovornosti (EU: 12%). Med tistimi, ki delajo več kot 48 ur tedensko, o težavah na prej omenjenih področjih poroča 60% zaposlenih. O tem, da so imajo premalo časa za stike z družinskimi člani, poroča 43 % zaposlenih moških in 36% zaposlenih žensk (EU: 29%; 27%). 40 % zaposlenih moških in 45 % zaposlenih žensk je navedlo, da imajo premalo časa za druge socialne stike (EU: 34%; 38%).

2.4. Dejavniki tveganj oz. izvori stresa na delovnem mestu

Raziskave poročajo, da k doživljanju poklicnega stresa prispeva širok spekter dejavnikov, ki izhajajo iz dela in delovnega okolja, kot tistih, ki izhajajo iz značilnosti zaposlenega in značilnosti širšega družbenega, sociodemografskega in ekonomskega konteksta v katerem zaposleni živi in dela. Med tveganja, ki izhajajo iz dela, so najpogostejše omenjeni vsebina in hitrost dela, zahtevnost nalog, usposobljenost, stopnja nadzora nad delom, organizacija delovnega časa, vključenost v odločanje, status in plačilo dela^{23,24}. Tveganja delovnega okolja se najpogostejše nanašajo na možnost napredovanja v karieri, vlogo zaposlenega v organizaciji, medosebne odnose, organizacijsko kulturo¹². Tveganja, ki niso neposredno povezani z delovnim okoljem in delom, vendar pomembno povečujejo doživljanje poklicnega stresa, pa so osebne značilnosti, družinski odnosi, zdravstveni status, življenjski stil, kakovost bivanja, kulturno okolje in splošna družbena klima²⁵.

²¹ Greenhaus, J. H., Allen, T. D. (2010). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. V: J. C., Quick in L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of Occupational Health Psychology, 2nd. Edition. Oxford University Press.

²² Eurofond (2010). Fifth European Working Conditions survey – 2010. Availabne in English language at: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm> /27.10.2011/

Eurofond (2010). Changes over time – First findings from the fifth European Working Conditions Survey. Availabne in English language at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1074.htm> /27.10.2011/

²³ Kopp, M. S., Stauder, A., Purebl, G., Janszky, I. in Skrabski, Á. (2007) Work stress and mental health in a changing society. European Journal of Public Health, 18(3), 238-244

²⁴ Leka S., Griffiths, A. In Cox, T. (2003). Work organisation and stress. Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. Protecting workers' health series, No. 3. Geneva: World Health Organization. Availabne in English language at: http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehestress.pdf /27.10.2011/

²⁵ Pološki Vokić, N. in Bogdanić, A. (2007). Individual differences and occupational stress perceived: a Croatian survey. E.F.Z.G Working Papers Series, 07-05. University of Zagreb: Faculty of Economics and Business.

3. POTREBA PO RAZVOJU ORODJA ZA PREPOZNAVANJE OBREMENITEV NA DELOVNEM MESTU IN OCENO POKLICNEGA STRESA TER NJEGOVIH ŠKODLJIVIH POSLEDIC, PRIREJENEGA ZA UPORABO V SLOVENSKEM PROSTORU

Pod vplivom družbenih in gospodarskih sprememb se v različnih državah različno spreminjajo delovni pogoji, ki predstavljajo dejavnike tveganja za razvoj poklicnega stresa, hkrati pa k večji ranljivosti zaposlenih za razvoj poklicnega stresa pomembno doprinesejo tudi različni dejavniki, povezani z nekaterimi družbeno kulturnimi okoliščinami (npr. države v tranziciji, gospodarska kriza, nezaposlenost, slabša dostopnost do socialno zdravstvenih storitev, idr.)^{26,27}. To kaže na potrebo po veliki pazljivosti, kadar pri ocenah izvorov in posledic poklicnega stresa želimo uporabiti orodja v slovenskem okolju (vprašalniki, ankete, testi), ki so bila primarno razvita za uporabo v drugih družbeno socialnih okoliščinah oz. v državah EU in izven nje.

Posebnosti slovenskega družbeno kulturnega prostora lahko prepoznamo tudi preko nekaterih mednarodno primerljivih statistik. Tako nas statistični podatki uvrščajo v sam evropski vrh glede izgubljenih dni na delavca zaradi bolezni¹⁶ ter nad evropsko povprečje glede nezadovoljstva z delom¹ in obolenj, kot so bolečine v hrbtu, mišicah, glavoboli, izpostavljenost bolečim položajem²⁸. Dvakrat manjši delež zaposlenih s krajšim delovnim časom ter nekoliko višji delež zaposlenih za določen čas v Sloveniji v primerjavi z evropskim povprečjem kažeta na bolj togo zakonodajo o varnosti zaposlitve^{29,30}. Številne raziskave tako na nacionalni kot mednarodni ravni kažejo na razširjenost nezdravega življenjskega sloga, tj. neustrezne prehrane, kajenja in pomanjkanja gibanja³¹, v evropski vrh pa se uvrščamo tudi glede visoke stopnje samomorilnosti³², porabe alkohola in z alkoholom povezane smrtnosti in zdravstvenih težav³³.

Čeprav se v svetovnem in evropskem prostoru uporabljajo številna referenčna orodja na področju presoje poklicnega stresa, njegovih vzrokov in škodljivih posledic³⁴, pa je v Sloveniji na voljo le omejeno število orodij, ki jih lahko uporabijo delovne organizacije za oceno tveganj za razvoj prekomernega stresa pri svojih zaposlenih. V glavnem so to prevedena tujejezična orodja. Tako je npr. na razpolago slovenski prevod orodja Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu Bistveni

²⁶ Salavecz, G., Chandola, T., Pikhart, H., Dragano, N., Siegrist, J., Jöckel, K.H., Erbel, R., Pajak, A., Malyutina, S., Kubinova, R., Marmot, M., Bobak, M. in Kopp, M. (2010). Work stress and health in Western European and post-communist countries: an East-West comparison study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64(1), 57-62.

²⁷ Stauder, A., Konkolj, T. B., Kovács, M., Balog, P., Williams, V. in Williams, R. (2010). Worldwide stress: different problems, similar solutions? Cultural adaptation and evaluation of a standardized stress management program in Hungary. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(1), 25-32.

²⁸ Eurofond (2005). Facts sheet. Fourth European Working Conditions Survey. Available in English at: http://www.eurofound.europa.eu/docs/events/roadshow_slovenia/4ewcs_factsheet_en.pdf /27.10.2011/

²⁹ European Commission, Eurostat (2011). Part-time employment as a percentage of the total number of employees for a given sex and age group. Available at: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqs_eppga&lang=en /27.10.2011/

³⁰ European Commission, Eurostat (2011). Temporary employees as a percentage of the total number of employees for a given sex and age group. Available at: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqs_etpga&lang=en /27.10.2011/

³¹ Hlastan-Ribič, C., Djomba, J. K., Zaletel-Kragelj, L., Maučec-Zakotnik, J. in Fras, Z. (ur.) (2010). Tvegana vedenja, povezana z zdravjem in nekatera zdravstvena stanja pri odraslih prebivalcih Slovenije- Rezultati raziskave Dejavniki tveganja za nenalezljive bolezni pri odraslih prebivalcih Slovenije 2008. Ljubljana, Inštitut za varovanje zdravja. Dostopno na: <http://cindi-slovenija.net/images/stories/cindi/raziskave/CHMS2008.pdf> /27.10.2011/

³² Eurofond (2005). Facts sheet. Fourth European Working Conditions Survey. Available in English at: http://www.eurofound.europa.eu/docs/events/roadshow_slovenia/4ewcs_factsheet_en.pdf /27.10.2011/

³³ WHO Regional Office for Europe (2011). European health for all database. Available at: <http://data.euro.who.int/hfadbf/> /27.10.2011/

³⁴ Tabanelli, M.C., Depolo, M., Cooke, R.M., Sarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S., Violante, F.S. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *Int Arch Occup Environ Health*, 82(1), 1-12.

elementi ocene tveganja, ki vključuje tudi kontrolno listo dejavnikov za hitro oceno stresa pri delu (Seznam št. 11: Nevarnost: Stres na delovnem mestu EU-OSHA, 2007)³⁵ ter primere preventivnih ukrepov za zmanjšanje njegovih 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 možno analizirati stanje na področju psihosocialnih tveganj: Kazalci stanja za delodajalce, Kazalci stanja za delavce in prevod finskega vprašalnika za oceno psihosocialnih tveganj (Psihosocialni dejavniki tveganja na delovnem mestu, Evropska kampanja 2012)^{36,37}.

Ker so za Slovenijo značilne nekatere posebnosti na področju družbeno kulturnega konteksta, sociodemografskih značilnosti, vrednotnega sistema in gospodarsko ekonomske razvitosti, smo tovrstne značilnosti upoštevali tudi pri razvoju novega orodja. *Orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic*, ki smo ga skrajšano poimenovali z *Instrument IDTS*³⁸ je namenjeno uporabi v slovenskem prostoru. Vključuje širok nabor dejavnikov tveganj (izvorov stresa), ki izhajajo iz narave delovnega mesta in poklica, značilnosti zaposlenega ter njegovega širšega sociodemografskega, družbenega in ekonomskega okolja, in ki lahko povečujejo dovzetnost zaposlenega za doživljanje poklicnega stresa in z njim povezanih negativnih izidov. Orodje omogoča oceno vrste in intenzitete izpostavljenosti tveganjem v najširšem smislu ter presojo tveganj, povezanih s posledicami bremen, ki jih doživljajo zaposleni – poklicni stres, izostajanje z dela (absentizem), zmanjšano učinkovitost in storilnost na delovnem mestu (prezentizem), odhajanje iz delovne organizacije (fluktuacija), izgorevanje in težave pri usklajevanju dela in družine.

5. POSTOPEK RAZVOJA INSTRUMENTA IDTS

Pri razvoju Instrumenta IDTS smo uporabili Delfi metodo, ki predstavlja sistematiziran postopek ocenjevanja, namenjen pridobivanju kvalitativnih in kvantitativnih informacij in doseganju soglasja med strokovnjaki na področjih, o katerih še ni zadostnega znanja ali preverjenih podatkov. Delfi metoda predstavlja eno od najbolj razširjenih tehnik predstavlja prav na področju preučevanja z zdravjem povezanih dejavnikov³⁹. Poteka v dveh ali več fazah, pri čemer izhodišče za ocenjevanje v drugi in nadaljnjih fazah predstavljajo rezultati predhodnih faz. Na ta način strokovnjaki dobijo povratno informacijo o mnenjih drugih strokovnjakov in imajo možnost, da ponovno premislijo in tudi spremenijo prvotno oceno. Obenem pa pri tem niso izpostavljeni skupinskemu pritisku, zaradi katerega sicer morda ne bi želeli izraziti svojega mnenja. V postopku razvoja Instrumenta IDTS so strokovnjaki v treh valovih ocenili primernost in ustreznost posameznih tveganj. Z uporabo tega

³⁵ EU-OSHA. Bistveni elementi ocene tveganja, 2007. Vprašalnik št. 11. Dostopno na internetni strani: <http://osha.europa.eu/sl/publications/other/rat2007>; Dostopno na internetni strani: 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

³⁶ Inšpektorat RS za delo. Psihosocialni dejavniki tveganja na delovnem mestu, Evropska kampanja 2012. Dostopno na internetni strani: 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_delovnem_mestu/

³⁷ Vprašalnik psihosocialna tveganja (Finska). Dostopno na internetni strani: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Psiho_socialna_kampanja/10_Questionnaire_si.pdf

³⁸ Kratica delavnega naslova instrumenta, ki smo ga raziskovalci Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU razvijali v sklopu projekta PPDZ-S: Instrument za ekspertno napoved dejavnikov tveganj na delovnem mestu, povezanih s poklicnim stresom.

³⁹ De Meyrick, J. (2003). The Delphi method and health research. *Health Education*, 103(1): 7-16.

pristopa smo se izognili subjektivnim, neznanstveno osnovanim mnenjem in iz nadaljnega postopka izločili dejavnike tveganj, pri katerih je bila stopnja konsenza med strokovnjaki nizka. Razvoj Instrumenta IDTS je potekal v več fazah:

1. Oblikovanje preliminarne nabora tveganj, povezanih s poklicnim stresom, absentizmom, prezentizmom, fluktuacijo, izgorevanjem in težavami pri usklajevanju dela in družine

V začetni fazi smo oblikovali preliminarni nabor 186 dejavnikov tveganja na podlagi:

- a) pregleda in analize relevantnih mednarodnih raziskav s področja doživljanja poklicnega stresa;
- b) meta-analize slovenskih strokovnih in raziskovalnih publikacij za obdobje 2004-2010;
- c) statističnih podatkov o sociodemografskih, zdravstvenih, gospodarskih in ekonomskih gibanjih na ravni slovenskih statističnih regij za obdobje 2004-2010 in
- d) izvedbe fokusne skupine, ki so jo sestavljali strokovnjaki in raziskovalci na področju stresa na delovnem mestu ali/in z njim povezanih pojavov. Udeleženci fokusne skupine so pomembnost dejavnikov tveganja za razvoj pojavov, kot so absentizem, prezentizem, fluktuacija, izgorevanje ter usklajevanja dela in družine, ocenili na lestvici od 1 (sploh ne vpliva) do 5 (zelo močno vpliva). Na podlagi izračunanih aritmetičnih sredin (M) in standardnih deviacij (SD) smo po posameznih področjih oblikovali preliminarno listo tveganj, ki je vsebovala le pomembnejše dejavnike (njihova povprečna ocena pomembnosti višja od 2).

2. Oblikovanje končnega nabora tveganj s pomočjo spletne aplikacije vprašalnika

V drugi fazi je 23 strokovnjakov in raziskovalcev na področju problematike stresa, povezanega z delom, ter predstavnikov socialnih partnerjev (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije), v dveh valovih izpolnilo spletni vprašalnik, v katerem so na lestvici 1 (sploh ne vpliva) do 5 (zelo močno vpliva) ocenili vpliv posameznega dejavnika na razvoj pojavov, kot so absentizem, prezentizem, fluktuacija, izgorevanje ter na usklajevanja dela in družine. Dejavnike za končni nabor tveganj smo določali na podlagi visokih aritmetičnih sredin, nizkih standardnih deviacij ter diskriminativne veljavnosti posameznih dejavnikov.

3. Oblikovanje preliminarne verzije Instrumenta IDTS in njegovo testiranje v pilotnih podjetjih

V preliminarno verzijo Instrumenta IDTS za samooceno tveganj, povezanih s posledicami prekomernih obremenitev na delovnem mestu, smo uvrstili 130 dejavnikov tveganja, ki smo jih preoblikovali v prvoosebne trditve. Instrument IDTS od udeležencev zahteva, da *za obdobje zadnjega leta* na 5-stopenjski lestvici ocenijo, v kolikšni meri je vsaka od navedenih trditev značilna za njih oz. v kolikšni meri se strinjajo z njo (1 - sploh se ne strinjam s trditvijo/ nikoli ne velja zame; 5 - zelo se strinjam / večinoma velja zame), npr.: »V delovni organizaciji mi nudijo za obvladovanje težkih situacij in težav le malo podpore.«, »V moji delovni organizaciji je med sodelavci veliko tekmovalnosti«, »Moje delo ni zahtevno«, »Ni mi jasno, na kakšen način ocenjujejo mojo delovno uspešnost v delovni organizaciji«. Tveganja smo kvalitativno razvrstili v 17 kategorij, od katerih se 10 kategorij nanaša na tveganja, ki izvirajo iz značilnosti dela in delovne organizacije, 7 kategorij pa na dejavnike tveganja, ki izvirajo iz zaposlenega in okolja, v katerem živi.

3. Oblikovanje končne verzije Instrumenta IDTS

Preliminarno verzijo Instrumenta IDTS smo testirali v štirih pilotnih podjetjih projekta PPDZ-S (Lumar IG d.o.o., Steklarna Hrastnik d.d., Splošna bolnišnica Murska Sobota in Talum d.d.) in na zaposlenih v različnih delovnih organizacijah iz področij vzgoje in izobraževanja, zdravstva, policije, storitev in trgovine, informatike, bančništva, računovodstva in prodaje, javne uprave, proizvodnje in gradbeništva (skupno število udeležencev: 350). Na podlagi prelimiranih rezultatov konfirmatorne faktorske analize smo izločili 10 postavk, ki so kazale nizko nasičenost na pripadajočih kategorijah, in oblikovali končno verzijo Instrumenta IDTS, ki vsebuje 122 dejavnikov tveganj.

6. KATERA PODROČJA TVEGANJ OCENJUJEMO Z INSTRUMENTOM IDTS?

Instrument IDTS je zasnovan tako, da je z njim možno izdelati profil področij tveganj glede na obseg bremen, ki jih posamezni dejavniki tveganj predstavljajo za zaposlene. Vsebuje 122 dejavnikov tveganj, ki se razvrščajo v 17 kategorij, osnovanih glede na podobnost ter naravo tveganj in se povezujejo s povečano ranljivostjo zaposlenega za doživljanje prekomernega stresa na delovnem mestu, absentizma, prezentizma, fluktuacije, izgorelosti in težav pri usklajevanju dela in družine.

V Tabeli 1 je prikazanih 17 področij tveganj (kategorij), s pripadajočimi opisi glede na to, kakšna tveganja se uvrščajo v posamezno kategorijo.

Tabela 1. Poimenovanja in opisi kategorij dejavnikov tveganj, ki jih je mogoče identificirati z Instrumentom IDTS.

Kategorija	Opis
VSEBINA DELA	monotono delo, kratki delovni cikli, fragmentirano ali nesmiselno delo, premalo zahtevno delo, velika negotovost, stalno delo z ljudmi
DELOVNA OBREMENITEV/HITROST POTEKA DELA	prevelika ali premajhna delovna obremenitev, pomanjkanje nadzora nad hitrostjo poteka dela (delovni stroj določa hitrost dela), velik časovni pritisk, stalno časovni roki
URNIK DELA	delo v izmenah, nepredvidljiv delovni čas, dolg delovni čas, neprilagodljiv urnik dela, delovni čas, ki omejuje prostočasne aktivnosti in socialne stike
NADZOR	majhno sodelovanje pri odločanju, pomanjkanje nadzora nad delovno obremenitvijo, hitrostjo dela, menjavo dela
DELOVNO OKOLJE IN DELOVNA OPREMA	problemi z zanesljivostjo, dostopnostjo, primernostjo in vzdrževanjem ter popravilom opreme in zmogljivosti; slabe delovne razmere, kot so pomanjkanje prostora, slaba osvetljenost ali prekomeren hrup
ORGANIZACIJSKA KULTURA IN FUNKCIJA	slabo obveščanje, nizka raven podpore pri reševanju težav in osebnem razvoju, neopredeljeni organizacijski cilji
MEDOSEBNI ODNOSI NA DELOVNEM MESTU	družbena ali fizična izolacija, slab odnos z nadrejenimi, medosebni nesporazum, pomanjkanje socialne podpore
VLOGA IN ODGOVORNOST V ORGANIZACIJI	nejasnost vloge, konflikti vlog, odgovornost za ljudi
RAZVOJ POKLICNE KARIERE	mirovanje poklicne kariere in negotovost v zvezi z napredovanjem, nezasluženo napredovanje ali ni zasluženega napredovanja, slabo plačilo, negotova zaposlitev, nizka družbena vrednost dela
RAZMEJITEV ZASEBNEGA ŽIVLJENJA IN DELA	nasprotja med zahtevami dela in zahtevami zasebnega življenja, majhna podpora družine, problemi v zvezi z dvojno poklicno kariero
DRUŽINSKE RAZMERE ZAPOSLENEGA	enostarševske, večgeneracijske družine, težave v odnosih s partnerjem in otroci, spremembe v družini
PSIHOFIZIČNO ZDRAVSTVENO STANJE ZAPOSLENEGA	telesne in psihične bolezni oz. nagnjenost k tem boleznim
OSEBNOSTNE ZNAČILNOSTI	nasprotovanje dela in osebnih vrednot, potreba po dokazovanju, perfekcionizem, strah pred napakami, neorganiziranost, precenjevanje sposobnosti, popustljivost, slabe delovne navade
ODNOS DO DELA	delo predstavlja pomembno vrednoto, slabo prilagajanje spremembam pri delu, želja po dokazovanju pri delu, neustrezno spoprijemanje s stresom pri delu
DODATNE OBREMENITVE IZVEN DELA	negotove oblike zaposlitve, druga dela, dodatno izobraževanje, finančno vzdrževanje članov družine, nega dolgotrajno bolnih družinskih članov
SKRB ZASE	neurejen življenjski slog, nekoriščenje dopusta in bolniškega staleža, pomanjkanje časa zase, za prijatelje, prostočasne aktivnosti
OBREMENITVE KOT POSLEDICA SOCIODEMOGRAFSKIH OKOLIŠČIN	slabe bivalne razmere, prenizek dohodek, slabe prometne povezave do dela, slaba dostopnost vrtcev, zdravstvene službe, regija bivanja

7. POSTOPEK UPORABE INSTRUMENTA IDTS

Instrument IDTS lahko uporabite kot ocenjevalno orodje za določanje intenzitete, obsega in vrste obremenitev zaposlenega na ravni skupine ali na ravni posameznika.

Če boste opravili oceno tveganj, ki jim je izpostavljena določena poklicna skupina zaposlenih, najprej natisnite Instrument IDTS v ustreznem številu izvodov (datoteka: 2_VPRAŠALNIK_INSTRUMENT IDTS_V1). Respondentom (zaposlenim, ki bodo izpolnjevali Instrument IDTS), pojasnite namen in cilje izvedbe ocene ter jim posredujte navodila za izpolnjevanja vprašalnika. Izpolnjevanje vprašalnika traja v povprečju okrog 15-20 minut. Zagotovite anonimnost osebam, ki bodo izpolnile Instrument IDTS! Naj ga izpolnijo brez podajanja svojih imen ali priimkov in ga oddajo na način, ki ne omogoča identifikacije izpolnjenega vprašalnika z njegovim respondentom (predlagamo oddajanje vprašalnikov v zaprtih kuvertah ali v zbirne škatle). Zagotovite zaposlenim, da podatki in rezultati, ki bodo pridobljeni z izvedbo presoje izpostavljenosti obremenitvam, ne bodo ogrožali njihovega dela oz. položaja na delovnem mestu. Primarni cilj pridobivanja podatkov z Instrumentom IDTS je predvsem v tem, da vaša delovna organizacija prouči, kakšnim tveganjem so izpostavljeni zaposleni v njej ter na osnovi teh izsledkov pripravi ustrezne ukrepe za varovanje in promocijo zdravja ter dobrega počutja zaposlenih.

V kolikor se boste odločili, da omogočite možnost povratne informacije posameznikom, oz. bodo respondenti izkazali željo po njej, lahko to opravite na 2 načina. Če izpolnjujejo vprašalnik ročno, naj v splošnem delu Instrumenta IDTS v posebej označen prostor (*šifra po izbiri*) vnesejo svojo šifro in si jo zapomnijo. V excelovi datoteki 2_VNOS IN VREDNOTENJE_INSTRUMENT IDTS_V1 (delo z njo je opisano v naslednjem poglavju) boste našli navodilo, kako iz baze podatkov skupine z enostavnimi koraki izluščite individualne profile obremenitev. V primeru, da je zaposleni več del v excelovem okolju, lahko samostojno izpolni Instrument IDTS v elektronskem okolju. Temu je namenjena excelova datoteka 2_VNOS IN VREDNOTENJE_INSTRUMENT IDTS_V1. Posredujte mu jo, v njej bo lahko po navodilih izpolnil Instrument IDTS neposredno v zavijka datoteke (*vnos splošni podatki; vnos IDTS*) in si po navodilih izdelal svoj profil tveganj, ki ga lahko tudi natisne.

Ker se z Instrumentom IDTS preverja tveganja, ki so povezana tako z naravo delovnega mesta in vsebinami dela, je priporočljivo, da oblikujete skupine zaposlenih iz posameznih poklicev glede na podobnost njihovih delovnih okolij oz. glede na vsebinsko sorodna delovna mesta. Na primer, združite posamezne poklicne profile glede na značilnosti, za katere menite, da ustvarjajo homogeno poklicno skupino oz. skupino zaposlenih na nekem delovnem mestu: SKUPINA 1: delo v prodaji, nabavi, komercialisti; SKUPINA 2: direktorji, vodje, managerji; SKUPINA 3: razvojni tehnologi, konstruktorji, SKUPINA 4: delo v proizvodnji, SKUPINA 5: administrativno osebje (tajnice, referenti, računovodje), itd. Tako boste lahko izdelali bolj zanesljive skupinske profile obremenitev zaposlenih v okviru določenega delovnega mesta, kakor pa v primeru, da vse zaposlene uvrstite v zgolj v eno skupino (narava in intenziteta obremenitev računovodij se namreč zelo razlikujeta od obremenitev zaposlenih v proizvodnji ali razvojnih tehnologov). V uvodnem delu Instrumenta IDTS boste našli poseben prostor, kamor lahko vnesete zaznamek, v katero poklicno skupino (oz tip delovnega mesta) se uvršča zaposleni, ki izpolnjuje vprašalnik (*poklicna skupina*). Podatke za vsako

poklicno skupino je potrebno vnašati ločeno tako, da se vsaki poklicni skupini dodelite svojo excel datoteko in jo tudi shranite pod ustreznim imenom (npr. 2_VNOS IN VREDNOTENJE_INSTRUMENT IDTS_V1_SKUPINA 1).

7.1. Tehnična navodila za uporabo in vrednotenje rezultatov, dobljenih z Instrumentom IDTS

Za uporabo excel datoteke 2_VNOS IN VREDNOTENJE_INSTRUMENT IDTS_V1, namenjene vnosu in vrednotenju podatkov Instrumenta IDTS, zadostuje osnovno poznavanje dela v okolju excel (vnos podatkov, kopiranje, lepljenje, tiskanje).

Tehnična navodila v nadaljevanju tega poglavja so namenjena seznanjanju oseb, ki bodo vnašale in pripravile analizo podatkov, z uporabo excelove datoteke 2_VNOS IN VREDNOTENJE_INSTRUMENT IDTS_V1. Navodila za vnos odgovorov iz vprašalnika Instrumenta IDTS, izdelavo baze IDTS, izdelavo profila obremenitev ter ocene tveganj za razvoj poklicnega stresa in njegovih škodljivih posledic najdete tudi v vsakem delovnem listu te excelove datoteke v oranžnih okvirjih. Pred uporabo te datoteke obvezno preberite še list »navodila za uporabo«, ki se nahaja v omenjeni datoteki.

Datoteka 2_VNOS IN VREDNOTENJE_INSTRUMENT IDTS_V1 je zaščiten dokument, ki omogoča vnašanje in kopiranje podatkov v za to predvidene stolpce, ne omogoča pa drugih posegov s strani uporabnikov, ki bi lahko ogrozili pravi izračun končnih rezultatov in obdelavo podatkov. Datoteka najbolje deluje v okolju Windows, MS Office 2007 ali v še novejših verzijah MS Office. Ne bo pa pravilno delovala v starejši verzijah okolja MS Office.

V nadaljevanju je na praktičnih primerih po korakih opisan postopek vnosa odgovorov, izdelave baze in izrisa profila obstoječih obremenitev in ocene tveganj za razvoj negativnih pojavov na delovnem mestu za posameznega zaposlenega (v nadaljevanju: respondenta) oz. poklicno skupino. Excelova datoteka je zasnovana tako, da za vsakega zaposlenega vpišete splošne podatke v vnosno masko (s črno odebeljene stolpce, v delovnem listu »baza splošni podatki«), jih shranite v bazo splošnih podatkov (delovni list z imenom »baza splošni podatki«), vnesete podatke iz ocenjevalnega dela vprašalnika Instrumenta IDTS (v delovnem listu »vnos IDTS«), shranite odgovore v bazo IDTS (delovni list z imenom »baza IDTS«), nazadnje pa pripravite vnosno masko (s črno odebeljene stolpce) za vnos odgovorov naslednjega respondenta, tako da pobrišete odgovore prejšnjega respondenta.

Ne pozabite sproti shranjevati podatkov! Na podlagi vnešenih odgovorov v »bazi splošnih podatkov« in »bazi IDTS« se vam bodo grafično izpisali 3 rezultati: pregled sociodemografskih, zdravstvenih in poklicnih značilnosti zaposlenih (1), profil obstoječih tveganj, ki najbolj obremenjujejo zaposlene (2) in ocena tveganja za razvoj poklicnega stresa in z njim povezanih škodljivih posledic (3).

7.1.1. Vnos podatkov, izdelava baze ter izris profila obremenitev in tveganj

7.1.1.1. Vnos podatkov

Pri vnašanju podatkov (iz ročno izpolnjenih vprašalnikov Instrumenta IDTS) sledite zaporedju delovnih listov. Najprej vnesite splošne podatke za posameznega respondenta v list »vnos splošni podatki«, kot je prikazano spodaj. Vsakemu respondentu določite poljuben ID, ki naj obvezno vsebuje 1 ali več črk, lahko pa tudi kombinacijo črk in števil (primer ID-ja v zelenem okvirju).

V kolikor izpolnjujete Instrument IDTS neposredno v to datoteko, na vprašanja odgovarjate tako, da izberete eno izmed ponujenih možnosti iz stolpca B in jo vpišete v odebeljeni stolpec C.

SPLOŠNI PODATKI			ID (IDENTIFIKACIJSKA ŠTEVILKA RESPONDENTA)	test1
1. Spol:	1= moški 2= ženski			1
2. Starost:	1= 18-30 let 2= 31-40 let 3= 41-50 let 4= 50 plus			2
3. Stopnja izobrazbe:	1= OŠ ali manj (I., II.) 2= krajše usposabljanje (III.) 3= Poklicna šola (IV.) 4= Srednja šola (V.) 5= Višja šola (1. stopnja) (VI.) 6= Fakulteta, visoka šola (VII.) 7= Specializacija ali magistriraj (VII./2) 8= Doktorat znanosti (VIII.)			3
4. Stan:	1= samski, ločen, vdovel 2= partnerski odnos			1
5. Otroci:	1= da, 2= ne			2
6. Živim:	1= sam 2= sam z otroki 3= s partnerjem brez otrok 4= s partnerjem in z otroki			1
7. Sem v skupnem gospodinjstvu:	1= s svojimi oz. s partnerjevimi starši 2= s svojimi oz. s partnerjevimi stariji starši 3= s svojimi oz. z drugimi partnerjevimi sorodniki 4= z drugimi ne-sorodniki 5= nimam skupnega gospodinjstva			1
8. Ali ste imeli v zadnjih 12 mesecih katero od spodaj naštetih zdravstvenih težav (označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas)?	težave s sluhom (1=da, 2=ne) kožna obolenja (1=da, 2=ne)			2 2

navodila za uporabo **vnos splošni podatki** vnos IDTS baza splošni podatki baza IDTS IDTS profil oce

Slika 1. Vnos podatkov

7.1.1.2. Nekatere posebnosti pri vnosu splošnih podatkov

Pri vnosu splošnih podatkov bodite pozorni pri vprašanju 10! Če respondent ne jemlje nobenih zdravil, morate označiti pri odgovoru »nobeno« (1=da, 2=ne) odgovor 1, kot prikazuje slika. Pri vprašanju 12 odgovor vpišite v celici, ki sta na sliki označeni z zeleno barvo.

Pri vprašanju 15 izberite geografsko /statistično regijo, v kateri je respondent prebival večino časa v zadnjih 12 mesecih, zato lahko prihaja do tega, da se regija prebivališča razlikuje od regije delovnega mesta.

36	10. Ali morate redno jemati kakšno od naštetih zdravil? (vpišite pri tistih odgovorih, ki veljajo za vas, 1, pri ostalih pa 2):	3= niso izumljeni	1
37	nobeno (1=da, 2=ne)		2
38	za uravnavanje krvnega tlaka (1=da, 2=ne)		2
39	za uravnavanje holesterola (1=da, 2=ne)		2
40	za uravnavanje delovanja ščitnice (1=da, 2=ne)		2
41	za uravnavanje sladkorja (1=da, 2=ne)		2
42	proti bolečinam (1=da, 2=ne)		2
43	proti anksioznosti (1=da, 2=ne)		2
44	proti depresiji (1=da, 2=ne)		2
45	proti nespečnosti (1=da, 2=ne)		2
46	proti alergiji (1=da, 2=ne)		2
47	za preprečevanje epileptičnih napadov (1=da, 2=ne)		2
48	drugo (1=da, 2=ne)		2
49	11. Na katerem delovnem mestu delate trenutno?	vzdrževalec	1,42
50	12. Koliko časa delate na sedanjem delovnem mestu (napišite število let in mesecev)?		
51	13. Na kakšen način ste zaposleni na tem delovnem mestu?	1= nedoločen čas 2= določen čas 3= drugo	1
52	14. V kakšnem obsegu ste zaposleni na tem delovnem mestu?	1= polni delovni čas 2= s skrajšanim delovnim časom 3= drugo	1
53	15. V kateri geografski (statistični) regiji prebivate?	1= Pomurska, 2= Zasavska, 3= Spodnjeposavska, 4= Koruška, 5= Podravska, 6= JV Slovenija, 7= Savinjska, 8= Notranjskokraška, 9= Gorenjska, 10= Obalnodravska, 11= Goriška, 12= Osrednjeslovenska	10

leta	meseči
1	6

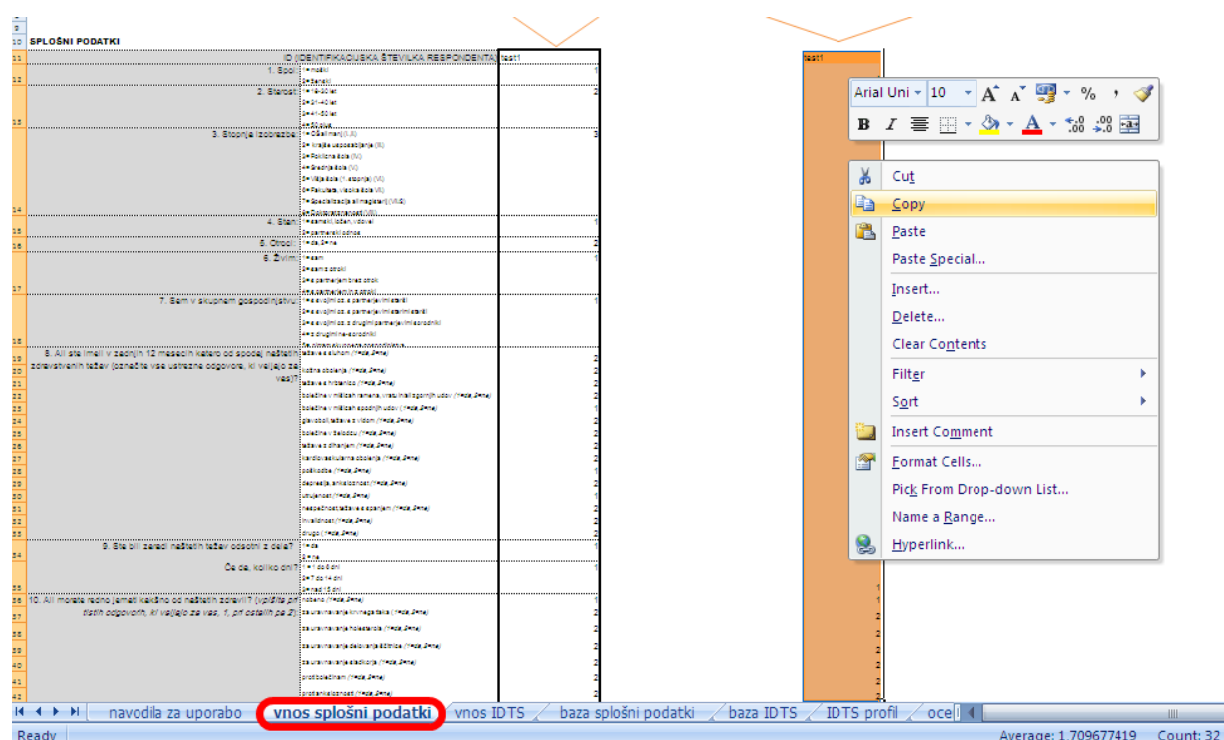
navodila za uporabo **vnos splošni podatki** vnos IDTS baza splošni podatki baza IDTS IDTS profil oče

Slika 2. Nekatere posebnosti pri vnosu splošnih podatkov.

7.1.1.3. Kopiranje podatkov iz vnosne maske

Ko zaključite z vnosom splošnih podatkov respondenta, označite stolpec H v oranžni barvi in s kombinacijo tipk »Ctrl+C« oz. s klikom na desno tipko računalniške miške izberete možnost »Copy« (kopiraj).

Tudi v listu »vnos IDTS« kamor boste vnašali ocene obremenitev se bodo odgovori, ki jih je potrebno ročno kopirati, izpisali v oranžnem stolpcu (stolpec G).

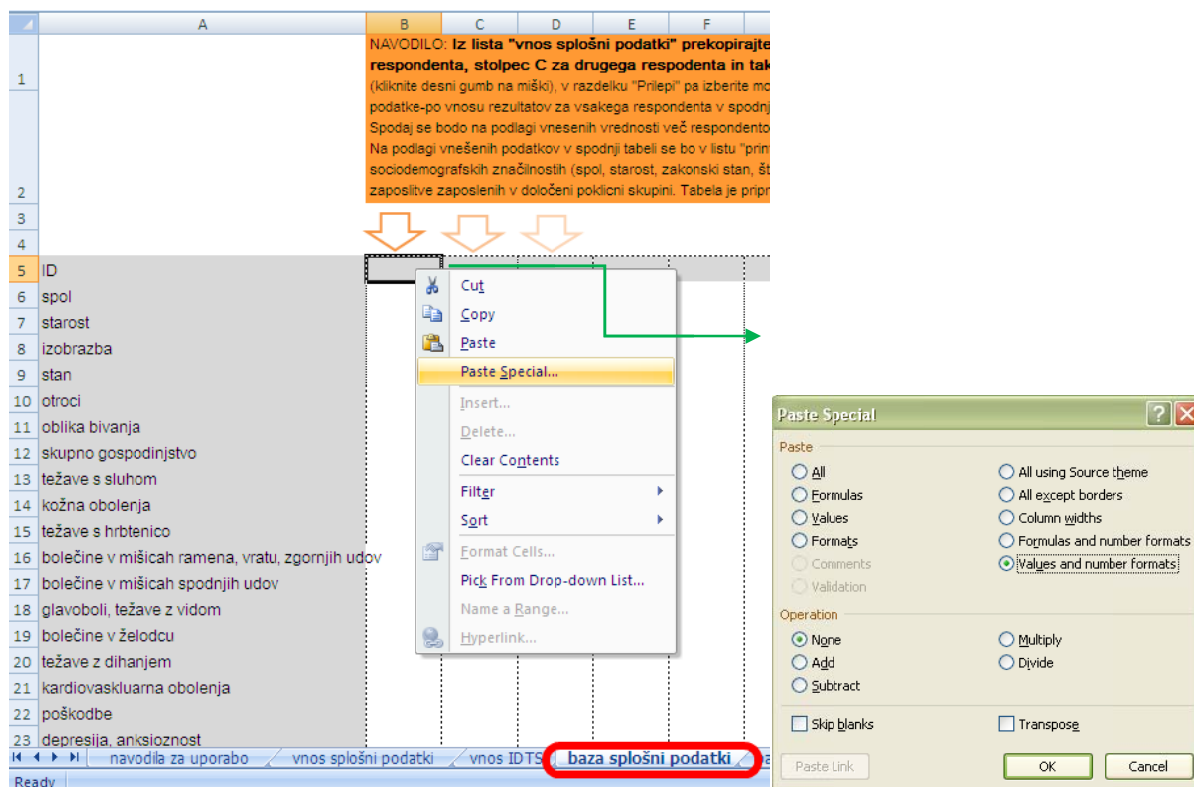


Slika 3. Kopiranje podatkov iz vnosne maske.

7.1.1.4. Lepljenje podatkov

Odgovore iz stolpca H iz lista »vnos splošni podatki« prilepite v stolpec B v listu »baza splošni podatki«, tako da izberete možnost »Posebno lepljenje« in znotraj te možnosti »Vrednosti in številске oblike«, kot kaže slika.

Enak postopek ponovite tudi pri kopiranju podatkov iz »vnos IDTS« v »baza IDTS«.



Slika 4. Lepljenje podatkov.

7.1.1.5. Izdelava baze podatkov Instrumenta IDTS

Odgovore na splošna vprašanja za vsakega naslednjega respondenta prekopirate v sosednji stolpec v listu »baza splošni podatki«, kot označuje zelena puščica. Ne pozabite shraniti rezultatov vsakič, ko dodate odgovore novega respondenta v »bazo splošnih podatkov« ali v »bazo IDTS«. To storite s kombinacijo tipk »Ctrl+S« oz. s klikom miške na simbol z disketo zgoraj v orodni vrstici.

Enak postopek, kot ste ga uporabili pri izdelavi »baze splošnih podatkov«, uporabite tudi za izdelavo »baze IDTS«.

NAVODILO: Iz lista "vnos splošni podatki" prekopirajte podatke iz stolpca A za prvega respondenta, stolpec B za drugega respondenta in tako dalje. "Posebno lepljenje" (kliknite desni gumb na miški), v razdelku "Prilepi" pa izberite "Številsko obliko". Sproti shranjujte podatke-po vnosu rezultatov za vsakega respondenta kliknite "Ctrl+S" oz. ikono z disketo v excelovem meniju. Spodaj se bodo na podlagi odgovorov začela izpisovati povprečja za poklicno skupino. Na podlagi vnešenih podatkov v spodnji tabeli se bo v listu "print tabela splošni podatki" o sociodemografskih značilnostih (spol, starost, zakonski stan, število otrok).

ID	test1	test2
1	1	2
2	2	3
3	3	5
4	1	2
5	2	1
6	1	2
7	1	5
8	2	1
9	2	2
10	2	2
11	2	2
12	2	2
13	1	2
14	2	2
15	2	2
16	2	2
17	1	2
18	2	2
19	2	2
20	2	2
21	2	2
22	1	2
23	2	2
24	1	2
25	2	2
26	2	2

navodila za uporabo vnos splošni podatki vnos IDTS **baza splošni podatki** baza IDTS

Slika 5. Izdelava baze splošnih podatkov.

7.1.1.6. Varnostna opozorila ob napačnih vnosih

Ko vnašate odgovore v vnosno masko (stolpec B v listu »vnos IDTS« oz. stolpec C v listu »vnos splošni podatki«) se vam lahko zgodi, da se zatipkate, kot kaže spodnji primer, oz. vnesete neustrezno vrednost. V takem primeru se vam bo izpisalo opozorilo »Napačen vnos«, ki vas bo opomnilo na dovoljen razpon odgovorov. Ko boste izbrali možnost »Retry« oz. »Cancel«, boste lahko še enkrat vnesli odgovor. V primeru, da respondent ni odgovoril na določeno postavko Instrumenta IDTS ali v splošnem delu, pustite prazno celico pri tej postavki oz. vprašanju.

vnasajte v stolpec B

1. O delu, ki ga moram opraviti, dobivam nejasne, pomanjkljive ali nasprotujoče si informacije ali navodila.	1
2. Za napredovanje na delovnem mestu dobivam malo spodbud.	5
3. Moj osebni dohodek je prenizek glede na moj vložen napor pri delu.	5
4. V moji delovni organizaciji je malo komunikacije oz. zaupanja med vodstvom in zaposlenimi.	5
5. S svojimi sodelavci imam napet in konflikten odnos.	22
7. Za moj poklic oz. moje delo je z...	
12. Nadrejeni delavci so pomanjkljivo sposobni za vodenje organizacije.	
13. Ni mi jasno, na kakšen način ocenjujejo moje delovno uspešnost v delovni organizaciji.	
14. Obseg mojih delovnih nalog je majhen.	
15. Opravljam več različnih delovnih nalog hkrati.	
16. Postopki mojega dela se stalno spreminjajo.	
17. Med moje delovne naloge sodijo tudi pogovori s strankami (klienti, pacienti, varovanci), ki so čustveno obremenjujoči.	
kjer sem zaposlen, je v zadnjem letu prišlo do sprememb, kot so reorganizacija, sprememba lastništva, stečaj podjetja, odpuščanje delavcev.	
19. Če naredim napako na delovnem mestu, ima to lahko hude posledice (materialno ali drugo težko popravljivo škodo).	
20. Pri svojem delu imam veliko opravka z ljudmi (strankami, klienti, uporabniki).	
21. Moje delo je zelo zahtevno.	
22. Delodajalec me ne podpira pri mojem osebnem razvoju.	
23. Obseg mojih delovnih nalog je velik.	
24. Z nadrejenimi imam napet in konflikten odnos.	
25. V moji delovni organizaciji se dogajajo kršitve pravil vedenja.	
26. Moje delo vključuje veliko časovnih rokov v kratkem času.	

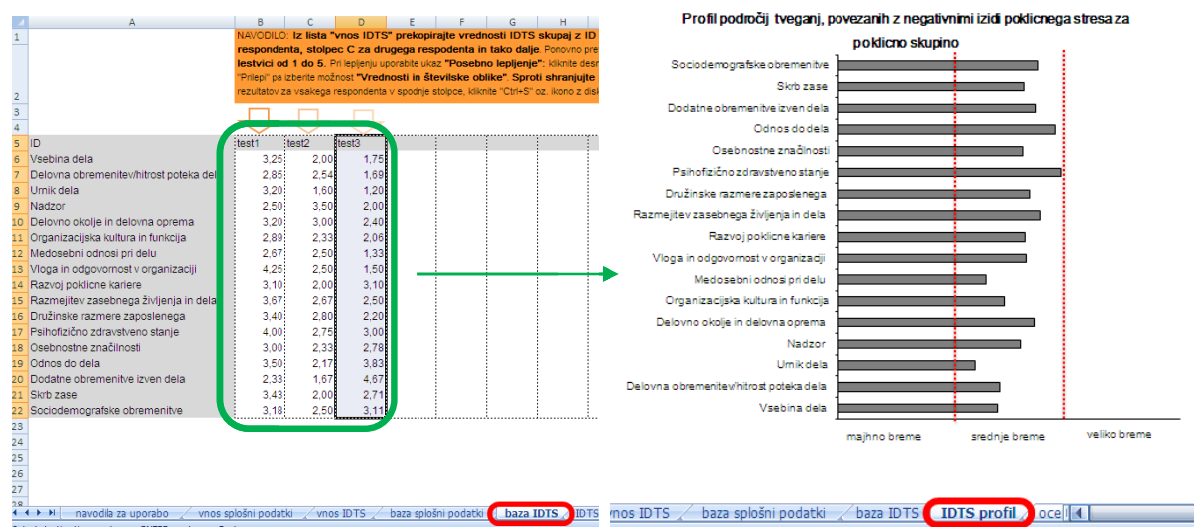
vnos splošni podatki **vnos IDTS** baza splošni podatki baza IDTS IDTS profil oceli

Slika 6. Varnostna opozorila ob napačnih vnosih.

7.1.1.7. Profil področij tveganj za določeno poklicno skupino

Profil področij tveganj, z rdečimi mejami med posameznimi intenzitetami obremenitev (majhno, srednje in veliko breme) se pri določeni poklicno skupino, se izriše v obliki vodoravnih stolpcev na podlagi vnešenih podatkov v »bazi IDTS«. Profil se spreminja sproti, ko dodajate podatke za nove respondente v bazo IDTS.

Če želite profil natisniti, najdete profil, pripravljen za tisk, v listu »print IDTS profil področij«, skupaj z razlago vsebin posameznih področij tveganj.

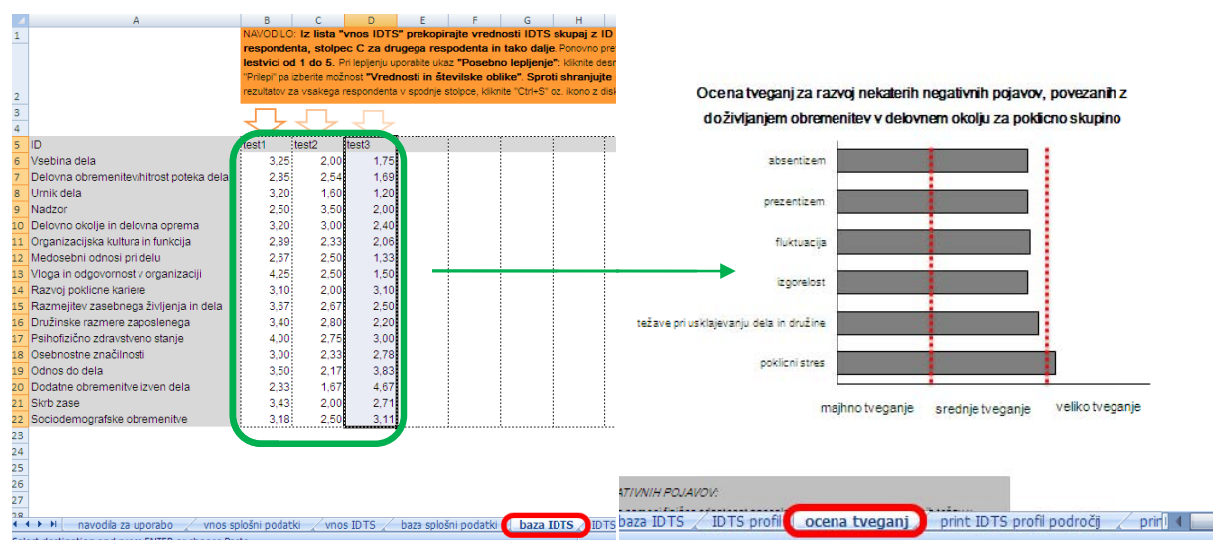


Slika 7. Profil področij tveganj za poklicno skupino.

7.1.1.8. Ocena tveganj za razvoj škodljivih posledic zaradi izpostavljenosti obremenitvam v delovnem okolju za določeno poklicno skupino

Drugi rezultat Instrumenta IDTS, ki ga dobimo na podlagi vnešenih podatkov v »bazo IDTS«, je ocena tveganj za razvoj nekaterih negativnih pojavov, povezanih z doživljanjem obremenitev zaposlenih, ki sestavljajo določeno poklicno skupino. Tudi ta se spreminja sproti, medtem ko dopolnjujete bazo IDTS.

Če želite oceno tveganj natisniti, kliknite na list »print ocena tveganj« in izberite možnost tiskanja.



Slika 8. Ocena tveganj za razvoj škodljivih posledic zaradi izpostavljenosti obremenitvam v delovnem okolju.

7.1.1.9. Profil področij tveganj za posameznika

Če želite izdelati profil področij tveganj za določenega posameznika, izberite in kopirajte v »bazi IDTS« njegove podatke in jih s funkcijo posebnega lepljenja (opisana je pri sliki 4) prilepite v oranžen C stolpec v listu »IDTS profil«.

Ponovite isti postopek, če želite izdelati oceno tveganj za določenega posameznika, tako da prilepite njegove podatke iz lista »baza IDTS« kopirate v stolpec N v listu »ocena tveganj«.

NAVODILO: Iz lista "vnos IDTS" prekopirajte vrednosti IDTS skupaj z ID respondenta, stolpec C za drugega respondenta in tako dalje. Ponovno prelepiš od 1 do 5. Pri lepljenju uporabite ukaz "Posebno lepljenje": kliknite desni "Prilepi" pa izberite možnost "Vrednosti in številске oblike". Sproti shranjujete rezultate za vsakega respondenta v spodnje stolpce, kliknite "Ctrl+S" oz. ikono z disketo.

ID	test1	test2	test3
Vsečina dela	3,25	2,0	1,75
Delovna obremenitev/hitrost poteka dela	2,85	2,5	1,39
Urniki dela	3,20	1,6	1,20
Nadzor	2,50	3,5	2,00
Delovno okolje in delovna oprema	3,20	3,0	2,40
Organizacijska kultura in funkcija	2,89	2,3	2,06
Medosebni odnosi pri delu	2,67	2,5	1,33
Vloga in odgovornost v organizaciji	4,25	2,5	1,50
Razvoj poklicne kariere	3,10	2,0	3,10
Razmejitve zasebnega življenja in dela	3,67	2,6	2,50
Družinske razmere zaposlenega	3,40	2,8	2,20
Psihofizično zdravstveno stanje	4,00	2,7	3,00
Osebnostne značilnosti	3,00	2,3	2,78
Odnos do dela	3,50	2,1	3,33
Dodatne obremenitve izven dela	2,33	1,6	4,37
Skrb zase	3,43	2,0	2,71
Sociodemografske obremenitve	3,18	2,5	3,11

OPOMBU: V to celico prilepite ID respondenta. V spodnje oranžno označene celice prilepite njegove rezultate na IDTS-U.

Worksheet tabs: navodila za uporabo, vnos splošni podatki, vnos IDTS, baza splošni podatki, **baza IDTS**, IDTS, IDTS profil, ocena tveganj, print IDTS profil področij, print ocena tveganj.

Slika 9. Profil področij tveganj za posameznika.

7.1.1.10. Pregled sociodemografskih, zdravstvenih in zaposlitvenih značilnosti poklicne skupine na podlagi splošnih podatkov

V zadnjem delovnem listu (»print tabela splošni podatki«) se bo na podlagi vnešenih splošnih podatkov določene poklicne skupine, izrisala tabela njihovih sociodemografskih, zdravstvenih in zaposlitvenih značilnosti na skupinski ravni. Ta vam omogoča širši pregled značilnosti skupine, glede na to, kakšen je delež moških in žensk je njej, kakšna je izobrazbena struktura skupine, katere bolezni prevladujejo, idr.

Hkrati pa s temi podatki lahko koristno dopolnite rezultate ocene obremenitev na delovnem mestu in ocene tveganj za razvoj škodljivih posledic (kot so prikazani na Slikah 12 in 13).

V kolikor boste pripravili profile obremenitev in tveganj za posameznika, se bodo v tej tabeli izpisali zgolj njegovi rezultati, in v tabeli se bodo pojavile vrednosti v obliki 100% pri tistih odgovorih, ki jih je označil, da veljajo zanj.

A	B	C	D	E	F	G	H	I
PREGLED SOCIODEMOGRAFSKIH, ZDRAVSTVENIH IN ZAPOSLOTIVENIH ZNAČILNOSTI V POKLICNI SKUPINI								
Vprašanih IDTS je izpolnjevalo	3 oseb, in sicer	33 % moških in	67 % žensk					
Starostna sestava zaposlenih je bila sledeča:	0 % starih med 18 in 30 let. 33 % starih med 31 in 40 let. 67 % starih med 41 in 50 let. 0 % starih nad 51 let.							
Izobrazbena sestava zaposlenih je bila sledeča:	0 % s končano OŠ ali manj. 0 % s končanim krajšim izobraževanjem (USO programi). 33 % s poklicno šolo. 0 % s srednjo šolo. 67 % z višjo šolo. 0 % s fakulteto oz. visoko šolo. 0 % s specializacijo ali magistranjem. 0 % s doktoratom znanosti.							
Glede na zakonski stan je delovalo:	33 % samostojnih ali magisterjem. 67 % poročenih ali sodelovalnih.							
Delež zaposlenih z otroki:	67 % zaposlenih ima vsaj enega (ali več) otrok.							
Delež zaposlenih v enostanovni družini (živijo sami z otroki):	67 % zaposlenih.							
Delež zaposlenih brez lastnega gospodarstva:	33 % zaposlenih.							
Opisane zdravstvene težave v preteklih 12 mesecih:	67 % zaposlenih je imelo težave s sluhom. 0 % zaposlenih je imelo kožna obolenja. 0 % zaposlenih je imelo težave s hrbtenico. 0 % zaposlenih je imelo bolečine v mišicah zgornjih udov. 33 % zaposlenih je imelo bolečine v mišicah spodnjih udov. 0 % zaposlenih je imelo glavobole, težave z vidom. 0 % zaposlenih je imelo bolečine v želodcu.							

Slika 10. Pregled sociodemografskih, zdravstvenih in zaposlitvenih značilnosti poklicne skupine na podlagi splošnih podatkov.

7.1.1.11. Brisanje podatkov iz vnosne maske

Predn začnete z vnosom podatkov za naslednjega respondenta, morate najprej počistiti odgovore predhodnega respondenta v listih »vnos splošni podatki« in »vnos IDTS«. To najlažje naredite tako, da označite celotni stolpec B v listu »vnos IDTS« oz. stolpec C v listu »vnos splošni podatki« do vprašanja 12 in kliknete tipko »Delete«.

V listu »vnos splošni podatki« ne boste mogli pobrisati odgovorov z enim klikom, ker vsebuje celica pri vprašanju 12 formulo. Zato označite stolpec B do vprašanja 12, kot prikazuje slika, in kliknete »Delete«. Posebej pobrišite odgovore v celicah, označenih z zeleno (leta in meseci), in nato še odgovore na vprašanja od 13 do 15.

	A	B	C	D
26		težava z dihanjem (fada, žena)	2	
27		kardiovaskularna obolenja (fada, žena)	2	
28		poškodbe (fada, žena)	2	
29		depresija, anksioznost (fada, žena)	2	
30		utrujenost (fada, žena)	2	
31		nepačnost, težave s spanjem (fada, žena)	2	
32		invalidnost (fada, žena)	2	
33		drugo (fada, žena)	2	
34	9. Ste bili zaradi naštetih težav odsotni z dela?	1=da 2=ne	2	
35	Če da, koliko dni?	1=1 do 6 dni 2=7 do 14 dni 3=nad 15 dni	2	
36	10. Ali morate redno jemati kakšno od naštetih zdravil? (vpisite pri tistih odgovorih, ki veljajo za vas, 1, pri ostalih pa 2)	1=ne 2=da	1	
37		za uravnavanje krvnega tlaka (fada, žena)	2	
38		za uravnavanje holesterola (fada, žena)	2	
39		za uravnavanje delovanja ščitnice (fada, žena)	2	
40		za uravnavanje sladkorne (fada, žena)	2	
41		proti bolečinam (fada, žena)	2	
42		proti anksioznosti (fada, žena)	2	
43		proti depresiji (fada, žena)	2	
44		proti napačnosti (fada, žena)	2	
45		proti alergiji (fada, žena)	2	
46		za preprečevanje epileptičnih napadov (fada, žena)	2	
47		drugo (fada, žena)	2	
48		11. Na katerem delovnem mestu delate trenutno?	1=tajnica	
49	12. Koliko časa delate na sedanjem delovnem mestu (napišite število let in mesecev)?	30,00		
50	13. Na kakšen način ste zaposleni na tem delovnem mestu?	1=neodločen čas 2=odločen čas 3=drugo	1	
51	14. V kakšnem obsegu ste zaposleni na tem delovnem mestu?	1=polni delovni čas 2=skrajšan delovni časom 3=drugo	2	
52	15. V kateri geografski (statistični) regiji prebivate?	1=Pomurska, 2=Zasavska, 3=Boschjeslovska, 4=Koroška, 5=Podlavska, 6=JV Slovenija, 7=Evropska, 8=Notranjsko-kraška, 9=Gorenjska, 10=Obalno-kraška, 11=Bošnja, 12=Osrednjeslovenska	2	

Opozorilo
Za ID izberite kombinacijo črk ali kombinacijo črk in števil.

leta
meseči

navodila za uporabo

vnos splošni podatki

vnos IDTS

baza splošni podatki

baza IDTS

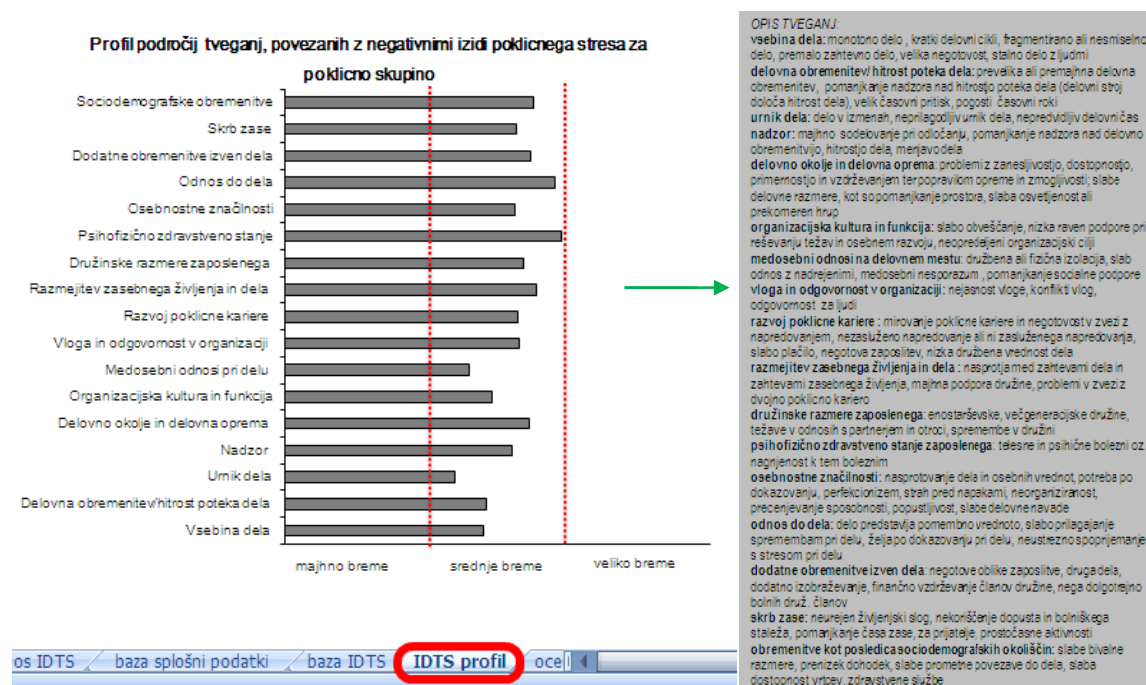
IDTS profil

Slika 11. Brisanje podatkov iz vnosne maske.

7.2. Smernice za razlago rezultatov Instrumenta IDTS

7.2.1. Razlaga profila področij tveganj

Grafični izpis profila področij tveganj, ki jih dobimo z Instrumentom IDTS prikazuje različna tveganja, ki obremenjujejo zaposlene v njihovem delovnem okolju, kot tudi izven njega. 17 področij tveganj je razvrščenih v 3 skupine, glede na to, kakšna je njihova intenziteta in obseg. Področja tveganj so izrisana v obliki vodoravnih stolpcev. Tveganja, ki se izrišejo tako, da ne prestopijo prve rdeče meje, v manjši meri obremenjujejo zaposlene. Če ponazorimo na konkretnem primeru na Sliki 12, se v to skupino ni uvrstilo nobeno področje tveganj. Tveganja, ki se izrišejo preko prve rdeče linije, so srednje obremenjujoča za zaposlene. Na podlagi primera Slike 12 bi se v to skupino uvrstila naslednja tveganja: »skrb zase«, »dodatne obremenitve izven dela«, »odnos do dela«, itd. Tveganja, ki se izrišejo čez drugo rdečo mejo, predstavljajo veliko breme za zaposlene. V konkretnem primeru na Sliki 12 v to skupino ni padlo nobeno področje tveganj, lahko pa vidimo, da je bilo »psihofizično zdravstveno stanje« zelo blizu te meje. Podrobnejše opise področij tveganj, t.j. dejavnike ki jih sestavljajo, lahko najdete v sivih komentarjih na desni strani delovnega lista (v listih »IDTS profil« in »print IDTS profil področij«). Profil obremenitev lažje interpretiramo, če preverimo še sociodemografske, zdravstvene in zaposlitvene značilnosti te skupine v tabeli splošnih podatkov. Tako lahko ugotovimo npr., da gre za pretežno starejše delavce, z nizko izobrazbeno strukturo in več zdravstvenimi problemi idr. Pri interpretaciji rezultatov se je potrebno zavedati, da se nanašajo na okoliščine kot so jih zaznali zaposleni za obdobje zadnjih 12 mesecev. Rezultati so lahko drugačni, če boste merjenje ponovili čez nekaj mesecev, v kolikor bodo v delovni organizaciji ali v življenju respondentov nastopile nove okoliščine!



Slika 12. Razlaga profila področij tveganj.

7.2.1.1. Prepoznavanje posameznih dejavnikov tveganj, ki jih zaposleni zaznajo kot najbolj obremenjujoče

Instrument IDTS omogoča tudi identifikacijo tistih tveganj, ki jih zaposleni ocenjujejo kot najbolj obremenjujoče v okviru posameznega področja, kar pomeni, da jih z ocenjevalno lestvico Instrumenta IDTS pretežno označujejo z ocenama »pogosto velja zame« in »skoraj vedno velja zame«. V Tabeli 2 lahko vidimo primer izpisa posameznih dejavnikov tveganj, ki se pri štirih poklicnih skupinah med seboj razlikujejo kljub temu, da se iz profilov področij tveganj lahko razbere, da gre za podobne stopnje obremenitev. Najbolj obremenjujoči dejavniki v okviru posameznega področja so v Tabeli 2 razvrščeni po vrstnem redu glede na dosežene vrednosti. Vidimo lahko, da se pri SKUPINI 1 (zdravstveni delavci) na prvem mestu tveganj na področju »Vsebine dela« pojavlja kot najbolj obremenjujoče tveganje »veliko opravka z ljudmi«, na drugem »čustveno obremenjujoče vsebine« in na tretjem »nepredvideni problemi«. Medtem ko pri SKUPINI 4 (vodstveni kadri) na istem področju izstopa kot najbolj problematično tveganje »opravljanje več nalog hkrati«, ki mu sledita »veliko opravka z ljudmi« in »spreminjanje postopkov dela«.

Excelova datoteka 2_VNOS IN VREDNOTENJE_INSTRUMENT IDTS_V1 omogoča uporabnikom zgolj **vrednotenje osnovnih značilnosti obremenitev**, ki jih doživljajo zaposleni (izdelava profila področij tveganj). Vrednotenje posameznih dejavnikov tveganj, kot je prikazano v tem poglavju, z njo ni možno izvesti, saj je za tovrstno analizo potrebna zahtevnejša obdelava podatkov in poznavanje statističnih metod. V kolikor bi bili zainteresirani za tovrstno obdelavo podatkov, se lahko obrnete na nas preko spleta: <http://dmi.zrc-sazu.si>, podstran Stres na delovnem mestu ali po telefonu: +386 1 470 64 39.

Tabela 2. Primerjava najbolj izstopajočih dejavnikov tveganj (razvrščenih po vrstnem redu) na posameznih področjih tveganj pri štirih poklicnih skupinah.

PODROČJA TVEGANJ	*SKUPINA 1	*SKUPINA 2	*SKUPINA 3	*SKUPINA 4
Vsebina dela (srednje breme)	1. veliko opravka z ljudmi 2. čustveno obremenjujoče vsebine 3. nepredvideni problemi	1. več nalog hkrati 2. nepredvideni problemi 3. pretresljivi, neprijetni prizori	1. veliko opravka z ljudmi 2. več nalog hkrati	1. več nalog hkrati 2. veliko opravka z ljudmi 3. spreminjanje postopkov dela
Nadzor (srednje breme)		1. majhen vpliv na odločitve 2. pretiran nadzor nadrejenega oz. delodajalca	1. majhen vpliv na odločitve	
Vloga in odgovornost v organizaciji (visoko breme)	1. velika odgovornost za ljudi 2. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 3. napaka ima lahko hude posledice	1. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 2. velika odgovornost za ljudi	1. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 2. velika odgovornost za ljudi	1. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 2. od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije 3. napaka ima lahko hude posledice 4. velika odgovornost za ljudi
Razvoj poklicne kariere (srednje breme)	1. osebni dohodek prenizek glede na vložen trud	1. malo nagrad za dobro opravljeno delo 2. ovirano napredovanje 3. brez osebne karierni usmeritve	1. malo spodbud za napredovanje	

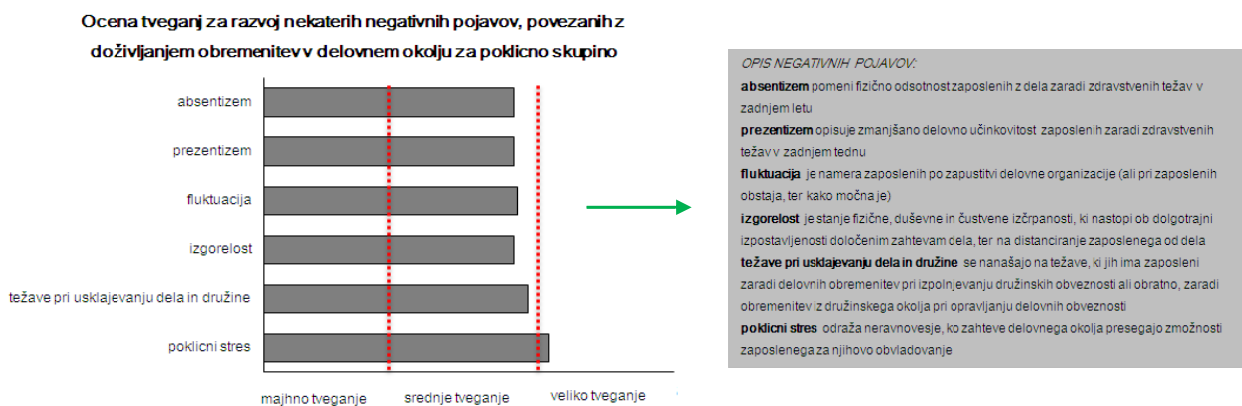
* SKUPINA 1: zdravstveni delavci; SKUPINA 2: vzdrževalci; SKUPINA 3: administrativni kadri; SKUPINA 4: vodje

7.2.2. Razlaga ocene tveganj za razvoj nekaterih negativnih pojavov, povezanih z doživljanjem obremenitev zaposlenih

Profil obremenitev, ki ga izdelamo z Instrumentom IDTS, se dopolnjuje z oceno tveganj za razvoj nekaterih negativnih pojavov, saj se tveganja povezujejo z intenziteto in obsegom obremenitev, ki jih doživljajo zaposleni. Obstoječa tveganja, ki jih identificiramo pri zaposlenih z Instrumentom IDTS, namreč lahko povečujejo ranljivost (povečano dovzetnost) zaposlenih za nekatere negativne pojave, kot so: prekomerni poklicni stres, absentizem, prezentizem, izgorelost, fluktuacija in težave pri usklajevanju dela in družine. Podrobnejši opis negativnih posledic najdete v listih »ocena tveganj« in »print ocena tveganj«.

Tudi tveganja podobno kot profil obremenitev, lahko razvrstimo v 3 skupine: majhna, srednja in velika tveganja, glede na velikost stolpca, ki se izriše v grafičnem prikazu. Na Sliki 13 je razvidno, da obstaja pri prikazani skupini zaposlenih srednje tveganje za razvoj absentizma, prezentizma, fluktuacije, izgorelosti in usklajevanja dela in družine in veliko tveganje za razvoj poklicnega stresa.

Kadar na profilu tveganj za razvoj negativnih pojavov dobimo rezultate, ki se izrisujejo v področju meje ali velikega tveganja, pomeni, da pri analizirani skupini (ali posamezniku) obstaja tudi precejšnja verjetnost, da se že pojavljajo določene težave na ocenjevanih področjih. Za bolj poglobljeno analizo, npr. kakšna je narava pojavov in v kolikšni meri so ti pojavi izraženi, predlagamo, da uporabite kakšnega od razpoložljivih referenčnih vprašalnikov, ki so dostopni tudi v slovenskem prostoru in so namenjeni selektivnemu odkrivanju in ocenjevanju pojavov poklicnega stresa, absentizma, prezentizma, fluktuacije, izgorevanja, težav pri usklajevanju dela in zasebnega življenja⁴⁰.



Slika 13. Razlaga ocene tveganj za razvoj nekaterih negativnih pojavov, povezanih z doživljanjem obremenitev zaposlenih.

⁴⁰ Nekateri vprašalniki so bili prevedeni in prilagojeni uporabi v slovenskem prostoru v sklopu projekta PPDZ-S in so na voljo zainteresiranim po predhodnem posvetu z avtoricami priročnika:

- Vprašalnik za oceno vrste in stopnje stresa - Occupational Stress Index (OSI, Belkić in Savić, 2008)
- Vprašalnik absentizma/prezentizma - Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire - General Health (WPAI-GH, Reilly, 2010)
- Vprašalnik izgorelosti OLB1 - The Oldenburg Burnout Inventory (Demerouti in dr. 2001)
- Vprašalnik fluktuacije oz. namere po zapustitvi delovnega mesta
- Vprašalnika konflikta in obogatitve na delovnem mestu (slovenski prevod: Tement, Korunka in Pfiffer, 2010)

8. PRAKTIČNI PRIKAZ UPORABE INSTRUMENTA IDTS V ŠTIRIH PODJETJIH

8.1. Presoja tveganj in obremenitev zaposlenih v štirih pilotnih podjetjih

Postopek: Zaposleni so preliminarno verzijo Instrumenta IDTS izpolnili v sklopu še drugih vprašalnikov⁴¹ v okviru izobraževalnega modula projekta PPDZ-S, ki je potekal v pilotnih podjetjih (Talum, d.d., Steklarna Hrastnik, d.d., Splošna bolnišnica Murska Sobota in Lumar IG, d.o.o.). Udeleženci so bili seznanjeni z nameni raziskave in področji, ki jih vprašalniki zajemajo, kakor tudi z navodili za njihovo izpolnjevanje. Tisti, ki so potrebovali več časa za izpolnjevanje, so imeli tudi možnost, da vprašalnike izpolnijo doma in vrnejo v predvidenem roku v zapečateni kuverti. Udeleženci za izpolnjevanje vprašalnikov niso dobili nobene finančne stimulacije, imeli pa so možnost individualne povratne informacije. Udeležencem je bila zagotovljena anonimnost skozi celotni potek raziskave, saj so bili vsi vprašalniki opremljeni z ustrezno šifro.

Oblikovanje poklicnih skupin v okviru delovne organizacije: Zaposlene, ki so izpolnili Instrument IDTS, smo v posameznih podjetjih razdelili v več poklicnih skupin, glede na skupne značilnosti njihovega delovnega mesta in naravo dela. Analiza ocene tveganj se je opravila na ravni posamezne poklicne skupine. V grafičnih prikazih rezultatov na naslednjih straneh so prikazane primerjalne analize profilov obremenitev in posamezna tveganja, ki so se izkazala pri posameznih skupinah kot najbolj obremenjujoča. Izsledki raziskave so prikazani primerjalno med štirimi vključenimi podjetji, pri čemer se rezultati nanašajo zgolj na številčno najbolj zastopane poklicne skupine v podjetjih, in ne odražajo stanja v celotnem podjetju.

Prikaz rezultatov: Rezultati, ki se nanašajo na presoje tveganj in obremenitev zaposlenih v posameznih poklicnih skupinah, so v prikazani za vsako podjetje na dveh ravneh. Najprej kot profil področij tveganj, ki predstavlja širše kategorije obremenitev, sestavljene iz povprečnih vrednosti več dejavnikov tveganj, ki oblikujejo posamezno kategorijo. Ocena bremena, ki ga predstavlja določena kategorija, je opredeljena na osnovi ocenjevalne lestvice od 1 do 5 in predstavlja: najmanjše breme (povprečna vrednost ocen na lestvici med 0 in 2,4), srednje breme (povprečna vrednost ocen na lestvici med 2,5 in 3,4) in veliko breme (povprečna vrednost ocen na lestvici med 3,5 in 5). Na drugi ravni so rezultati predstavljeni v tabeli, kjer so prikazani najbolj izstopajoči dejavniki tveganj (razvrščeni po vrstnem redu), ki so jih zaposleni ocenili kot najbolj obremenjujoče v okviru posamezne kategorije in so jih na lestvici Instrumenta IDTS pretežno označevali z ocenama »pogosto velja zame« in »skoraj vedno velja zame«, kar odraža na 5-stopenjski lestvici vrednosti 4 oz. 5.

⁴¹ - Vprašalnik za oceno vrste in stopnje stresa - Occupational Stress Index (OSI, Belkić in Savić, 2008)

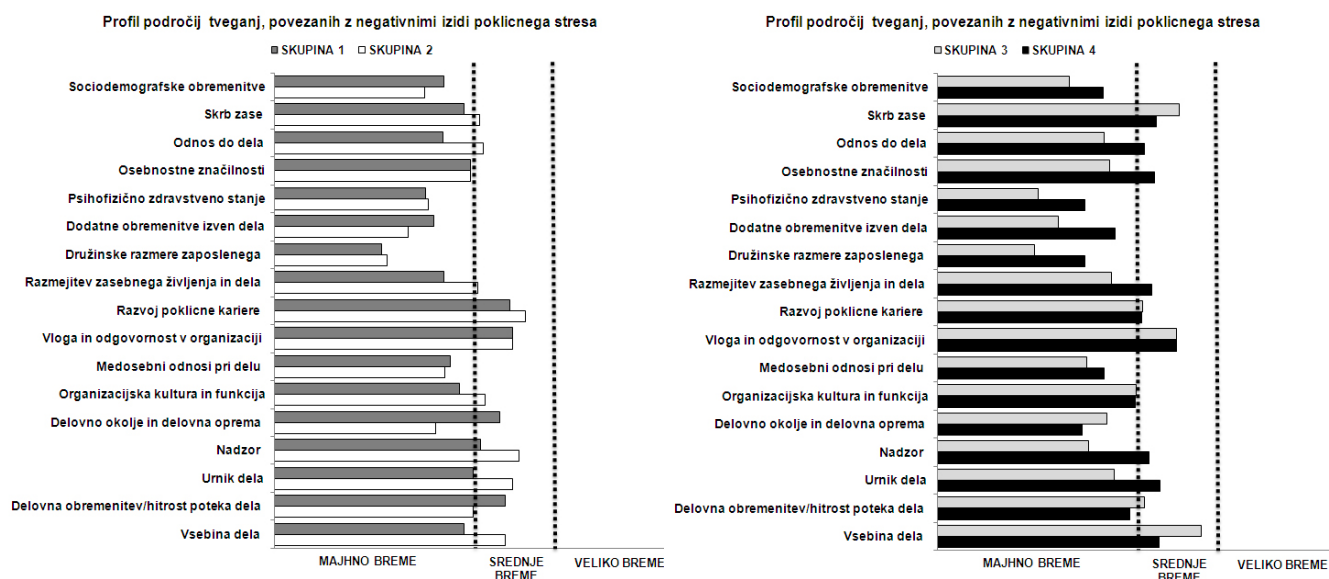
- Vprašalnik absenzizma/prezentizma - Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire - General Health (WPAI-GH, Reilly, 2010)

- Vprašalnik izgojenosti OLB1 - The Oldenburg Burnout Inventory (Demerouti in dr. 2001)

- Vprašalnik fluktuacije oz. namere po zapustitvi delovnega mesta

- Vprašalnika konflikta in obogatitve na delovnem mestu (slovenski prevod: Tement, Korunka in Pfiffer, 2010)

8.1.1. Podjetje 1



Slika 1: Primerjava profilov tveganj in obsega obremenitev, ki so jim izpostavljeni zaposleni v štirih poklicnih skupinah Podjetja 1, (SKUPINA 1: mizarji, mizarji monterji, delavci na: stropnih elementih, v lesni proizvodnji, liniji za sestavo, na stroju; SKUPINA 2: delo v prodaji, nabavi, marketingu, poslovni sekretarji, komercialisti; SKUPINA 3: direktorji, vodje, organizatorji proizvodnje; SKUPINA 4: razvojni tehnologi, kalkulanti, konstruktorji).

Na profilu obremenitev izstopajo predvsem v področju srednjega bremena nekatera tveganja, ki so tudi specifična za analizirane poklicne skupine. Glede na obseg obremenitev najbolj izstopa SKUPINA 2, sestavljena iz zaposlenih, ki delajo v prodaji, nabavi, marketingu, poslovni sekretarji in komercialisti. Pri vseh poklicnih skupinah izstopa področje tveganj, povezanih z *Vlogo in odgovornostjo v organizaciji* (Tabela 1). Rezultati kažejo, da je pri večini zaposlenih prisoten močan občutek o tem, da je od rezultatov njihovega dela odvisen uspeh organizacije, imajo občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja in za ljudi. Vendar podrobnejši pogled na posamezne dejavnike, ki jih zaposleni zaznavajo kot »pogosto velja zame« in »skoraj vedno velja zame«, razkrije, da se slednji znotraj posameznih poklicnih skupin lahko razvrščajo različno (Tabela 1). Tako npr. zaposleni v SKUPINI 4 (razvojni tehnologi, kalkulanti, konstruktorji) temu, da ima lahko njihova napaka hude posledice, pripisujejo večjo težo kot zaposleni iz SKUPINE 2 (delo v prodaji, nabavi, marketingu, poslovni sekretarji, komercialisti), kjer se omenjeni dejavnik pojavlja na tretjem mestu. V skupini vodstvenih kadrov (SKUPINA 3) izstopa področje slabe *skrb zase*, predvsem na račun nekoriščenja bolniškega staleža ob bolezni, in nekoriščenje rednega dopusta.

Tabela 2. Primerjava najbolj izstopajočih dejavnikov tveganj (razvrščenih po vrstnem redu) zaposlenih v štirih poklicnih skupinah Podjetja 1. Tveganja znotraj posameznih področij so prikazana glede na to, kako pogosto so jih zaposleni označili z ocenama »pogosto velja zame« in »skoraj vedno velja zame«, kar odraža na 5-stopenjski lestvici vrednosti 4 oz. 5.

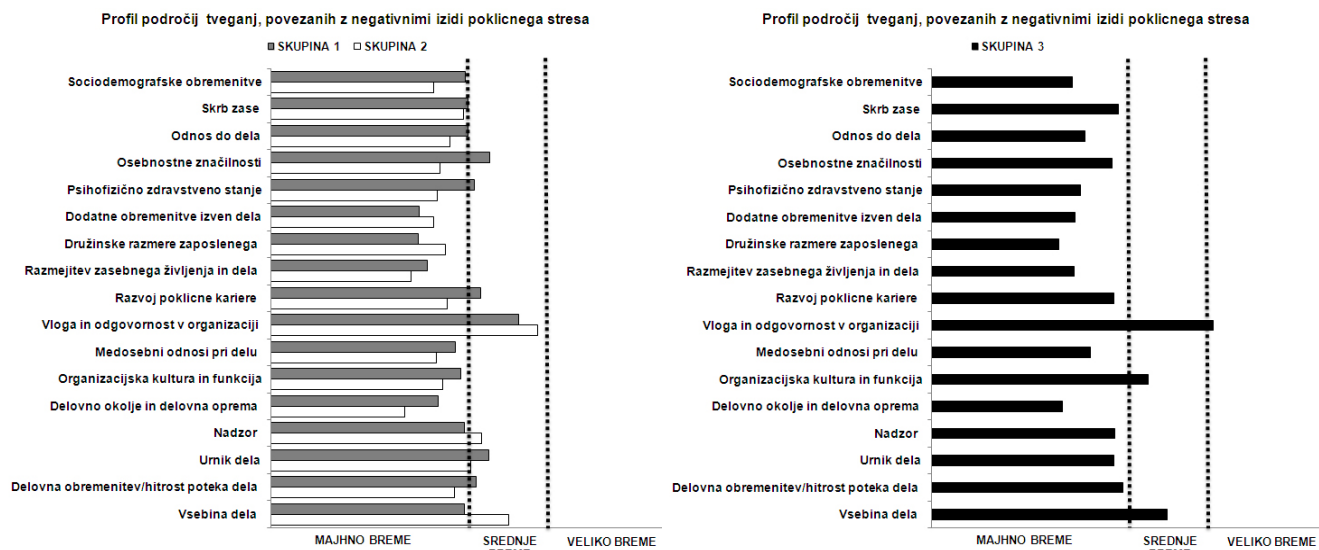
PODROČJATVEGANJ	*SKUPINA 1 (N=12)	*SKUPINA 2 (N=6)	*SKUPINA 3 (N=2)	*SKUPINA 4 (N=6)
Vsebina dela		1. veliko opravka z ljudmi 2. več nalog hkrati	1. nepredvideni problemi med delom 2. čustveno obremenjujoče vsebine 3. hitro menjavanje nalog 4. veliko opravka z ljudmi	1. več nalog hkrati 2. spreminjanje postopkov dela
Delovna obremenitev / hitrost poteka dela	1. zelo zahtevno delo 2. dvigovanje težkih bremen 3. ponavljajoči se gibi			
Urnik dela		1. delovni čas daljši od 8 ur 2. malo dovoljenih izhodov z dela		1. malo dovoljenih izhodov z dela 2. premalo odmorov med delom
Nadzor		1. majhen vpliv na odločitve 2. slab nadzor nad vsebino, razporejanjem in hitrostjo izvajanja nalog		
Delovno okolje in delovna oprema	1. škodljivi okoljski vplivi 2. veliko ljudi v prostoru			
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	1. od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije 2. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 3. velika odgovornost za ljudi	1. napaka ima lahko hude posledice 2. od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije 2. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja
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		
Skrb zase			1. nekorisčenje bolniškega staleža ob bolezni 2. nekorisčenje rednega dopusta	

* **SKUPINA 1:** mizarji, mizarji monterji, delavci na: stropnih elementih, v lesni proizvodnji, liniji za sestavo, na stroju; **SKUPINA 2:** delo v prodaji, nabavi, marketingu, poslovni sekretarji, komercialisti; **SKUPINA 3:** direktorji, vodje, organizatorji proizvodnje; **SKUPINA 4:** razvojni tehnologi, kalkulanti, konstruktorji.

8.1.2. Podjetje 2

Rezultati analize tveganj v Podjetju 2 so pokazali, da glede na obseg obremenitev ne izstopa nobena poklicna skupina (*Slika 2*). Glede na intenziteto obremenitev pa izstopajo predvsem zaposleni iz SKUPINE 3 (načrtovalci in organizatorji transportov, logisti, tehnologi). Iz profila obremenitev lahko razberemo, da je področje *Vloge in odgovornosti v organizaciji* pri vseh poklicnih skupinah ocenjeno kot najbolj obremenjujoče. Medtem ko pri zaposlenih iz SKUPINE 1 in 2 to področje predstavlja srednje breme, se pri zaposlenih iz SKUPINE 3 to področje umešča v področje velikega bremena, kjer še posebej izstopajo dejavniki, kot so: močno zavedanje zaposlenih, da je od rezultatov njihovega dela odvisen uspeh organizacije, čutijo veliko odgovornost za ljudi in hkrati pripisujejo svojim napakam tudi hude posledice (Tabela 2). Področje

Vsebine dela predstavlja drugo najbolj zastopano kategorijo, saj za zaposlene iz SKUPINE 2 (računovodje, komercialisti, pisarniško delo, receptorji) in SKUPINE 3 predstavlja srednje breme, predvsem na račun veliko opravljanja z ljudmi in čustveno obremenjujočih vsebin, opravljanja več nalog hkrati ter odvisnosti od dela sodelavcev (Tabela 2).



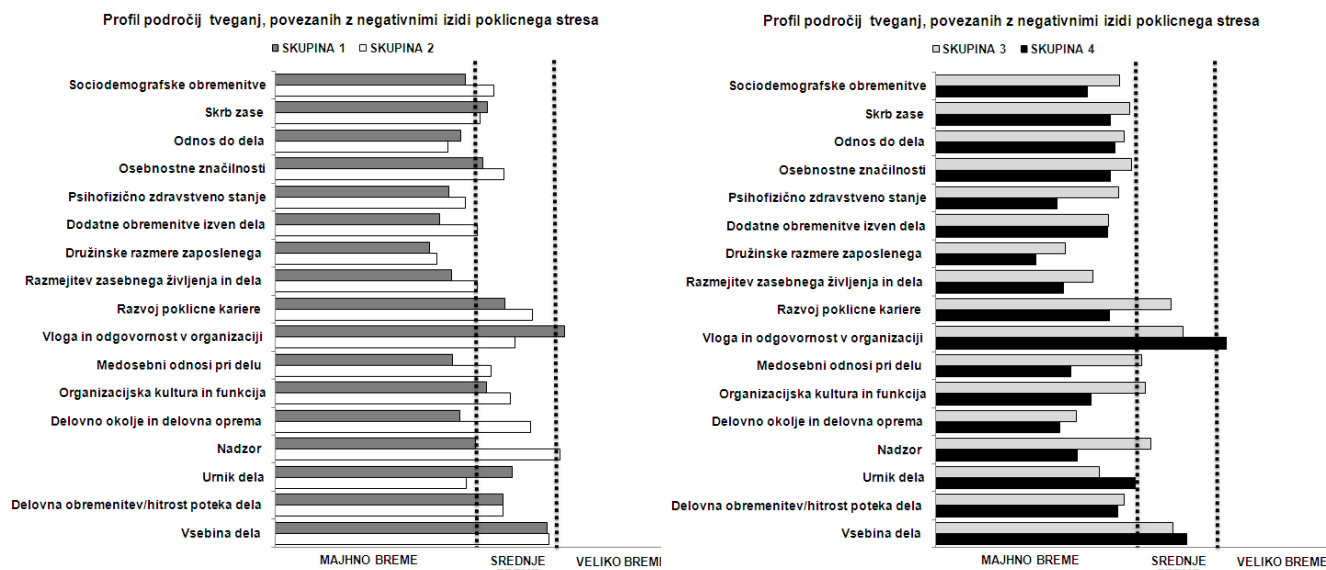
Slika 2: Primerjava profilov tveganj in obsega obremenitev, ki so jim izpostavljeni zaposleni v treh poklicnih skupinah Podjetja 2, (SKUPINA 1: vzdrževalci strojev, upravljavci strojev, kontrolorji orodja; SKUPINA 2: računovodje, komercialisti, pisarniško delo, receptorji; SKUPINA 3: načrtovalci in organizatorji transportov, logisti, tehnologi).

Tabela 2. Primerjava najbolj izstopajočih dejavnikov tveganj (razvrščenih po vrstnem redu) zaposlenih v treh poklicnih skupinah Podjetja 2. Tveganja znotraj posameznih področij so prikazana glede na to, kako pogosto so jih zaposleni označili z ocenama »pogosto velja zame« in »skoraj vedno velja zame«, kar odraža na 5-stopenjski lestvici vrednosti 4 oz. 5.

PODROČJATVEGANJ	*SKUPINA 1 (N=18)	*SKUPINA 2 (N=5)	*SKUPINA 3 (N=4)
Vsebina dela		1. veliko opravljanje z ljudmi 2. čustveno obremenjujoče vsebine	1. več nalog hkrati 2. odvisnost od dela sodelavcev 3. veliko opravljanje z ljudmi
Urniki dela	1. malo dovoljenih izhodov z dela		
Nadzor	1. majhen vpliv na odločitve 2. pretiran nadzor nadrejenega oz. delodajalca		
Organizacijska kultura in funkcija	1. spremembe v delovni organizaciji 2. pomanjkanje kadrov		
Vloga in odgovornost v organizaciji	1. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 2. od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije	1. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 2. velika odgovornost za ljudi	1. od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije 2. velika odgovornost za ljudi 3. napaka ima lahko hude posledice
Osebnostne značilnosti	1. popustljivost 2. delo pomembna vrednota 3. perfekcionizem		

* **SKUPINA 1:** vzdrževalci strojev, upravljavci strojev, kontrolorji orodja; **SKUPINA 2:** računovodje, komercialisti, pisarniško delo, receptorji; **SKUPINA 3:** načrtovalci in organizatorji transportov, logisti, tehnologi.

8.1.3. Podjetje 3



Slika 3: Primerjava profilov tveganj in obsega obremenitev, ki so jim izpostavljeni zaposleni v 4 poklicnih skupinah Podjetja 3 (SKUPINA 1: medicinske sestre, tehniki zdravstvene nege, fizioterapevti; SKUPINA 2: čistilke, vzdrževalci, kurirji; SKUPINA 3: administratorji, poslovni sekretarji, računovodje, pisarniški referenti, strokovni sodelavci, pravniki; SKUPINA 4: vodje laboratorija, glavne medicinske sestre).

Iz profila obremenitev zaposlenih v Podjetju 3 (Slika 3) lahko razberemo, da izstopata področji *Vsebina dela* in *Vloge in odgovornosti v organizaciji* pri vseh poklicnih skupinah, saj sta ocenjeni kot srednje ali veliko breme. V Tabeli 3 lahko vidimo, da se pri zaposlenih v SKUPINI 1 in 4, kjer se kategorija *Vloga in odgovornosti v organizaciji* uvršča v področje velikega bremena, pojavljajo podobni dejavniki, na račun katerih se povečuje občutek obremenjenosti zaposlenih, saj ocenjujejo veliko odgovornost za ljudi, občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja in to, da ima napaka lahko hude posledice, kot tiste okoliščine pri delu, ki »pogosto« oz. »skoraj vedno« veljajo zanje. Pri zaposlenih SKUPINE 2 se je med veliko breme uvrstila kategorija *Nadzor*, kjer se je izkazalo, da pri zaposlenih izstopata predvsem dva dejavnika: majhen vpliv na odločitve in pretiran nadzor nadrejenega oz. delodajalca (Tabela 3). Področje *Razvoja poklicne kariere* se je pri zaposlenih iz SKUPIN 1, 2 in 3 umestilo v področje srednjega bremena. Kot najbolj obremenjujoči dejavniki te kategorije pa so se pri zaposlenih iz SKUPIN 1 in 2 izkazali osebni dohodek, ki je prenizek glede na trud, oz. malo nagrad za dobro opravljeno delo, pri SKUPINI 3 (administratorji, poslovni sekretarji, računovodje, pisarniški referenti, strokovni sodelavci, pravniki) pa predvsem pomanjkanje spodbud za napredovanje (Tabela 3).

Tabela 3. Primerjava najbolj izstopajočih dejavnikov tveganj (razvrščenih po vrstnem redu), zaposlenih v štirih poklicnih skupinah Podjetja 3. Tveganja znotraj posameznih področij so prikazana glede na to, kako pogosto so jih zaposleni označili z ocenama »pogosto velja zame« in »skoraj vedno velja zame«, kar odraža na 5-stopenjski lestvici vrednosti 4 oz. 5.

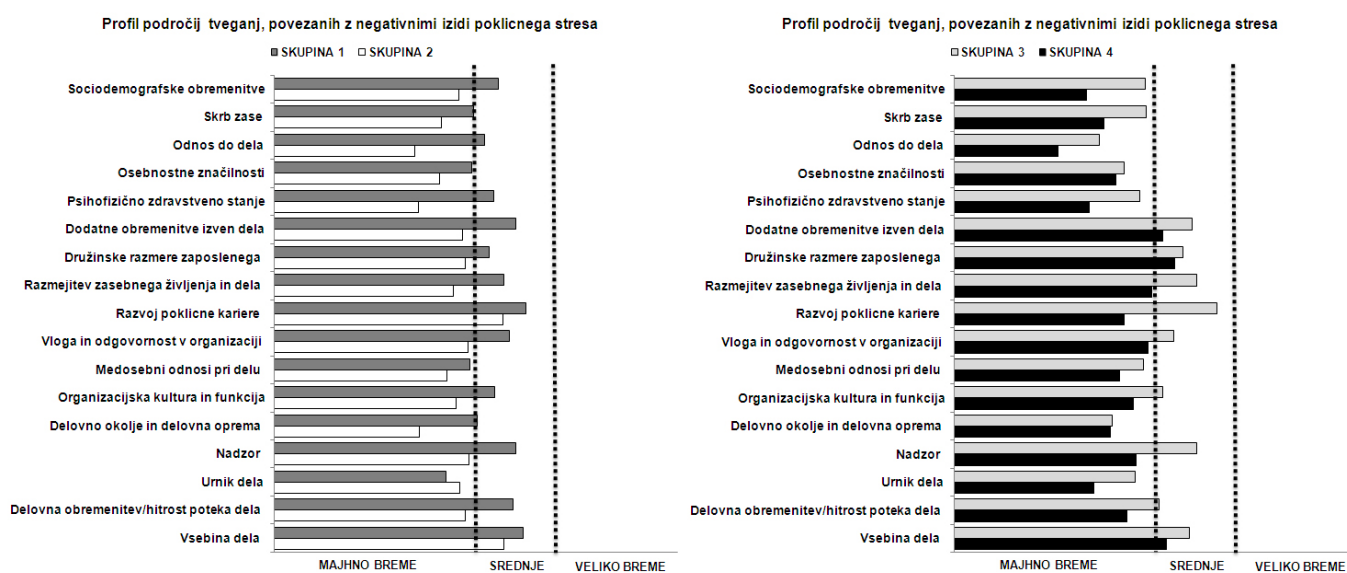
PODROČJATVEGANJ	*SKUPINA 1 (N=32)	*SKUPINA 2 (N=7)	*SKUPINA 3 (N=15)	*SKUPINA 4 (N=6)
Vsebina dela	1. veliko opravljanje z ljudmi 2. čustveno obremenjujoče vsebine 3. nepredvideni problemi	1. več nalog hkrati 2. nepredvideni problemi 3. pretresljivi, neprijetni prizori	1. veliko opravljanje z ljudmi 2. več nalog hkrati	1. več nalog hkrati 2. veliko opravljanje z ljudmi 3. spreminjanje postopkov dela 4. čustveno obremenjujoče vsebine
Urnik dela	1. nočno delo 2. delovni čas daljši od 8 ur			
Nadzor		1. majhen vpliv na odločitve 2. pretiran nadzor nadrejenega oz. delodajalca	1. majhen vpliv na odločitve	
Delovno okolje in delovna oprema		1. veliko ljudi v prostoru 2. nedostopna, slabo vzdrževana oprema 3. škodljivi okoljski vplivi		
Vloga in odgovornost v organizaciji	1. velika odgovornost za ljudi 2. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 3. napaka ima lahko hude posledice	1. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 2. velika odgovornost za ljudi	1. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 2. velika odgovornost za ljudi	1. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 2. od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije 3. napaka ima lahko hude posledice 4. velika odgovornost za ljudi
Razvoj poklicne kariere	1. osebni dohodek prenizek glede na trud	1. malo nagrad za dobro opravljeno delo 2. osebni dohodek prenizek glede na trud 3. ovirano napredovanje 4. brez osebne karierni usmeritve	1. malo spodbud za napredovanje	
Osebnostne značilnosti		1. delo pomembna vrednota 2. dojemanje problemov kot groženj		
Sociodemografske obremenitve		1. prenizek osebni dohodek 2. obremenjenost regije		

* **SKUPINA 1:** medicinske sestre, tehniki zdravstvene nege, fizioterapevti; **SKUPINA 2:** čistilke, vzdrževalci, kurirji; **SKUPINA 3:** administratorji, poslovni sekretarji, računovodje, pisarniški referenti, strokovni sodelavci, pravniki; **SKUPINA 4:** vodje laboratorija, glavne medicinske sestre.

8.1.4. Podjetje 4

V Podjetju 4 so rezultati analize pokazali, da se tveganja in obseg obremenitev zaposlenih pri nobeni od analiziranih poklicnih skupin ne nahajajo v področju velike obremenitve (*Slika 4*). Glede na obseg obremenitev najbolj izstopa SKUPINA 1 (zaposleni v proizvodnji in skladiščniki), sledi ji SKUPINA 3 (projektanti, tehnologi, sistemski inženirji) z nekoliko manjšim obsegom obremenitev. Pri obeh skupinah vidimo na profilu obremenitev (*Slika 4*), da se v področju srednjega bremena pojavljajo sledeča področja: *Vsebina dela*, *Vloga in odgovornost v organizaciji*, *Razvoj poklicne kariere*, *Razmejitev zasebnega življenja in dela*, *Družinske razmere zaposlenega*, *Dodatne obremenitve izven dela* in *Nadzor*. Pri zaposlenih v SKUPINI 1 pa dodatno izstopata področji *Sociodemografske obremenitve* in *Delovna obremenitev / hitrost poteka dela*. Poleg obsega obremenitev je tudi njihova intenziteta pri zaposlenih v SKUPINI 1 v primerjavi z zaposlenimi v

SKUPINI 3 večja. Okoliščine, ki jih zaposleni v obeh skupinah navajajo kot tiste, ki »pogosto« oz. »skoraj vedno« veljajo« zanje, se znotraj poklicnih skupin razvrščajo dokaj podobno (Tabela 4). Kategorije *Vsebina dela*, *Razvoj poklicne kariere* in *Družinske razmere zaposlenega* izstopajo pri največjem številu zaposlenih in s podobno razvrstitvijo tveganj znotraj posameznih poklicnih skupin (Tabela 4): opravljanje več nalog hkrati, hitro menjavanje nalog, prenizek osebni dohodek glede na trud, malo nagrad za dobro opravljeno delo ter čustvene in vedenjske težave otrok.



Slika 4: Primerjava profilov tveganj in obsega obremenitev, ki so jim izpostavljeni zaposleni v štirih poklicnih skupinah Podjetja 4 (SKUPINA 1: proizvodnja, skladiščniki; SKUPINA 2: administracija, komerciala, računovodstvo; SKUPINA 3: projektanti, tehnologi, sistemski inženirji; SKUPINA 4: kadrovske tehnike, kadrovske management, vodenje projektov, svetovalno delo).

Tabela 4. Primerjava najbolj izstopajočih dejavnikov tveganj (razvrščenih po vrstnem redu) zaposlenih v štirih poklicnih skupinah Podjetja 4. Tveganja znotraj posameznih področij so prikazana glede na to, kako pogosto so jih zaposleni označili z ocenama »pogosto velja zame« in »skoraj vedno velja zame«, kar odraža na 5-stopenjski lestvici vrednosti 4 oz. 5.

PODROČJA TVEGANJ	*SKUPINA 1 (N=9)	*SKUPINA 2 (N=6)	*SKUPINA 3 (N=5)	*SKUPINA 4 (N=3)
Vsebina dela	1. več nalog hkrati 2. hitro menjavanje nalog	1. hitro menjavanje nalog	1. več nalog hkrati 2. nepredvideni problemi	
Delovna obremenitev / hitrost poteka dela	1. možnost nesreče, poškodbe pri delu velik obseg dela zelo zahtevno delo			
Nadzor	1. majhen vpliv na odločitve 2. pretiran nadzor nadrejenega oz. delodajalca		1. majhen vpliv na odločitve	
Vloga in odgovornost v organizaciji	1. napaka ima lahko hude posledice 2. velika odgovornost za ljudi		1. napaka ima lahko hude posledice 2. velika odgovornost za ljudi	
Razvoj poklicne kariere	1. osebni dohodek prenizek glede na trud 2. brez osebne karierni usmeritve 3. malo nagrad za dobro opravljeno delo	1. osebni dohodek prenizek glede na trud 2. malo nagrad za dobro opravljeno delo	1. lažje delovno mesto drugje 2. ovirano napredovanje 3. malo nagrad za dobro opravljeno delo 4. osebni dohodek prenizek glede na trud	
Razmejitev zasebnega življenja in dela	1. majhna podpora družine v zvezi z delom 2. pogosto načrtovanje in opravljanje zasebnih zadev med delom		1. majhna podpora družine v zvezi z delom 2. pogosto načrtovanje in opravljanje zasebnih zadev med delom	
Družinske razmere zaposlenega	1. čustvene, vedenjske težave otrok		1. čustvene, vedenjske težave otrok 2. resna bolezen v družini	1. čustvene, vedenjske težave otrok
Dodatne obremenitve izven dela	1. splošna negotovost v družbi 2. dodatno izobraževanje ob delu		1. splošna negotovost v družbi	
Sociodemografske obremenitve	1. prenizek osebni dohodek 2. slabo premoženjsko stanje			

* **SKUPINA 1:** proizvodnja, skladiščniki; **SKUPINA 2:** administracija, komerciala, računovodstvo; **SKUPINA 3:** projektanti, tehnologi, sistemski inženirji; **SKUPINA 4:** kadrovske tehnike, kadrovske management, vodenje projektov, svetovalno delo.

9. ZAKLJUČEK

Orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic - Instrument IDTS omogoča podrobnejšo opredelitev vrste, intenzitete in škodljivih posledic bremen, ki jih doživljajo zaposleni zaradi izpostavljenosti različnim tveganjem v najširšem smislu, vključno s psihosocialnimi tveganji. Poleg tega z njim lahko izvedemo tudi napoved tveganj za razvoj nekaterih negativnih izidov, povezanih z obremenitvami zaposlenih: poklicni stres, absentizem, prezentizem, fluktuacija, izgorevanja ter težave pri usklajevanju dela in družine. Ta vidik Instrumenta IDTS predstavlja tudi v mednarodnem pogledu novost na področju metodologije prepoznavanja tveganj na delovnem mestu.

Tovrstna uporabnost Instrumenta IDTS predstavlja uporabno novost tudi za delodajalce, saj lahko z njegovo pomočjo spremljajo vzroke in posledice, ki jih zaposleni utrpijo zaradi izpostavljenosti različnim nevarnostim in tveganjem v njihovem delovnem okolju, kot širše. Poleg tega, da to vpliva na številne vidike njihovega psihofizičnega zdravja, pa hkrati načenja tudi »zdravje« delovne

organizacije (pojavi prezentizma, absentizma, fluktuacije) in posledično njene uspešnosti, produktivnosti in ugleda. Slabo počutje na delovnem mestu in okrnjeno zdravje zaposlenih navadno izzove nemalo zapletov in težav še na drugih področjih njihovega življenja, kot npr. težave v partnerskih odnosih, pomanjkanje socialnega življenja, nezdrav življenjski slog, slabši gmotni položaj, kratka, njihova kakovost življenja se lahko močno poslabša. Aktualne študije na področju javnega zdravja še posebej izpostavljajo kronično in prekomerno izpostavljenost stresu v delovnem okolju kot enega izmed ključnih dejavnikov za razvoj težav v duševnem zdravju. To namreč pomembno vpliva tudi na razvoj depresivnih in anksioznih motenj razpoloženja, ki trenutno predstavljajo najbolj pogoste motnje moderne dobe, in katerih trend je v močnem porastu.

V Sloveniji je z decembrom 2011 stopil v veljavo novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki prinaša številne novosti tudi na področju promocije zdravja in obvladovanja psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Izhaja iz tega, da področje promocije zdravja na delovnem mestu predstavlja skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Delodajalcem nalaga, da sprejmejo ustrezne ukrepe pri obvladovanju različnih tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. Instrument IDTS je v tem oziru koristen pripomoček, saj omogoča identifikacijo obsega, intenzitete in vrste tveganj, ki povečujejo ranljivost zaposlenih za razvoj poklicnega stresa in z njim povezanih škodljivih pojavov. Hkrati pa Instrument IDTS pomaga prepoznati, katera tveganja so pri zaposlenih najbolj problematična in specifična za določen poklicni profil, delovno mesto ali delovno enoto kar v nadaljevanju zelo olajša izbiro ustreznih in selektivno naravnanih preventivno promocijskih programov in ukrepov.

10. ZAHVALA

Instrument IDTS, ki smo ga razvijali v okviru raziskovalne skupine Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU, je nastajal ob podpori številnih sodelujočih, ki so pomembno prispevali k temu, da imamo danes pred seboj uporabno orodje, ki bo olajšalo identifikacijo tveganj na delovnem mestu in izbor ustreznih intervencij za preprečevanje in spoprijemanje z njimi. Zato se na tem mestu iskreno zahvaljujemo vsem, ki so s svojim delom in požrtvovalnostjo doprinesli k njegovemu nastanku:

- ekspertni skupini strokovnjakov iz področja problematike poklicnega stresa za njihove predloge in presoje dejavnikov tveganj, ki so jih opravili v zgodnji fazi nastajanja orodja;
- vsem udeležencem raziskave, ki so bili pripravljeni nameniti svoj čas temu, da so izpolnili obsežen sklop vprašalnikov (zaposlenim iz pilotnih podjetij Talum, d.d., Steklarna Hrastnik, d.d., Splošna bolnišnica Murska Sobota in Lumar IG, d.o.o., in našim prostovoljcem iz različnih delovnih organizacij, ki so se priključili naši raziskavi v njeni zadnji fazi);
- svetovalcem Izobraževalno raziskovalnega inštituta Ljubljana, ki je kot partner projekta PPDZ-S poskrbel za distribucijo in prevzem vprašalnikov iz pilotnih podjetij;
- doc. dr. Gregorju Sočanu iz Oddelka za Psihologijo, Filozofske fakultete v Ljubljani za številne metodološke nasvete;
- Maji, Katji, Evi in Barbari za njihovo tehnično podporo pri vnašanju obsežne količine podatkov.