

Dobro počutje na delovnem mestu presega zgolj zagotavljanje zdravih in varnih delovnih mest, ampak vključuje **fizične, čustvene in socialne dejavnike** tako na delovnem mestu kot tudi **izven** njega. Gre za celostni **pristop**, ki vključuje naslednje korake:

1. **analizo stanja**,
2. **oblikovanje strategije**,
3. **izvajanje ukrepov**, ki morajo biti selektivno naravnani (usmerjeni v ranljive skupine in specifične izvore obremenitev), in
4. **ponovno analizo** učinkov izvajanih ukrepov.

Tovrstni pristop omogoča tudi **orodje e-OPSA**.

Promocija zdravja na delovnem mestu je torej proces, ki omogoča zaposlenim povečanje nadzora nad svojim zdravjem in izboljšanje počutja.

50–60 % vseh izgubljenih delovnih dni je mogoče pripisati stresu in psihosocialnim tveganjem, povezanih z delom.

Več o promociji zdravja:

<http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu#v>

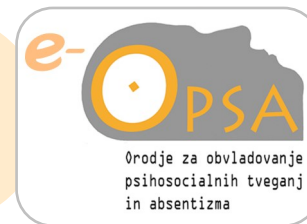
Psihosocialna tveganja je veliko težje obvladovati v primerjavi s fizičnimi, kemičnimi in biološkimi tveganji.

Čarobnih in univerzalnih ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj ni, saj je vsako delovno okolje nekaj posebnega.

Ukrepi naj bodo:

- selektivno naravnani (glede na poklicne skupine, okolščine dela ...),
- izvajani tako na ravni delovne organizacije kot tudi na ravni zaposlenih,
- oblikovani na treh ravneh: ozaveščanje in širjenje znanja, povečevanje kompetenc in konkretna pomoč, ko zaposleni že čutijo posledice čezmernih obremenitev.

Izkušnje držav z dolgoletno prakso s sistematičnim obvladovanjem psihosocialnih tveganj v svojih delovnih okoljih so pokazale, da se je te problematike treba lotiti celovito **tako na mikro ravni** (presoja značilnosti organizacije, delovnih mest, poklicnih profilov ipd.) kakor **tudi širše, na makro ravni** (upoštevanje družbene klime, sociodemografskih dejavnikov, zakonodaje ipd.). Če ni podpore **zakonodaje, družbe in razumevanja delodajalca**, je ukrepe **težko izvajati, učinki pa so posledično slabi.**



PROMOCIJA ZDRAVJA: ZAKAJ IN KAKO?

Urška Smrke in Lilijana Šprah
Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU
<http://dmi.zrc-sazu.si/sl#v>

Projekt Ocenjevanje izvorov psihosocialnih tveganj v zdravstvenih, socialnih in izbranih dejavnostih javnega sektorja: e-orodje za celovito podporo promociji zdravja zaposlenih je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Več o projektu: <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/programi-in-projekti/ocenjevanje-izvorov-psihosocialnih-tveganj-v-zdravstvenih-socialnih-in-izbranih#v>



PROMOCIJA ZDRAVJA

Promocija zdravja je opredeljena kot skupen trud delodajalcev, delavcev, zdravstvenih služb in družbe za izboljšanje zdravja in počutja v delovnem okolju.

ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU (ZVZD-I)

Področje promocije zdravja na delovnem mestu predstavlja skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu.

V 24. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu nalaga delodajalcem, da sprejmejo ukrepe na področju preprečevanja, odpravljanja in obvladovanja primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnih tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Evropske raziskave kažejo, da se slovenski delavci v svojem delovnem okolju počutijo slabše od ostalih delavcev v Evropi, delovne pogoje ocenjujejo manj ugodno in menijo, da njihovo delo negativno vpliva na zdravje.

Psihosocialna tveganja

Psihosocialna tveganja predstavljajo tiste vidike opravljanja dela, značilnosti zaposlenih in njihovih delovnih mest, klime v delovni organizaciji in širših sociodemografskih okoliščin, ki lahko poslabšajo psihofizično in socialno zdravje delavcev in povečujejo njihovo ranljivost za stres, izgorevanje, absentizem, prezentizem, fluktuacijo in težave pri usklajevanju dela in zasebnega življenja, hkrati pa se lahko poveča tudi število nesreč in napak pri delu, storilnost delavcev pa se zmanjša.

IZVORI TVEGANJ NA DELOVNEM MESTU:

- visoke zahteve dela, delovna intenzivnost,
- negotovo delo in zaposlitev,
- čustvene zahteve,
- pomanjkanje avtonomije,
- etični konflikti,
- slabi medosebni odnosi, nasilje.



ZNAKI (ČEZMERNEGA) STRESA:

- **fiziološki:** pospešeno bitje srca, napete mišice, glavobol, slabost,
- **čustveni:** občutek strahu, potrtnost, jeza, razdražljivost, pretirana občutljivost in prepirljivost,
- **miselni:** občutek nemoči in ogroženosti,
- **vedenjski:** pomanjkanje volje, neorganiziranost, težave s spanjem in pozornostjo.

V Sloveniji 38 % zaposlenih doživlja čezmerni stres na delovnem mestu.

PREPOZNAVA IN ODPRAVLJANJE IZVOROV PSIHOSOCIALNIH OBREMENITEV

Način organizacije dela in narava dela: vsebina, zahtevnost nalog, usposobljenost, nadzor nad delom, organizacija delovnega časa, plačilo.

Delovno okolje: možnost napredovanja, stabilnost zaposlitve, medosebni odnosi, čustveni vidiki dela.

Individualni dejavniki zaposlenega: zdravstveno stanje, življenjski slog, osebne značilnosti.

Širše socialne in ekonomske okoliščine: družinske in bivalne razmere, višina dohodka, razvitost regije.