

SAŠA ZORJAN, SANJA CUKUT KRILIĆ, LILIJANA ŠPRAH

JAVNI SEKTOR

e-



**PRIROČNIK ZA OBVLADOVANJE
PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ IN
ABSENTIZMA S POMOČJO
ORODJA e-OPSA**

**(PRILAGOJENA RAZLIČICA ZA IZBRANE DEJAVNOSTI
JAVNEGA SEKTORJA)**

Avtorice:: Saša Zorjan, Sanja Cukut Krilić, Lilijana Šprah

Jezikovni pregled: Ana Jurkovič

Recenzenta: Klemen Podjed, Urška Smrke

Oblikovanje naslovnice in računalniški prelom: Metod Frlic

Izdajatelj: Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU

Zanj: Lilijana Šprah

Založila: Založba ZRC, ZRC SAZU

Zanjo: Oto Luthar

Spletna stran PRIROČNIKA ZA OBVLADOVANJE PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ IN ABSENTIZMA S POMOČJO ORODJA e-OPSA (PRILAGOJENA RAZLIČICA ZA IZBRANE DEJAVNOSTI JAVNEGA SEKTORJA): <http://zalozba.zrc-sazu.si/p/1298>

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

159.922.2:331.316(035)(0.034.2)

ZORJAN, Saša, 1988-

Priročnik za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja e-OPSA. (Prilagojena različica za izbrane dejavnosti javnega sektorja) [Elektronski vir] / Saša Zorjan, Sanja Cukut Krilić, Lilijana Šprah. - El. knjiga. - Ljubljana : Založba ZRC, ZRC SAZU, 2016

Način dostopa (URL): <http://zalozba.zrc-sazu.si/p/1298>

ISBN 978-961-254-946-6 (pdf)

1. Cukut Krilić, Sanja 2. Šprah, Lilijana

Ljubljana, september 2016

Priročnik za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja e-OPSA (prilagojena različica za izbrane dejavnosti javnega sektorja), ki ga 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.



Projektne partnerji:




SAŠA ZORJAN, SANJA ČUKUT KRILIĆ, LILIJANA ŠPRAH

**PRIROČNIK ZA OBVLADOVANJE
PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ IN
ABSENTIZMA S POMOČJO
ORODJA *e-OPSA***

(PRILAGOJENA RAZLIČICA ZA IZBRANE DEJAVNOSTI JAVNEGA SKTORJA)

Uporaba priročnika

Priročnik je namenjen seznanjanju s problematiko obvladovanja psihosocialnih tveganj in absentizma v različnih delovnih okoljih. Poleg tega vsebuje tudi interaktivna poglavja za oblikovanje ukrepov usmerjenih ukrepov ter povezave do uporabnih spletnih strani, ki dopolnjujejo predlagane sezname ukrepov. Priročnik je možno v celoti natisniti z njegovimi osnovnimi poglavji. Posamezni sezname ukrepov do katerih dostopate preko povezav na 17 področjih psihosocialnih obremenitev, se v priročniku odpirajo v posebnem podoknu, zato jih je možno natisniti le ločeno od osnovnih vsebin priročnika.

 To delo je na voljo pod pogoji slovenske licence Creative Commons 2.5, ki ob priznavanju avtorstva dopušča nekomercialno uporabo, ne dovoljuje pa nobene predelave.

KAZALO

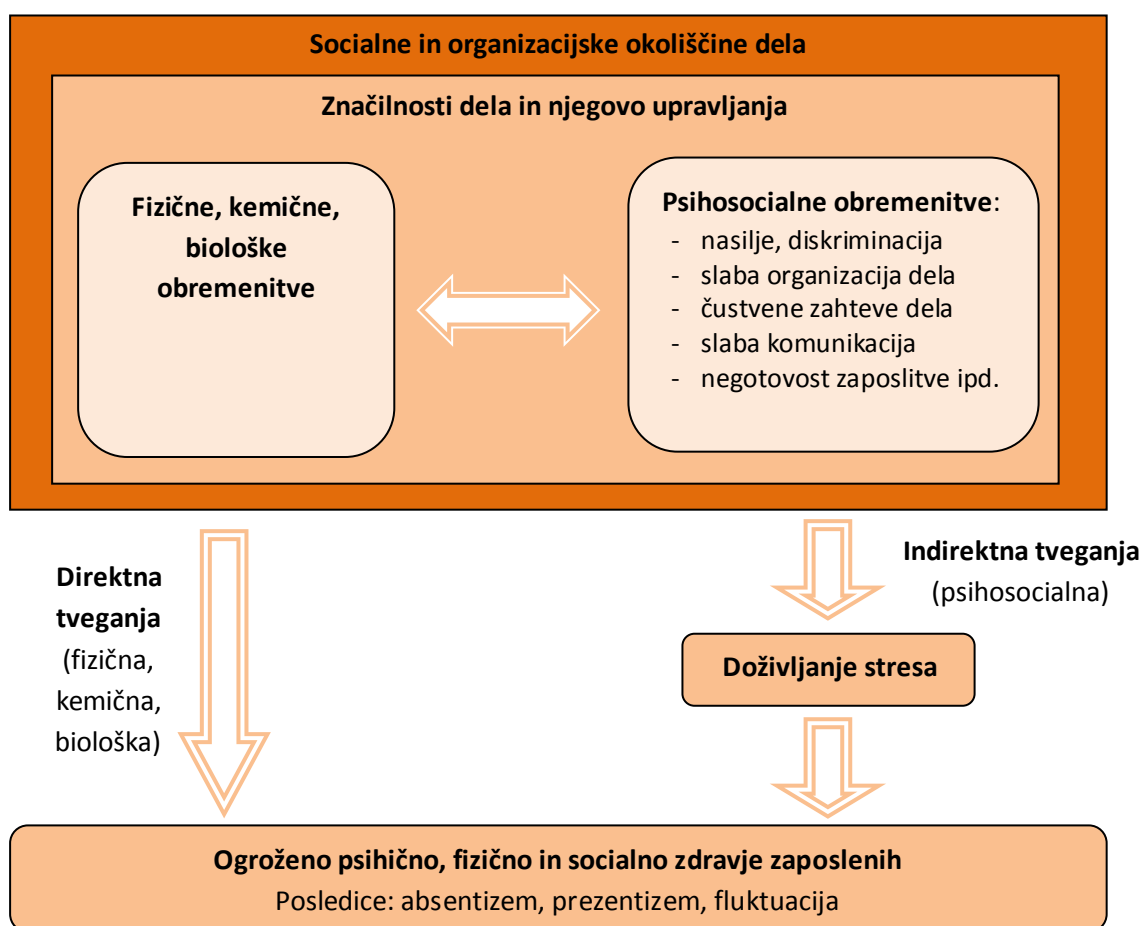
1 Kaj so psihosocialna tveganja?	3
1.1 Izvori psihosocialnih tveganj na delovnem mestu	4
1.2 Posledice psihosocialnih tveganj za zdravje zaposlenih	6
1.2.1 Stres	8
1.2.1.1 Stres na delovnem mestu	9
2 Psihosocialna tveganja v izbranih dejavnostih javnega sektorja	12
3 Kalkulator stroškov in donosnosti promocije zdravja na delovnem mestu KALDOZ.....	14
4 Obvladovanje psihosocialnih tveganj	16
4.1 Kako identificirati psihosocialna tveganja.....	18
4.1.1 Spletno orodje e-OPSA	20
4.1.1.1 Kaj meri orodje e-OPSA?.....	20
4.1.1.2 Ukrepi, usmerjeni v zdravje v okviru preventivno-promocijskih dejavnosti, kot jih oblikuje orodje e-OPSA	24
1. Delovna obremenitev, hitrost poteka dela	26
2. Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve	28
3. Družinske razmere zaposlenega	30
4. Medosebni odnosi pri delu	32
5. Nadzor.....	34
6. Obremenitve kot posledica	36
sociodemografskih okoliščin	36
7. Odnos do dela	38
8. Organizacijska kultura	40
9. Organizacijska struktura	42
10. Osebnostne značilnosti	44
11. Psihofizično zdravstveno stanje	46
12. Razmejitev zasebnega življenja in dela	48
13. Razvoj poklicne kariere	50
14. Skrb zase	52

15. Urnik dela	54
16. Vloga in odgovornost v organizaciji	56
17. Vsebina dela	58
5 Tehnična navodila za uporabo spletnega orodja e-OPSA.....	60
6 Priporočeni viri in literatura	77
7 Priloge	86
Priloga 1: Vprašalnik OPSA za oceno psihosocialnih obremenitev in absentizma v izbranih dejavnostih javnega sektorja	86

1 Kaj so psihosocialna tveganja?

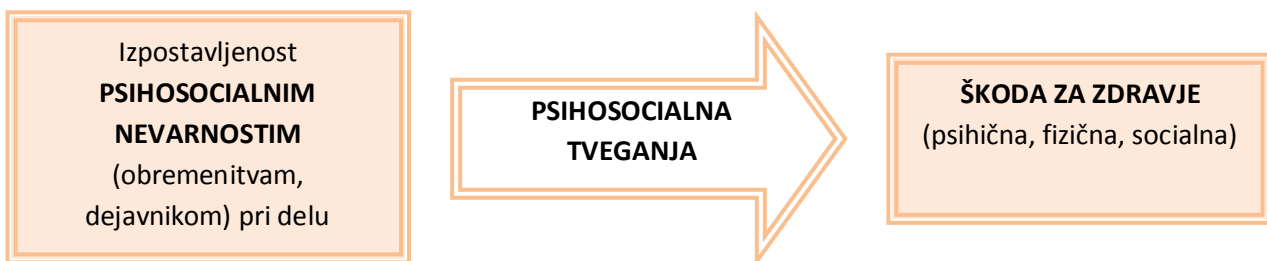
V zadnjih letih se posebna pozornost namenja področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, kjer je vedno več govora tudi o **psihosocialnih tveganjih**.

Psihosocialna tveganja so opredeljena kot tisti **psihološki** in **socialni vidiki** (nevarnosti, obremenitve oziroma dejavniki) dela, delovnih mest, zaposlenih, delovne organizacije in širšega okolja, ki **povečujejo verjetnost za zdravstvene zaplete** pri zaposlenih, doživljanje prekomernega stresa, preobremenjenost, izgorevanje, odsotnost z dela, prav tako pa povečujejo verjetnost za zmanjšani učinkovitost in storilnost na delovnem mestu ter težave pri usklajevanju dela z družinskimi obveznostmi (Slika 1).



Slika 1: Vpliv direktnih in indirektnih tveganj na zdravje zaposlenih

Širši (socialne in organizacijske okoliščine dela) in **ožji dejavniki dela** ter delovne organizacije (značilnosti dela in njegovo upravljanje) lahko predstavljajo različne vire obremenitev (nevarnosti) in jih razumemo kot tveganja, ki ogrožajo zdravje in dobro počutje zaposlenih (psihično, fizično in socialno), vplivajo pa tudi na ekonomsko učinkovitost podjetij (več bolniških izostankov in odsotnosti z dela – absentizem, zmanjšana storilnost na delu – prezentizem, odhajanje delavcev na druga delovna mesta – fluktuacija ipd.). Različne fizične, biološke in kemične nevarnosti pri delu lahko prav tako predstavljajo obliko psihosocialnih obremenitev, saj imajo poleg neposredne nevarnosti za zdravje (zastrupitve, poškodbe idr.) tudi **psihološki učinek**. Pri posameznikih lahko namreč izzovejo občutek ogroženosti, preobremenjenosti, nevarnosti, strahu in nelagodja, kar posledično povečuje raven stresa. Zato lahko rečemo, da predstavljajo fizične, kemične in biološke obremenitve **direktna tveganja** za zdravje zaposlenih (udarec, padec, zastrupitev, poškodba, kar se takoj odrazi na zdravju), medtem ko psihosocialne obremenitve v glavnem delujejo kot **indirektna tveganja**, saj sprožajo stres in posredno vplivajo na zdravje (Slika 1). Če se zaposleni in delovna organizacija ne znajo ustrezno spoprijeti s stresom (odpravljanje vzrokov, poznavanje tehnik in veščin za čustveno in fizično razbremenitev), se razvije prekomerni stres, ki se prav tako odraža na zdravju zaposlenih in v »zdravju« delovne organizacije (Slika 2).



Slika 2: Shematski prikaz povezanosti med psihosocialnimi nevarnostmi pri delu, tveganji in posledicami

1.1 Izvori psihosocialnih tveganj na delovnem mestu

Psihosocialna tveganja, ki negativno vplivajo na zdravje in dobro počutje delavcev, vključujejo obremenitve, kot so visoke zahteve dela, visoka delovna intenzivnost, čustvene zahteve, pomanjkanje avtonomije, etični konflikti, slabi medosebni odnosi ter negotovost glede zaposlitve in dela. Vendar pa lahko izvore psihosocialnih tveganj prepoznamo na več področjih, povezanih z delom (Tabela 1).

Tabela 1: Izvori psihosocialnih tveganj na delovnem mestu

Področja	Vrste psihosocialnih nevarnosti (obremenitev, dejavnikov)
VSEBINA DELA	Monotono, fragmentirano, nesmiselno ali premalo zahtevno delo, kratki delovni cikli, velika negotovost, delo z zahtevnimi strankami, bolniki, varovanci.
DELOVNA OBREMENITEV/ HITROST DELA	Prevelika ali premajhna delovna obremenitev, pomanjkanje nadzora nad hitrostjo poteka dela (delovni stroj določa hitrost dela), velik časovni pritisk, nenehni časovni roki.
URNIK DELA	Izmensko delo, neprilagodljiv urnik dela, nepredvidljiv, dolg ali nesocialen delovni čas.
NADZOR	Majhno sodelovanje pri odločanju, majhen nadzor nad delovno obremenitvijo, hitrostjo dela in njegovo menjavo.
DELOVNO OKOLJE IN DELOVNA OPREMA	Neustrezna, nezanesljiva in slabo vzdrževana oprema, slabe delovne razmere, kot so pomanjkanje prostora, slaba osvetljenost ali prekomeren hrup.
ORGANIZACIJSKA KULTURA IN FUNKCIJA	Slaba komunikacija in obveščanje, nizka raven podpore pri reševanju težav in osebnem razvoju, slabo definirani ali neuskklajeni organizacijski cilji.
MEDOSEBNI ODNOSI NA DELOVNEM MESTU	Socialna ali fizična izolacija, slab odnos z nadrejenimi, medsebojni konflikti, pomanjkanje socialne podpore, nadlegovanje, ustrahovanje, nasilje tretjih oseb.
VLOGA IN ODGOVORNOST V ORGANIZACIJI	Dvoumne ali konfliktno vloge, odgovornost za ljudi pri delu.
RAZVOJ POKLICNE KARIERE	Stagniranje poklicne kariere, negotovost v zvezi z napredovanjem ali zaposlitvijo, nezasluzeno napredovanje ali zasluženega napredovanja ni, slabo plačilo, slab družbeni ugled dela.
USKLAJEVANJE ZASEBNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA	Nasprotja med zahtevami dela in zasebnega življenja, nizka podpora družine, težave, povezane z delovno aktivnostjo obeh partnerjev.

Vendar nabor morebitnih psihosocialnih tveganj nikakor ni dokončen. Zaradi številnih sprememb, povezanih s pripravo, organizacijo in upravljanjem dela ter z ekonomskim in socialnim vidikom dela, se lahko pojavijo **nove psihosocialne obremenitve**. Tako nastajajo nova tveganja, ki jih strokovnjaki imenujejo *nastajajoča psihosocialna tveganja*. Gre za tveganja, ki še do nedavnega niso obstajala in so se pojavila zaradi novih procesov in tehnologij, novih vrst delovnih mest, socialnih oziroma organizacijskih, socialno-ekonomskih, demografskih in političnih sprememb, vključno z aktualnim pojavom globalizacije. Nastajajoča psihosocialna tveganja imajo prav tako za posledico povečano raven stresa ter povzročijo resno poslabšanje duševnega, fizičnega in socialnega zdravja delavcev. Med najpomembnejša nastajajoča psihosocialna tveganja uvrščamo:

- negotove oblike zaposlitve zaradi nestabilnega trga dela,
- večjo ranljivost delavcev zaradi globalizacije,

- nove oblike pogodb o zaposlitvi,
- negotovost zaposlitve,
- staranje delovne sile,
- dolg delovni čas,
- večjo intenzivnost dela,
- vitko proizvodnjo in oddajanje del zunanjim izvajalcem,
- velike čustvene obremenitve na delovnem mestu,
- neuskkljenost poklicnega in družinskega življenja.

1.2 Posledice psihosocialnih tveganj za zdravje zaposlenih

Številne raziskave poročajo, da psihosocialna tveganja pomembno vplivajo na psihofizično zdravje zaposlenih. Psihosocialne obremenitve vplivajo na posameznika na več ravneh. Ponavljajoče se stresne reakcije, ki so posledica različnih obremenitev, se lahko kažejo v:

- **Fizioloških reakcijah na stres:** to so somatske težave, kot so glavoboli, telesne bolečine, razbijanje srca, tiščanje v želodcu, nižja telesna odpornost, pogosti prehladi in okužbe, alergije, prebavne motnje, fizična izčrpanost.
- **Spremembah vedenja:** slabša kakovost dela, pojavljanje vedno več napak, razdiralno vedenje, zapiranje vase, beg iz delovne situacije in izmikanje odgovornosti, zanemarjanje dolžnosti in zamujanje v službo oziroma predčasno zapuščanje dela. Nekateri kažejo pretirano skrb za lastno zdravje in so pogosto v bolniškem staležu (beg v bolezen), zaradi česar se poveča absentizem, spet drugi gredo v drugo skrajnost (zanemarjanje lastnega zdravja in skrbi zanj, za osebni izgled, higieno ipd.). Nekateri posamezniki lahko začnejo tudi zlorabljati droge in človekovemu zdravju škodljive snovi, lahko pa se razvijejo tudi druge odvisnosti (na primer: kockanje, igre na srečo).
- **Psihičnem odzivanju:** negativna čustva, kot so jeza, tesnoba, depresija in razdražljivost. Posameznik je bolj občutljiv, agresiven, nemočen, žalosten, potrtn, brezvoljen in kronično izčrpan. Pojavijo se tudi motnje v mišljenju, ki se kažejo kot motnje pozornosti, koncentracije, spomina, zmanjšani sta sposobnost učenja in ustvarjalnost, posameznik ima težave pri odločanju ipd. Pri dolgotrajnih obremenjenostih se lahko pojavi tudi izgorelost kot popolna nemoč nadaljnjega obvladovanja situacije. Vsi ti odzivi se povezujejo z dojemanjem dejanskosti in slabšanjem posameznikove samopodobe, samozaznavanja, družbeni svet pa se kaže kot sovražen do posameznika. Psihične težave lahko prerastejo tudi v trajne anksiozne motnje.

Posledice psihosocialnih tveganj so torej vidne na telesnem in duševnem zdravju, saj je posameznik zaradi izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem pod **velikim stresom**. Ker pa je človek enovito bitje, so posledice tveganj na delovnem mestu opazne ne le pri samem delu, ampak tudi **zunaj delovnega mesta**. Posameznik, ki zaradi posledic obremenitev doživlja velik stres, bo simptome prekomernega stresa doživljal tudi v domačem okolju, zato so dejanske posledice psihosocialnih obremenitev veliko širše in vplivajo ne le na delavca, ampak tudi na njegovo družino in bližnje (Tabela 2). Poleg tega pa se posledice kažejo tudi na ravni same **delovne organizacije**, saj se lahko poveča bolniška odsotnost z

dela (absentizem), zapuščanje kadrov (fluktuacija), znižata se storilnost in delovna učinkovitost zaposlenih na delovnem mestu zaradi zdravstvenih težav (zdravstveni prezentizem), zaposlenim lahko upade morala in lojalnost do organizacije, povečajo se sovražnost in druga negativna čustva. Dolgoročni negativni izidi na ravni organizacije tako zajemajo slabšo ekonomsko učinkovitost organizacije, več nesreč, pravnih sporov ipd.

Tabela 2: Znaki psihosocialnih tveganj

Telesni znaki	Duševni znaki	Znaki, vidni v medosebnih odnosih	Znaki, vidni pri delu
spremembe v teku	tesnoba	nestrpnost	občutek preobremenjenosti
spremembe v telesni teži	nemir	nezaupanje	utrujenost
pogosti glavoboli	napetost	zmanjšani stiki s prijatelji	neučinkovitost
vrtočlavica	potrtost	izmikanje sodelavcem	neuspešnost
nespečnost	nemoč	zapiranje vase	nedokončane naloge
pogosti prehladi	obup	izolacija	lotevanje vedno novih nalog
napetost in bolečine v mišicah	nagle spremembe razpoloženja	skrivanje	izguba perspektive
prebavne motnje	razdražljivost	težave v komunikaciji	težave s koncentracijo in pozornostjo
razbijanje srca	napadalnost	zmanjšana potreba po spolnosti	pomanjkanje novih idej
kronična utrujenost	nočne more		odpor do dela
alergije	pogosti jok		absentizem
povečano uživanje alkohola in pomirjeval ter več kajenja	depresija		prezentizem
	zaskrbljenost		fluktuacija
	nezadovoljstvo		
	pretirana občutljivost		
	pomanjkanje samospoštovanja		
	občutek praznosti		
	dvomi		
	izguba perspektive		
	apatičnost		
	negativizem		
	pozabljenost		
	zmedenost		

Vse to pomeni, da so posledice psihosocialnih tveganj vidne ne le na zdravju zaposlenega, temveč tudi v sami **delovni organizaciji** in zaradi visokih stroškov, povezanih z dolgo odsotnostjo z dela, tudi v **širši družbi**. Epidemiološke ocene kažejo, da lahko tudi do 60 % izgube delovnih dni povežemo z razlogi, ki so posledica prekomernih psihosocialnih obremenitev. Zato njihovo odkrivanje in preprečevanje predstavlja še posebej velik izziv pri zagotavljanju dobrega počutja na delovnem mestu.

1.2.1 Stres

Kadar so psihosocialna tveganja velika, ima to za zaposlenega in posledično tudi za samo delovno organizacijo negativne učinke. Posledica psihosocialnih tveganj je **povečana raven stresa**, ki ga zaposleni občuti.

Stres predstavlja **fiziološki, psihični in vedenjski odgovor** posameznika, ki se skuša **prilagoditi ter privaditi notranjim in zunanjim dražljajem (stresorjem)**. Stresor pri tem predstavlja katerikoli dogodek, osebo ali predmet, ki ga posameznik doživlja kot težavnega oz. ogrožajočega, zato posledično pri njem izzove stresni odziv.

Simptomi reakcije na doživljanje stresa se razvijejo v nekaj minutah po stresnem dogodku in trajajo od nekaj ur do nekaj dni. Simptomi stresa se pokažejo na več ravneh, največkrat so tudi medsebojno prepleteni. To so:

- **fiziološki odziv**: pospešeno bitje srca, hitro dihanje, napete mišice, mrzle dlani in stopala, vznemirjeni želodec, glavobol, slabost,
- **čustveni odziv**: občutek strahu, potrtost, jeza, razdražljivost, pretirana občutljivost, prepirljivost,
- **miselni odziv**: občutka nemoči (Tega ne zmorem. Zmešalo se mi bo. Preveč je vsega.) in ogroženosti (Vsi pritiskajo name. Grozno je, kar se mi dogaja. Slabo se počutim.),
- **vedenjski odziv**: pomanjkanje volje, neorganiziranost, težave s spanjem in pozornostjo.

Stres sam po sebi lahko predstavlja tudi osnovo za učinkovito in ustvarjalno delovanje posameznika, to je t. i. evstres. O njem govorimo, kadar so učinki stresnega dogajanja na posameznika pozitivni. Takšno stanje lahko posameznika motivira za delo ter ugodno vpliva na njegovo telesno in duševno zdravje in počutje. V nas spodbudi nove načine razmišljanja in strategije spoprijemanja z določeno situacijo, lahko spodbuja tudi osebnostno rast, saj na njegovi podlagi človek dozori v odraslo in odgovorno osebnost. Ne nazadnje pa je stres lahko tudi alarmni sistem pred neko nevarnostjo. Negativni stres označujejo simptomi, kot je napor ali napetost, in je za človeka lahko škodljiv, saj sposobnosti za obvladovanje zahtev niso skladne s pritiski ali nalogami okolja. Končna stopnja je

lahko izgorelost, ko odpovedo prilagoditveni procesi. Izgorelost vodi v razvoj negativnih stališč in vedenja do dela in organizacije, v razvoj čustvene napetosti, utrujenosti, izčrpanosti, medtem ko se pri stresu to nujno ne pojavi. Stres in dejavniki stresa torej niso za vse ljudi enaki in enako obvladljivi. Kar nekomu pomeni hudo stresno obremenitev, lahko na drugega vpliva spodbujajoče ali pa nanj nima nobenega učinka.

Ali bo stres na posameznika vplival pozitivno ali negativno, je odvisno od številnih dejavnikov. Določajo jih posameznikova osebnost, njegove izkušnje, koliko energije ima, okoliščine, v katerih se pojavijo, ter širše in ožje okolje, v katerem živi. Pomembna je tudi posameznikova življenjska naravnost in njegova trdnost ter kakovost medosebnih odnosov z ljudmi, ki ga obdajajo. Določen dogodek bo zato za nekoga predstavljal hud stresor, za drugega pa dobrodošlo spodbudo v življenju. Za normalno življenje je nekaj stresa nujno potrebnega. Težava se pojavi, ko je stresnih situacij preveč, so preveč zgoščene, zelo intenzivne ali trajajo predolgo. V takih primerih govorimo o prekomernem stresu, ki lahko pripelje tudi do različnih zapletov v medosebnih odnosih, zdravstvenem stanju in na splošno znižani kakovosti življenja.

1.2.1.1 Stres na delovnem mestu

Delo predstavlja eno ključnih dejavnosti v našem življenju, s katero se aktivno prebivalstvo ukvarja tretjino življenja. Stres, ki ga doživljamo na delovnem mestu oziroma zaradi dela, zato ni zanemarljiv dejavnik, saj vpliva na naše zdravje ter splošno duševno in fizično počutje. To pa predstavlja tudi veliko ekonomsko breme, saj povzroča visoke stroške delodajalcem in zdravstveni blagajni.

Zaposleni doživljajo stres na delovnem mestu takrat, ko zahteve delovnega okolja **presejajo njihove zmožnosti**, da bi se z njimi spoprijeli ali jih nadzorovali. Stres pri delu je opredeljen kot emocionalna, vedenjska, kognitivna in fizična reakcija na nasprotujoče in škodljive vidike dela, delovnega okolja in delovne organizacije. Gre za stanje, za katerega je značilna **povišana mera vzburjenja in nelagodja**, ki jo pogosto spremljajo občutki **nemoči in nezmožnosti spoprijemanja z obremenilno situacijo**.

Nekateri avtorji vire stresa na delovnem mestu delijo na šest kategorij:

- stres, ki izhaja iz dela ter nasprotja med zahtevami in dejanskim izvrševanjem obveznosti na delovnem mestu (delovne obremenitve, dolgotrajen delavnik, izmensko delo, fizično delovno okolje),
- stres, ki izhaja iz vloge in odgovornosti pri delu (dvoumnost vloge, nejasnosti delovnih zahtev glede na prioritete, pričakovanja in ocenjevanja, stopnja odgovornosti za druge, konfliktnost vlog),
- stres, ki izhaja iz odnosov na delovnem mestu,
- stres, ki izhaja iz kariernega odnosa,

- stres, ki izhaja iz organizacijske strukture, klime in kulture,
- delo in družina kot stresor.

Stres na delovnem mestu lahko povzročijo različni psihosocialni dejavniki. V delovnem okolju lahko prepoznamo raznolike vire stresa, ki izvirajo iz različnih značilnosti delovnega mesta in okolja ter so tesno povezani s psihosocialnimi obremenitvami:

- **Delovni položaj:** je med najpomembnejšimi povzročitelji stresa pri delu. Neredko je povezan s prenasičenostjo z delom, ki je opazna pri nekaterih delih s stroji ali za tekočim trakom. Posebej izpostavljena so tudi vodilna delovna mesta. Preobremenjenost in/ali prenasičenost z delovnimi nalogami vpliva na povišan krvni tlak in povišano raven holesterola v krvi.
- **Pomanjkanje nadzora:** dela, ki ne dopuščajo avtonomije, svobodnega odločanja in časovne razporeditve, imajo pogosto za posledico povišan krvni tlak in so dejavnik tveganja za bolezni srca in ožilja.
- **Ponavljajoča se opravila:** zanje je značilna tako prenasičenost kot pomanjkanje nadzora. Obsega dejavnosti, ki se ponavljajo v enakem vrstnem redu brez načrtovanih prekinitev z drugimi dejavnostmi oziroma delovnimi nalogami. Viri nezadovoljstva, ki vodijo do zaposlitvenega stresa, so pomanjkanje nadzora nad delovno nalogo in malo samostojnosti, odgovornosti in sodelovanja pri odločitvah nadrejenih. Delavci so zaradi ponavljajočih se del pogosto anksiozni in v stresu, kljub temu da nezadovoljstva nad delom ne izražajo.
- **Odgovornost za druge:** pri poklicih, kjer je odgovornost za druge velika, je zdravstveno stanje delavcev slabše. To je tesno povezano tudi s kajenjem, povišanim krvnim tlakom in visoko ravni holesterola v krvi. Občutek odgovornosti za druge lahko tudi zavira uspešno obvladovanje stresa in odločanje.
- **Konfliktnost vlog:** pojavi se, kadar se oseba znajde v primežu različnih pritiskov nadrejenih in podrejenih. Takšno stanje povzroča povišanje krvnega tlaka in potrjeno vpliva na število pritožb o somatskih tegobah.
- **Nevarnost:** zaznana nevarnost lahko vpliva na povišanje adrenalina, srčnega utripa in krvnega tlaka. Če je takšno stanje dolgotrajno, lahko pride do bolezni.
- **Stresorji okolja:** ti so lahko v nekaterih primerih in okoljih izrazito škodljivi (na primer: vročina, onesnaženost zraka, prah, hrup ipd.) in povzročajo številne bolezni.

Na stresorje v delovnem okolju se odzovemo podobno kot na tiste v vsakdanjem življenju. V prvi fazi odziva na stres so najpogostejše različne **čustvene reakcije**. Občutimo lahko strah, nemir, prekomerno utrujenost, nelagodje ali depresijo. Zaradi stresa v delovnem okolju se ljudje pogosto zatekamo k slabim življenjskim navadam. Nekateri začnejo na primer kaditi oziroma kaditi več, preveč jedo, uteho iščejo v alkoholu ali pa se izpostavljajo nepotrebnemu tveganju v prometu, na delovnem mestu ali v prostočasnih dejavnostih. Nadalje se odzovemo tudi s **telesnimi simptomi**. Naraste nam krvni tlak, srce nam razbija hitreje in nepravilno, občutimo napetost v mišicah s posledičnimi bolečinami v vratu in/ali glavoboli, zaradi prevelikega izločanja želodčne kisline nas lahko boli želodec, reakcije se lahko pokažejo na kateremkoli organu ali organskem sistemu. S prekomernim stresom se velikokrat povezuje padec telesne odpornosti in ne nazadnje se s stresom povezujejo celo nekatera rakasta obolenja. Poleg omenjenih simptomov pa v delovnem okolju lahko prepoznamo še

nekatero znake, ki kažejo na to, da posameznik doživlja prekomerni stres. Posameznik lahko začne odklanjati naloge, zniža se mu produktivnost, povečevati se začne napake in nesreče med delom, zlorabljeni lahko začne droge, ne nazadnje pa se poveča tudi izostajanje z dela, pojavi se odtujenost od dela, predanost delu upada, zato tudi njegova kakovost.

Najbolj pogosti svarilni simptomi, ki kažejo na to, da se zaposleni najverjetneje spoprijemajo s prekomernim stresom, so naslednji:

- spremembe v razpoloženju ali obnašanju zaposlenega, težave s sodelavci in z uspešnostjo pri delu, razdražljivost in neodločnost,
- občutek, da stvari ni mogoče obvladovati ali jih nadzirati,
- prekomerno kajenje ali pitje alkohola, uživanje prepovedanih substanc,
- zdravstvene težave, na primer pogosti glavoboli, nespečnost, težave s srcem in želodcem.

Doživljanje prekomernega stresa v delovnem okolju pa ne prizadene samo posameznika, ampak načinja tudi »zdravje« delovne organizacije. **Za delovne organizacije, v katerih zaposleni doživljajo veliko stresa, so značilni tudi naslednji pojavi:**

- Visok delež odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana (zdravstveni absentizem).
- Zmanjšana storilnost in učinkovitost pri delu (prezentizem), saj so zaposleni prisotni na delovnem mestu, kljub temu da bi zaradi bolezni, duševne stiske ali drugih razlogov morali biti doma. S tem se povečuje tveganje za napake in nesreče pri delu.
- Visok delež zaposlenih želi zapustiti delovno organizacijo ali zamenjati delovno mesto znotraj nje (fluktuacija).
- Duševna, telesna in čustvena izčrpanost zaposlenih (izgorelost).
- Težave pri usklajevanju dela in zasebnega življenja, ki slabo vplivajo na počutje zaposlenega in še dodatno poglobljajo njegovo stisko v družinskem in delovnem okolju.
- Več pojavov trpinčenja in agresivnega komuniciranja na delovnem mestu, zamujanje na delo, disciplinske težave.

Po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) je stres ena večjih zdravju škodljivih nevarnosti 21. stoletja. **Že vsaka tretja oseba naj bi nenehno imela simptome stresa. Ocenjujejo, da so bolezni, ki so povezane s stresom, vzrok za 70–90 % vseh obiskov pri zdravniku.**

2 Psihosocialna tveganja v izbranih dejavnostih javnega sektorja

Javni sektor je izjemno široko področje dejavnosti, ki vključuje vse javnopravne organizacije oziroma osebe javnega prava, ki jim država zagotavlja pravno subjektiviteto in določena pooblastila. Poleg javne uprave obsega še obrambo, dejavnost obvezne socialne varnosti, izobraževanje, zdravstvo, socialno varstvo, kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti. Zaposleni v javnem sektorju se zaradi njegovega velikega obsega srečujejo z zelo raznolikimi psihosocialnimi tveganji na delovnem mestu, ki jih v pričujočem priročniku ne moremo zajeti, zato se omejujemo na izbrane dejavnosti javnega sektorja, ki vključujejo javno upravo, državno upravo, lokalno samoupravo in nekatere javne zavode in agencije. Osredinili smo se predvsem na poklicne profile, ki imajo pri svojem delu opravka s strankami in formalnimi postopki.

Po podatkih pete raziskave Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (EUROFOUND) o delovnih pogojih in psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu imajo zaposleni v javni upravi v primerjavi z delavci v zasebnem sektorju praviloma visoko varnost zaposlitve, relativno nizko stopnjo intenzitete dela, visoko stopnjo avtonomije dela, nespremenljiv delovni čas, malo težav v primeru odsotnosti zaradi družinskih razlogov in dobre odnose s sodelavci na delu, prav tako so v manjši meri izpostavljeni fizičnim tveganjem. Po drugi strani pa **so delavci v javni upravi zelo izpostavljeni spremembam v organizaciji, zaradi zdravstvenih razlogov je stopnja absentizma večja in ob prekinitvi delovnega razmerja imajo več težav, da najdejo podobno plačano zaposlitev, kot to velja za delavce v zasebnem sektorju.**

Javne organizacije imajo po navadi kompleksne družbene funkcije, saj nudijo dobrine in storitve, ki se praviloma ne morejo ponuditi na trgu. Prav zato so ozki ekonomski indikatorji učinkovitosti organizacije, kot so cene in profiti, nedostopni ali neprimerni za njeno ocenjevanje. Javnost od javnega sektorja, ker ga posredno ali neposredno financira iz državnega proračuna in proračuna lokalnih skupnosti, zahteva odgovorno delovanje, spoštovanje načela enakopravnosti obravnave in hiter odziv. Postopki in protokoli, ki so namenjeni večji transparentnosti delovanja javnega sektorja, pa pogosto zelo obremenijo zaposlene.

Tudi organizacije javnega sektorja so zlasti v zadnjih dveh desetletjih vedno **bolj izpostavljene strogim finančnim režimom, tekmovalnosti na trgu in natančnemu spremljanju delovanja organizacije, kar je bilo v preteklosti značilno predvsem za zasebni sektor.** Zamrznitve in zniževanje plač in števila zaposlenih v javnem sektorju so najpogostejši ukrep, s katerim skušajo države blažiti učinke ekonomske krize. Druga tveganja, ki so pripomogla k poslabšanju pogojev dela v javni upravi, so vedno večja negotovost zaposlitve, podaljšan delovni čas, vedno večje delovne obremenitve in zmanjševanje vlaganj v usposabljanje in razvijanje veščin zaposlenih. Omenjeno ima resne posledice za zaposlitev, delovne pogoje in odnose pri delu v javni upravi.

V poročilu EUROFOUND-a o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji je navedeno, da je bila **javna uprava med sektorji, v katerih so delavci najpogosteje poročali o negativnih izkušnjah na delovnem mestu**. Zaposleni v javni upravi so med kazalci zastraševanja in nadlegovanja na delovnem mestu najpogosteje omenjali govorice, prezrtost, izključevanje ali osamitev in onemogočanje napredovanja s strani nadrejenih. **Več kot 30 % anketirancev iz javne uprave je povedalo, da jim dodelijo več dela, kolikor ga zmorejo opraviti**. O tem so poročali predvsem uradniki (41,7 % anketirancev). Delavci iz javne uprave so pogosteje kot delavci iz drugih sektorjev izpostavili različne zdravstvene težave, na primer tahikardijo (prehitro bitje srca), neutemeljen občutek krivde in misli, predstave ali sanje, povezane s kritičnimi trenutki na delovnem mestu.

Izpostaviti velja tudi **pomembnost birokratskih pravil in postopkov, ki pogosto omejujejo in regulirajo delo javnih uslužbencev**. Vsa formalna pravila za zaposlene sicer niso obremenjujoča, vendar jih nekatera frustrirajo in omejujejo pri doseganju ciljev ter ne pripomorejo k doseganju namena, za katerega so bila oblikovana. Zaradi tovrstnih birokratskih in postopkovnih omejitev je manj poudarka na vsebini dela, četudi so cilji in postopki praviloma natančno definirani. Posledično se lahko zgodi, da so zaposleni v javnem sektorju manj zadovoljni z nekaterimi vidiki dela, kot so razvijanje lastne samozavesti, ustvarjalnosti, avtonomije in potrebe po samouresničitvi, in svoje delo vidijo kot bolj ali manj rutinsko. Zaradi pogosto neizdelane strategije dolgoročnih nalog opravljajo veliko manjših in kratkoročnih nalog. Zaposleni oziroma oddelki so pogosto slabo povezani in ne sodelujejo v zadostni meri. Raziskave v Sloveniji so pokazale tudi, da so javni uslužbenci praviloma nezadovoljni s sistemom plač in nagrajevanja, saj njihove plače oziroma nagrade praviloma niso odvisne od kakovosti opravljenega dela, kar ogroža njihovo motiviranost. Ocena delovne uspešnosti in dejanske točke za napredovanje po njihovem mnenju ne odražajo dejanske delovne uspešnosti, zato horizontalno napredovanje ocenjujejo kot nepravilno in nestimulativno. Delavci pri težavah praviloma ne iščejo pomoči strokovnjakov, temveč zlasti sodelavcev in nadrejenih. Na uradniških delovnih mestih so se kot težave pokazali še neučinkovito komuniciranje, pomanjkanje oziroma slab pretok informacij in preobremenjenost na delovnem mestu. Zato je posebej pomembno, da imajo zaposleni v javni upravi dovolj podpore od nadrejenih in sodelavcev, tako pri komunikaciji na vseh ravneh kot tudi pri zmanjševanju postopkovnih omejitev, s katerimi se srečujejo pri svojem delu.

3 Kalkulator stroškov in donosnosti promocije zdravja na delovnem mestu KALDOZ

Promocija zdravja na delovnem mestu ni pomembna le za izboljšanje zdravja in počutja delavcev, temveč prispeva tudi k boljšim poslovnim rezultatom. Psihosocialne obremenitve oziroma stres pomembno prispevajo tako k zviševanju bolniške odsotnosti kot tudi k stroškom prezentizma, ki organizacijo pogosto stane precej več kot bolniška odsotnost. Ker so stroški bolezni in slabega počutja zaposlenih visoki, jih je smiselno ocenjevati in obvladovati, kar pa v praksi predstavlja izziv. Z namenom ocenjevanja ekonomske upravičenosti naložb v promocijo zdravja je bil izdelan **kalkulator stroškov in donosnosti promocije zdravja na delovnem mestu KALDOZ**. KALDOZ je orodje za izračun stroškov bolniških odsotnosti, prezentizma in fluktuacije, pričakovanih prihrankov in donosnosti promocije zdravja na delovnem mestu.

Številne raziskave kažejo, da je promocija zdravja na delovnem mestu ne le koristna za zaposlene, temveč tudi **poslovno in ekonomsko upravičena za delodajalca**:

1. Zmanjšanje stroškov bolniških odsotnosti (povprečno 12–36 % v 3–5 letih) (KIMDPŠ, 2012).
2. Zmanjšanje stroškov prezentizma, ki lahko znaša večkratnik stroška bolniških odsotnosti (Weinberg et. al., 2010, SCMH, 2007).
3. Zvišanje produktivnosti do 20 % (EUROFOUND, 2011).
4. Visoka ekonomičnost vlaganj (2,5–4,8 EUR na vloženi EUR) (EU-OSHA, 2010).

Kalkulator KALDOZ temelji na ugotovitvah iz prakse in je do uporabnika prijazno orodje ter predstavlja enega od sklopov instrumenta e-OPSA. Podrobnejše informacije o ekonomsko-financijskih vidikih zdravja in počutja zaposlenih, vrstah in višinah stroškov, pričakovanih prihrankov in donosnosti promocije zdravja na delovnem mestu najdete v **Vodniku v stroške in donosnost promocije zdravja na delovnem mestu**. Do kalkulatorja in vodnika lahko dostopite prek spletne strani <http://www.opsa.si> ali www.produktivnost.si.

Navodila za izpolnjevanje:

Podatke vnesite v vnosna polja v štirih oknih:

1. Bolniška odsotnost.
2. Prezentizem.
3. Fluktuacija.
4. Naložba v ukrepe promocije zdravja.

Vrednosti skupnih stroškov, prihrankov in izračun kazalnikov ekonomske upravičenosti se izračunavajo avtomatsko, glede na vnesene podatke.

BOLNIŠKA ODSOTNOST

Korak 1: Ocena stroškov delodajalca glede nadomestil plač za čas bolniških odsotnosti

	v enem letu
Povprečno število zaposlenih * *	? <input type="text" value="100"/>
Skupno število dni bolniške odsotnosti v breme delodajalca	? <input type="text" value="522"/>
Število delovnih dni v letu *	<input type="text" value="261"/>
Odstotek bolniškega staleža v breme delodajalca *	% ? <input type="text" value="2,0"/>
Povprečna bruto plača na uro *	EUR <input type="text" value="9,20"/>
Odmerni odstotek za izračun nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela * *	% ? <input type="text" value="85"/>
Prispevki na bruto plačo *	% ? <input type="text" value="16,1"/>
Strošek delodajalca glede nadomestil plač za čas bolniških odsotnosti	EUR <input type="text" value="37.914"/>

Korak 2: Ocena prihranka delodajalca glede zmanjšanja bolniških odsotnosti

Ocena zmanjšanja bolniških odsotnosti zaradi ukrepov promocije zdravja *	%	? <input type="text" value="24"/>
	povprečno na leto	v petih letih
Ocena prihrani	?	EUR ? <input type="text" value="25.478"/>

Povprečen prihranek v enem letu, izračunan iz skupnega prihranka v petih letih.

Nazaj
Naprej

Slika 3: Primer vnosa okna kalkulatorja KALDOZ

Dodatna pojasnila

V izračunu stroškov bolniške odsotnosti je upoštevan pristop človeškega kapitala (Human Capital Approach) kot najpogosteje uporabljena metoda. Strošek prezentizma se izračunava s pomočjo faktorja prezentizma, ki predstavlja večkratnik stroška prezentizma v primerjavi s stroškom bolniških odsotnosti.

Prezentizem namreč organizacijo praviloma stane precej več kot bolniška odsotnost. Ponujena vrednost dejavnika prezentizma znaša 2,5, kar je konservativna ocena, lahko pa jo, kot tudi vrsto drugih podatkov, poljubno spremenite. Med zahtevanimi vnosnimi podatki sta tudi strošek zamenjave zaposlenega, ki lahko znaša 10–200 % letne plače, odvisno od posameznika, ter delež fluktuacije, povezan z zdravjem in počutjem zaposlenih. Te in druge ključne **vhodne podatke za izračun lahko poljubno prilagodite svoji organizaciji**. Pri izračunih prihrankov je upoštevano letno povprečje petih letnih prihrankov.

Kalkulator je bil izdelan z namenom **enostavne in okvirne ocene višine stroškov, pričakovanih prihrankov in kazalnikov ekonomske upravičenosti**, zato so bolj kot natančne vrednosti pomembni velikostni razredi rezultatov. Pri določanju nekaterih vhodnih podatkov si lahko pomagata s ponujenimi prednastavljenimi vrednostmi oziroma s priporočili, ki so v pojasnilih k posameznim vnosnim celicam. Za dostop do pojasnil se z miško postavite na posamezno vnosno polje in pojasnila se prikažejo brez klika. Izhodiščne vrednosti izhajajo iz ugotovitev strokovne in znanstvene literature in temeljijo na povprečju večjega vzorca organizacij. Te vrednosti so okvirne ter upoštevajo predpostavko, da promocijo zdravja na delovnem mestu izvajate v skladu z dobro prakso.

4 Obvladovanje psihosocialnih tveganj

Če za fizična, biološka in kemična tveganja velja, da jih relativno lahko obvladujemo s pomočjo zaščitne opreme, varovalnega vedenja, predpisanih standardov ipd., pa to ne velja za psihosocialna. **Psihosocialna tveganja so namreč po svoji naravi odvisna od prepleta različnih dejavnikov ter izrazito povezana s subjektivnim doživljanjem obremenitev in osebnostnimi značilnostmi.** Poleg tega je za psihosocialna tveganja značilna tudi njihova dinamična narava, saj se njihov obseg in intenziteta lahko spreminjata dnevno ali tedensko.

Že leta 2004 so evropski socialni partnerji podpisali *Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom*, cilj katerega je delodajalcem in delavcem zagotoviti smernice za prepoznavanje in preprečevanje oziroma reševanje problemov stresa na delovnem mestu. Sporazum je predstavljal eno izmed podlag, na osnovi katerih so bile pripravljene spremembe *Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*, ki je začel veljati konec leta 2011 in delodajalcem narekuje, da sprejmejo ustrezne ukrepe pri preprečevanju in odpravljanju psihosocialnih tveganj.

Za preprečevanje psihosocialnih tveganj pri delu je odgovoren predvsem **delodajalec**, vendar primeri dobre prakse kažejo, da se boljši učinki pri njegovem obvladovanju dosežejo **v sodelovanju med zaposlenimi, delodajalcem, vodilnimi delavci, predstavniki sindikatov oziroma katerim drugim predstavnikom delavcev.**

Uspešno spoprijemanje s psihosocialnimi tveganji torej vključuje več stopenj:

1. stopnja: Analiza stanja in ocena izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem na delovnem mestu

Najprej je treba analizirati, kakšni viri stresa (tveganja) so prisotni v določenem delovnem okolju, tj. na različnih ravneh delovne organizacije, kakšne so značilnosti dela, delovnih obremenitev in zaposlenih. V ta namen lahko uporabimo različna orodja, kot so: vprašalniki, kontrolni sezname, ankete in informativni razgovori z zaposlenimi. Izdela jih lahko delovna organizacija oz. odgovorne osebe za varnost in zdravje pri delu. Številna orodja pa so tudi brezplačno dostopna na spletu, med njimi tudi orodje e-OPSA (spletno orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma). Poleg presoje izvorov psihosocialnih tveganj in stresa v delovnem okolju in pri zaposlenih je priporočljivo tudi analizirati podatke o produktivnosti, bolniških odsotnostih, zapuščanju osebja v organizaciji, ki so največkrat dober pokazatelj tega, ali zaposleni in delovna organizacija ustrezno obvladujejo stres na delovnem mestu.

2. stopnja: Oblikovanje strategije in ukrepov za zmanjševanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju

Izkušnje držav, ki imajo že dolgoletno prakso s spoprijemanjem in sistematičnim obvladovanjem psihosocialnih tveganj v svojih delovnih okoljih, so pokazale, da se je te problematike treba lotiti celovito, tako na mikro in mezo ravni (presoje značilnosti delovne organizacije, delovnih mest, poklicnih profilov, osebnostne značilnosti zaposlenih idr.) kakor tudi širše, na makro ravni (upoštevanje družbene klime, sociodemografskih dejavnikov, oblikovanje zakonodaje ipd.). Novejše smernice obvladovanja psihosocialnih tveganj že vključujejo poleg ožjih tveganj, povezanih s poklicem in z naravo dela ter delovno organizacijo, tudi različne dejavnike, ki izhajajo iz širših družbenih, sociodemografskih in ekonomskih okoliščin, saj so slednja tveganja prepoznana kot dodatna bremena, ki povečujejo ranljivost zaposlenih za doživljanje prekomernega stresa, izgorevanje in odsotnost z dela zaradi zdravstvenih težav ter zmanjšujejo storilnost in učinkovitost na delovnem mestu. Na ravni EU se trenutna prizadevanja usmerjajo predvsem v oblikovanje takšnih pristopov in politike, ki bodo lahko učinkovito izpeljani v praksi in bodo spodbujali tako delodajalce kakor zaposlene, da se problematiki psihosocialnih tveganj posvečajo z večjo občutljivostjo.

Pomembno je tudi, da je spoprijemanje s psihosocialnimi tveganji **usmerjeno predvsem k vzrokom**, ne pa k njihovim posledicam. Temeljiti mora na preventivnih, sistematskih pristopih in na pristopih, ki aktivno vključujejo zaposlene in delovno organizacijo.

Uravnavanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju je učinkovito samo, če **združimo individualno in organizacijsko raven**. Tako bi na organizacijskem nivoju morali **omejevati in preprečevati izvore** tveganj, kjer je to mogoče in smiselno. Na nivoju zaposlenih pa je treba posameznike in skupine **naučiti**, kako se s stresom, ki je posledica psihosocialnih tveganj, **spoprijemati**.

Ukrepi na ravni posameznika so usmerjeni predvsem na zaposlene s ciljem razvijanja in povečevanja njihovih veščin, da se znajo ustrezno odzvati na stresne pogoje. Vključujejo pa lahko različne programe krepitve zdravja, usposabljanja za obvladovanje stresa, individualne pomoči (svetovanje, psihoterapije), izobraževanja in informiranja zaposlenih o problematiki stresa in njegovih škodljivih posledicah, ukrepe za izboljšanje pogojev dela ter za dvigovanje fizične in psihične kondicije zaposlenih ipd. Organizacijski ukrepi pa so naravnani na delovno organizacijo in spreminjanje tistih okoliščin, ki lahko privedejo do stresnih situacij. Pri tem so na voljo različni pristopi in metode odpravljanja morebitnih stresorjev v delovnem okolju, kot so spremembe v organizacijski strukturi, izboljševanje pogojev dela, odpravljanje dejavnikov, ki povečujejo število nesreč pri delu, spremembe v stilu vodenja, vzpostavljanje ustrezne kadrovske politike ter sistemov nagrajevanja in napredovanja, vključevanje zaposlenih v proces odločanja, spodbujanje ustvarjalne organizacijske kulture, skupinskega dela, sodelovanja in podpore, vzpostavljanje možnosti za individualni razvoj in nenehno izpopolnjevanje, izboljševanje komunikacije med vodjem in sodelavci, ustanavljanje skupin za

promocijo zdravja na delovnem mestu, uvajanje standardov družinam prijaznih podjetij, uvedba postopkov za pomoč žrtvam nasilja na delovnem mestu ipd.

3. stopnja: Izvajanje ukrepov

Obvladovanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu predstavlja enega največjih izzivov na področju zagotavljanja dobrega počutja v delovni organizaciji. **Pri tem se je treba zavedati, da zgolj en ukrep** (npr. eno ali dve predavanji ali delavnici na temo stresa ali zdravega življenjskega sloga) **še ne bo prinesel vidnih učinkov**. Ko se zaposleni in delovna organizacija odločijo za sistematično obvladovanje tveganj na delovnem mestu, največkrat to pomeni tek na dolge proge. Pravzaprav čarobni ukrepi na tem področju ne obstajajo. Vsaka delovna organizacija in njeni zaposleni imajo določene posebnosti, ki jih je treba upoštevati. Zato je treba ukrepe naravnati tako, da so sprejemljivi in izvedljivi za vse deležnike. Šele z izvajanjem določenih dejavnosti in uvajanjem sprememb v delovni organizaciji se razkrije, kaj je v določenem delovnem okolju sprejemljivo in kaj ne ter katerim ukrepom zaposleni sledijo in katere zavračajo. Zato je smiselno strategijo tudi sproti prilagajati in dopolnjevati z novimi ukrepi. Vsekakor pa je treba v določenih časovnih razmikih (na eno- ali dvoletni ravni) **ponovno opraviti analizo stanja**, s pomočjo katere se preverijo učinki ukrepov in morebitni novi izvori stresa ter pridobijo izhodišča za oblikovanje nadaljnjih strategij obvladovanja stresa na delovnem mestu.

Zaposlenim, ki se spoprijemajo s prekomernim stresom na delovnem mestu, smernice Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu priporočajo, da:

- Se v primeru težav pogovorijo s svojim delodajalcem in predstavnikom sindikata oziroma katerim drugim predstavnikom zaposlenih. Če se ne morejo pogovoriti neposredno s svojim delodajalcem, lahko to v njihovem imenu stori predstavnik delavcev.
- Sodelujejo pri ocenjevanju tveganja, povezanega s stresom, ki ga opravlja delodajalec, ter mu pomagajo opredeliti težave, njihove možne rešitve in načine za njihovo izvedbo.
- Pomagajo preverjati, ali so rešitve učinkovite.
- Se o svoji situaciji in zdravstvenih težavah pogovorijo s pooblaščenim zdravnikom ali službo za pomoč zaposlenim, če je ta v delovni organizaciji na voljo.

Če nobena od naštetih možnosti ni učinkovita, lahko zaposleni za nadaljnje nasvete stopijo tudi v stik z inšpektoratom za delo.

4.1 Kako identificirati psihosocialna tveganja

Tudi v Sloveniji smo zadnja leta priča večji ozaveščenosti o pomembnosti obvladovanja psihosocialnih tveganj v delovnem okolju. Deloma lahko to pripišemo tudi uveljavitvi novega **Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, december 2011)**, ki je na tem področju prinesel nekatere novosti. Iz tega izhaja, da si na področju promocije zdravja na delovnem mestu delodajalci, delavci in družba prizadevajo za izboljšanje zdravja in dobrega počutja v organizaciji.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) delodajalcem v 24. členu nalaga, da **sprejmejo ukrepe** na področju **preprečevanja, odpravljanja in obvladovanja** primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik **psihosocialnih tveganj**, ki lahko **ogrozijo zdravje** delavcev.

Vendar pa so se po uveljavitvi ZVZD-1 delodajalci, delojemalci in strokovnjaki na področju varnosti in zdravja pri delu v praksi spoprijeli s številnimi nejasnostmi glede razumevanja in prepoznavanja psihosocialnih tveganj ter posledično njihovega obvladovanja. Tudi zaradi pomanjkanja strokovnih podlag in informacij o psihosocialnih tveganjih so izvajalci dejavnosti na področju varovanja in promocije zdravja na delovnem mestu v tem pogledu še vedno prepuščeni predvsem lastni iznajdljivosti in pobudam. Zato se pojavljajo zadrege glede tega, kako načrtovati ustrezne ukrepe v smeri njihovega obvladovanja, kot jih narekuje najnovejša zakonodaja.

V Sloveniji zaenkrat še nimamo izdelanih natančnih standardov, kako ovrednotiti psihosocialne obremenitve in njihova tveganja za zdravje zaposlenih. Pri tem je odločilnega pomena za uspeh ocene tveganja predvsem vključitev delavcev in njihovih predstavnikov v ta proces. Treba jih je vprašati, kaj povzroča stres, katere skupine so prizadete in kaj se lahko stori. Osnovni koraki za oceno tveganj naj bi vsebovali:

- opredelitev nevarnosti,
- opredelitev, kdo in kako bi lahko bil prizadet,
- ovrednotenje tveganja s pomočjo ugotovitve, kateri ukrepi so že sprejeti in ali ti zadostujejo, sicer je treba določiti, kaj je še treba storiti,
- zapisovanje dejstev, pregled ocene v ustreznih časovnih presledkih in preverjanje učinka sprejetih ukrepov.

V svetovnem in evropskem prostoru so na področju presoje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu na voljo številna orodja. V Sloveniji pa je število tovrstnih orodij, ki jih lahko uporabijo delovne organizacije za oceno psihosocialnih obremenitev, omejeno. Tako je npr. na razpolago slovenski prevod orodja Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu **osnove ocene tveganja** (EU-OSHA, 2007) za oceno poklicnih tveganj na delovnem mestu, ki vključuje tudi kontrolno listo dejavnikov za hitro oceno stresa pri delu (seznam št. 11: Nevarnost: Stres na delovnem mestu, EU-OSHA, 2007). Orodje vključuje tudi primere preventivnih ukrepov za zmanjšanje 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 mogoče analizirati stanje na področju psihosocialnih tveganj, to so na primer **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). Od leta 2012 pa je v Sloveniji na voljo tudi **instrument IDTS** (orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter

njegovih škodljivih posledic), ki je bil leta 2014 nadgrajen v **orodje OPSA** (orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma) in v letu 2016 v spletno orodje e-OPSA.

4.1.1 Spletno orodje e-OPSA

Orodje e-OPSA (spletno orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma) meri obremenitve zaposlenih na 17 različnih področjih (Tabela 3) ter na podlagi analize omogoča oblikovanje **specifičnih in usmerjenih ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj glede na izmerjeno stanje**. Orodje oblikuje ukrepe na podlagi zbranih rezultatov, in sicer na treh ravneh (kadar obstaja majhno, povečano in visoko tveganje za psihosocialna tveganja, gl. naslednje poglavje), ukrepi pa so oblikovani tako za delovno organizacijo kot tudi za samega zaposlenega, ki je navsezadnje sam odgovoren za lastno zdravje. To pomeni, da se z orodjem OPSA lahko pridobi **natančen vpogled v izvore, obseg in intenziteto psihosocialnih tveganj**, hkrati pa je na podlagi orodja mogoče izdelati tudi **nabor ukrepov in z njimi povezanih dejavnosti**, kot jih narekujejo sodobne smernice na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj.

4.1.1.1 Kaj meri orodje e-OPSA?

Orodje OPSA je prilagojeno posebnostim slovenskega družbeno-gospodarskega prostora, obenem pa vključuje tudi najnovejša spoznanja o novo nastajajočih psihosocialnih in drugih tveganjih v delovnih okoljih. S pomočjo tega orodja lahko opredelimo vrsto, intenziteto in škodljive posledice psihosocialnih tveganj, ki jih doživljajo zaposleni zaradi izpostavljenosti različnim obremenitvam v delovnem okolju in zasebnem življenju.

Orodje e-OPSA vsebuje vprašalnik, ki je sestavljen iz dveh delov. V prvem oz. osnovnem delu se vprašanja nanašajo na sociodemografske značilnosti in zdravstveno stanje zaposlenega. V drugem delu pa orodje vsebuje samoocenjevalni vprašalnik s 130 trditvami, ki se nanašajo na značilnosti dela in delovne organizacije, v kateri je posameznik zaposlen, na njegove osebne značilnosti in posebnosti okolja, v katerem živi. Zaposleni s pomočjo 5-stopenjske lestvice (od 1 – sploh se ne strinjam/ne velja zame do 5 – zelo se strinjam/velja zame) ocenjuje, v kolikšni meri posamezne trditve in opisi veljajo zanj **za obdobje zadnjih 12 mesecev**.

Z analizo odgovorov pa je mogoče pridobiti vpogled v doživljanje psihosocialnih obremenitev na 17 področjih obremenitev (Tabela 3).

Tabela 3: Psihosocialne obremenitve in dejavniki, kot jih meri orodje e-OPSA.

PSIHOSOCIALNA OBREMENITEV	DEJAVNIKI
Delovna obremenitev/hitrost poteka dela	Težka merljivost rezultatov dela, zahtevno delo, velika birokratizacija dela, več nalog hkrati, velik obseg dela,

	nalaganje dodatnega dela, veliko časovnih rokov, delo, v katerem zaposleni ne vidi smisla, sprejemanje pomembnih odločitev v kratkem času, kratki časovni roki, slabo sistematizirano in strukturirano delo, odvisnost od dela drugih, nejasne delovne naloge, nerealna pričakovanja nadrejenih o opravljenem delu, nasprotujoča si navodila za delo
Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve	Dolgotrajno, nepretrgano delo z računalnikom, prisiljena telesna drža, veliko ljudi v delovnem prostoru, nepraktična postavitev pisarniške opreme, slab zrak v delovnem prostoru, nedostopna, slabo vzdrževana oprema, pomanjkanje dnevne svetlobe, izpostavljenost škodljivim dejavnikom, nezmožnost uravnavanja temperature delovnih prostorov
Družinske razmere zaposlenega	Nasilje doma, težave in nerazumevanje s partnerjem, čustvene in vedenjske težave otrok, večje spremembe v družini, resna bolezen v družini.
Medosebni odnosi pri delu	Nevoščljivost med sodelavci, malo komunikacije in zaupanja med vodstvom in zaposlenimi, slabo sodelovanje med zaposlenimi, napet in konflikten odnos s sodelavci in nadrejenimi, nereševanje sporov na delovnem mestu, velika tekmovalnost med sodelavci, zastraševanje s strani nadrejenih, konflikti med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi, omejevanje možnosti sodelovanja drugim sodelavcem, malo stikov z drugimi ljudmi na delovnem mestu, nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu
Nadzor	Majhen vpliv na odločitve, omejene možnosti reševanja problemov, nepredvidljivi odzivi uporabnikov oz. klientov, strogo predpisani postopki dela, nadzor ali zaposlenih s strani medijev, slab nadzor nad vsebino, razporejanjem in hitrostjo izvajanja nalog, pretiran nadzor delovnega časa zaposlenih, pomanjkanje kontrole opravljenih nalog s strani nadrejenih, postavljanje kriterijev, katerih izpolnitev ni odvisna od zaposlenega, pretirani nadzor nad zaposlenimi s strani nadrejenega, pritisk, da zaposleni prevzame nadzor za naloge, za katere ni pristojen, preverjanje aktivnosti zaposlenih med delovnim časom, velika možnost odločanja zaposlenih
Obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin	prenizek osebni dohodek, slabo premoženjsko stanje, prenizek dohodek glede na stopnjo odgovornosti v organizaciji, splošna negotovost v družbi, oddaljenost vrtca
Odnos do dela	pomembnost rezultatov, ciljev dela, naveličanost in zasičenost z delom, nejasna osebna karierna usmeritev zaposlenih, pesimizem v zvezi z rezultati dela, pomanjkanje veselja do

	dela, rušenje idealne predstave o delu, nasprotovanje med osebnimi vrednotami in naravo dela
Organizacijska kultura	Odsotnost nagrade za dobro opravljeno delo, neenaka obravnava zaposlenih, malo ukrepov za zmanjševanje stresa na delovnem mestu in za skrb za zdravje in varnost s strani delodajalca, neučinkovito reševanje delovnih sporov, diskriminacija zaposlenih, odsotnost podpore nadrejenih v primeru napak, malo podpore ob težavah v delovni organizaciji, zloraba moči nadrejenih, potreba po nenehnem dokazovanju lojalnosti do delovnega mesta ali organizacije, neustrezna informiranost o delu, pomanjkljivo izvajanje zakonodaje na področju delovnih razmerij in varstva pri delu, kršitve pravil vedenja.
Organizacijska struktura	pomanjkljiva usposobljenost vodstvenih delavcev za vodenje organizacije, pomanjkanje ustrezno usposobljenih kadrov, pomanjkanje kadrov, slabo upravljanje s kadri, netransparentnost kriterijev pri zaposlovanju, nejasno določene pristojnosti in odgovornosti zaposlenih, prestrukturiranje in organizacijske spremembe, pomanjkanje pooblastil za prekinitve pogodbe v primerih slabega dela zaposlenega, nepoštena konkurenca drugih organizacij.
Osebnostne značilnosti	izogibanje reševanju problemov, slaba prilagodljivost spremembam glede delovnih nalog (vsebine, postopkov, obsega dela), slaba motivacija za delo, strah pred napako, nesprejemanje odgovornosti, težave z organizacijo časa na delovnem mestu, nesamostojnost, izogibanje pristojnostim in odgovornostim, slabe delovne navade, prikrivanje napak s strani zaposlenih, nepriljubljenost za dodatna izobraževanja in izpopolnjevanja, doživljanje problemov kot grožnje.
Psihofizično zdravstveno stanje	Kronične bolečine, telesna bolezen, tesnoba, zaskrbljenost in razdražljivost, težave z duševnim zdravjem, slaba telesna odpornost.
Razmejitev zasebnega življenja in dela	dodatno izobraževanje ob delu, malo možnosti otroškega varstva na delovnem mestu, koriščenje očetovskega dopusta, pogosto načrtovanje in opravljanje zasebnih zadev med delom, neusklajenost med delovnim časom vrtcev in delovnim časom zaposlenih, skrbi zaradi dela v prostem času, neusklajenost dela s šolskimi počitnicami.
Razvoj poklicne kariere	odsotnost nagrajevanja dobro opravljenega dela, malo spodbud za napredovanje, pomanjkanje možnosti napredovanja in razvoja poklicne kariere, nepravičen sistem nagrajevanja in napredovanja, nizek osebni dohodek glede na

	trud, ovirano napredovanje, pomanjkanje podpore za osebni razvoj, hitrejše napredovanje drugod, omejene možnosti dodatnih izobraževanj, nezadostna usposobljenost zaposlenih, pomanjkanje delovnih izkušenj za opravljanje dela, lažje delo drugod, grožnja o odpuščanju.
Skrb zase	slabo poznavanje tehnik za spoprijemanje s stresom, nekoriščenje rednega dopusta, premalo časa zase in za prostočasne dejavnosti ter za druženje s prijatelji in sorodniki, neurejen življenjski slog, nekoriščenje bolniškega staleža ob bolezni ali njegovo koriščenje za spoprijemanje s stresom, čezmerno kajenje in uživanje alkohola.
Urnik dela	delovni čas daljši od 8 ur, malo odmorov med delom, malo dovoljenih izhodov z dela, omejena možnost jemanja odmorov, nepredvidljiv delovni čas.
Vloga in odgovornost v organizaciji	veliko opravka z ljudmi pri delu, nasprotujoče si zahteve vodstva, zaposlenih in strank oziroma uporabnikov, čustveno obremenjujoči pogovori s strankami, prevelika pričakovanja in nezadovoljstvo uporabnikov, izogibanje prevzemanju odgovornosti, pomanjkanje jasnih navodil za delo s čustveno vznemirjenimi strankami, odgovornost za druge zaposlene in njihovo delo, od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije, velika odgovornost za stranke oziroma uporabnike, grožnje in nasilje s strani strank oziroma uporabnikov, hude posledice ob napakah na delovnem mestu.
Vsebina dela	Nenehno spremljanje sprememb zakonodaje, urgentne in nepredvidene delovne naloge, ki jih je potrebno opraviti takoj, hitro menjavanje delovnih nalog, nepredvideni problemi na delovnem mestu, omejena možnost načrtovanja delovnih nalog, spreminjanje postopkov dela, nasprotovanje med doktrino, teorijo in organizacijskimi zahtevami ter zakonskimi določili, pravne in etične dileme pri delu, monotono delo, delo, ki vključuje skrb za pridobivanje finančnih sredstev.

Prednosti orodja e-OPSA so predvsem v tem, da na osnovi poglobljene analize psihosocialnih obremenitev omogoča oblikovanje usmerjenih ukrepov za njihovo obvladovanje. In nadalje, ker gre za samoocenjevalni vprašalnik, ki ga izpolnijo zaposleni glede na to, kako sami doživljajo pogostost in obseg psihosocialnih dejavnikov, ki so jim izpostavljeni v delovnem okolju in širše, tovrstna presoja odslikava tudi bolj verodostojno oceno v primerjavi s presojo, ki jo običajno pripravi delodajalec, npr. s pomočjo kakšnega od razpoložljivih seznamov tveganj. Psihosocialne obremenitve so namreč pomembno povezane s tem, kako posameznik doživlja nevarnosti na delovnem mestu. Zato ni nujno, da delodajalec in zaposleni enako ocenita prisotnost in breme določenih psihosocialnih tveganj!

4.1.1.2 Ukrepi, usmerjeni v zdravje v okviru preventivno-promocijskih dejavnosti, kot jih oblikuje orodje e-OPSA

Učinkovitega upravljanja psihosocialnih tveganj si danes ne moremo več predstavljati brez ustreznega **celostnega pristopa** k obvladovanju psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Takšen pristop vključuje več medsebojno povezanih korakov: analizo stanja, oblikovanje strategije, izvajanje ukrepov in analizo učinkov izvajanih ukrepov. Pri tem je še posebej pomembno, da ukrepi niso zgolj splošno preventivno-promocijske narave, ampak da so **selektivno naravnani**, to pomeni **usmerjeni v ranljive skupine zaposlenih** (ogrožene poklicne skupine, določena delovna mesta ipd.), **specifične izvore psihosocialnih obremenitev in posledice**, ki jih določena psihosocialna tveganja lahko izzovejo (zmanjševanje stresa na delovnem mestu, bolniških odsotnosti, poškodb in nesreč pri delu, boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ipd.). Učinki uspešnega obvladovanja psihosocialnih tveganj se običajno pokažejo šele v daljšem časovnem obdobju, zato je pomembno, da se v delovnih organizacijah vzpostavi sistematičen in kontinuiran načrt spoprijemanja s psihosocialnimi tveganji, ki se med izvajanjem dopolnjuje, prilagaja in tudi preverja njegove učinke na ravni zaposlenih in delovne organizacije.

Splošna dolžnost delodajalca je, da v vseh pogledih zagotovi zaposlenemu varne in zdravju neškodljive delovne pogoje. Delodajalec lahko k zmanjšanju psihosocialnih obremenitev na sistemski ravni pripomore na treh ravneh, in sicer na **primarni (zmanjševanje stresa)**, **sekundarni (obvladovanje stresa)** in **terciarni (strokovna pomoč zaposlenim) ravni** (Tabela 4). V splošnem za obvladovanje psihosocialnih obremenitev pri delu poudarjamo uporabo **proaktivnega pristopa**, torej **preprečevanja pojavljanja negativnih učinkov**, za razliko od sicer najbolj široko uporabljenih reaktivnih pristopov. Pri tem naj bi bil večji poudarek na preventivi z ocenjevanjem obremenitev in stresa na posameznih delovnih mestih ter na pristopih k obvladovanju dejavnikov tveganja in posledično njihovi odpravi. Zgolj upravljanje obremenitev in stresa, trening upravljanja pritiska ali svetovanja zaposlenim, ki doživljajo psihosocialne obremenitve in posledično stres na delovnem mestu, torej ni dovolj, pomembna sta tudi preventivna dejavnost in obvladovanje dejavnikov tveganja. Na nivoju organizacijskega upravljanja psihosocialnih obremenitev lahko torej sama delovna organizacija izboljša pogoje dela z odpravljanjem dejavnikov, ki povečujejo število nesreč pri delu, spodbujanjem skupinskega dela in razvoja kariere, dobro komunikacijo, spremembami v organizaciji dela ipd. Pomembni pa so tudi nenehno učenje, izobraževanje in razvoj, pri čemer je poglobljen pristop, ki upošteva individualne razlike med posamezniki, saj vemo, da so posamezniki različno dovzetni za doživljanje obremenitev na delovnem mestu. Hkrati pa je treba tudi **na nivoju posameznika spodbujati zavedanje, da je naše zdravje naša odgovornost**, zato je treba delavce izobraževati, da bodo znali tudi sami poskrbeti za svoje zdravje, tako s pravilnim življenjskim slogom kot tudi aktivnim pristopom pri urejanju ožjega in širšega okolja, ki vpliva na zdravje. Fizično dobro pripravljene in vzdržljive delavci se lažje spoprijemajo z napori in stresnimi situacijami, zato je v splošnem za lažje premagovanje vseh obremenitev in stresa priporočljivo spodbujanje zdravega načina življenja z veliko gibanja. Pomembno vlogo imajo tudi razbremenilne dejavnosti, med katere poleg prostočasnih spada tudi spanje. S spanjem in rekreativnimi dejavnostmi namreč organizem obnavlja psihofizične moči, zato je medsebojna uravnoteženost obremenilnih in razbremenilnih

dejavnosti bistvenega pomena. Čeprav lahko vsak delavec za svoje zdravje največ naredi sam, pa pri spodbujanju zaposlenih k zdravemu življenjskemu slogu in posledično zmanjševanju posledic psiholoških obremenitev in stresa s promocijo zdravja veliko pripomore tudi sama delovna organizacija.

Tabela 4: Značilnosti različnih ravni ukrepov

Primarna raven ukrepov	Sekundarna raven ukrepov	Terciarna raven ukrepov
<p>Ukrepi so preventivni.</p> <p>Usmerjenost v preprečevanje učinkov psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, preden se ti sploh pojavijo.</p> <p>Cilj je ozaveščanje in širjenje znanja (o zdravem načinu življenja ipd.).</p>	<p>Usmerjenost v prepoznavanje odzivov na stres in simptomov stresa, razvijanje strategij za spoprijemanje s stresom s pomočjo izobraževanja in treninga.</p> <p>Cilj je okrepiti veščine zaposlenih in razviti varovalno vedenje.</p>	<p>Usmerjenost v simptome tistih zaposleni, ki že kažejo posledice prekomernih psihosocialnih obremenitev.</p> <p>Cilj je zdravljenje in rehabilitacija zaposlenih.</p>
<p>V orodju e-OPSA so primarni ukrepi primerni za tiste obremenitve, ki so na ravni majhnega tveganja. To pomeni, da stolpec v profilu OPSA ne preseže prve mejne črte v profilu.</p>	<p>V orodju e-OPSA so sekundarni ukrepi primerni za tiste obremenitve, ki so na ravni povišanega tveganja. To pomeni, da stolpec v profilu OPSA preseže prvo mejno črto v profilu.</p>	<p>V orodju e-OPSA so terciarni ukrepi primerni za tiste obremenitve, ki so na ravni visokega tveganja. To pomeni, da stolpec v profilu OPSA preseže drugo mejno črto.</p>

V nadaljevanju predstavljamo specifične ukrepe za posamezno obremenitev, kot jih meri orodje e-OPSA. To omogoča izpis ukrepov na vseh treh ravneh (primarni, sekundarni in terciarni), in sicer tako za delovno organizacijo kot posameznika. S pomočjo orodja e-OPSA lahko v delovni organizaciji naredimo analizo stanja, na podlagi katere nam orodje nadalje omogoča izpis usmerjenih ukrepov za tiste obremenitve, ki so za določeno poklicno skupino najbolj bremenilne.

1 • Delovna obremenitev, hitrost poteka dela

Opis področja:

Področje »**Delovna obremenitev in hitrost poteka dela**« je povezano z različnimi značilnostmi dela, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: opravljanje **velikega števila** različnih delovnih nalog hkrati, velik **obseg** dela z nalaganjem še **dodatnega**, zelo **zahtevno** delo, zgoščeni in kratki **časovni roki**, **težka merljivost rezultatov dela**, **odvisnost** od sodelavcev in kakovosti njihovega dela oziroma od zahtev strank, velika **birokratizacija dela**, **nerealna pričakovanja** do zaposlenega **glede količine dela**, ki naj bi ga ta opravil ipd.



Prevelika ali premajhna obremenjenost na delovnem mestu lahko pomembno vpliva na **stresno obremenitev zaposlenega**. Kvantitativna preobremenjenost nastane, ko naj bi zaposleni opravil več dela, več različnih opravil, kot jih je sposoben v določenem času, ali pa je povezana z dolgočasjem zaradi premajhnega obsega dela. Kvalitativna obremenjenost pa nastane, ko so posamezniki prepričani, da so premalo usposobljeni in izobraženi za opravljanje dela, ali ne dobijo priložnosti, da bi pri delu lahko uporabili svoja znanja in sposobnosti. Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **napake** in **nesreče** pri delu, s **preobremenjenostjo**, **izčrpanostjo** in posledično **slabim zdravstvenim stanjem**, **nezadovoljstvom** z delodajalcem, **nemotiviranostjo** za delo ipd.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Majhno tveganje

Stolpec področja »Delovna obremenitev in hitrost poteka dela«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrožali njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju in odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: izobraževanje zaposlenih in organizacija predavanj, za zaposlene se lahko pripravijo informativne zloženke o tehnikah načrtovanja časa, seznanjanja s posledicami obremenitev ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z delovno obremenitvijo in hitrostjo poteka dela v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Delovna obremenitev in hitrost poteka dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se razvijanje individualnih veščin zaposlenih, učenje zaposlenih strukturiranja in načrtovanja časa ter organizacije dela ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z delovno obremenitvijo in hitrostjo poteka dela v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Delovna obremenitev in hitrost poteka dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudita pomoč in svetovanje, se delovna mesta prilagodijo spremenjenim zmožnostim zaposlenega ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z delovno obremenitvijo in hitrostjo poteka dela v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

2 • Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve

obremenitve

Opis področja:

Področje »Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve« je povezano z različnimi značilnostmi dela, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: izpostavljenost **škodljivim okoljskim vplivom** (hrup, vročina, mraz, plini, hlapi, prah, vibracije, bleščanje), slabo vzdrževana ali nedostopna zaščitna **oprema**, **prisiljena telesna drža** (nenehno sedenje ali stanje), **veliko ljudi** v delovnem prostoru, **slab zrak** v delovnem prostoru, **pomanjkanje dnevne svetlobe** ipd.

Fizično delovno okolje lahko negativno vpliva na počutje zaposlenih na delovnem mestu, hkrati pa lahko neposredno vpliva na **njihovo zdravstveno stanje**. Zato je treba posebno pozornost nameniti temu, v kolikšni meri so zaposleni izpostavljeni dejavnikom, kot so hrup, vibracije, prah, toplotno okolje, svetloba, različne nevarne snovi ipd. Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za pojavljanje **nesreč** na delovnem mestu, ki imajo lahko tudi **hujše zdravstvene posledice**, omenjene obremenitve pa se povezujejo tudi z **izčrpanostjo** delavcev, **utrujenostjo** in posledično **povečano odsotnostjo z dela** (absentizem) ipd.

Dolgotrajno, nepretrgano delo z računalnikom

Nedostopna, slabo vzdrževana oprema

Nepraktična postavitev pisarniške opreme

Veliko ljudi v delovnem prostoru

Slab zrak v delovnem prostoru

Nezmožnost uravnavanja temperature delovnih prostorov

Pomanjkanje dnevne svetlobe

Prisiljena telesna drža

Izpostavljenost škodljivim dejavnikom





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Uporabne povezave:

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije: [Ukrepi pri visoki temperaturi](#)

Urad RS za zdravje in varnost pri delu: [Varnost in zdravje pri delu za mala in velika podjetja](#)

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS: [Proč z bolečinami v hrbtu](#)

Moje Zdravo delo: [Prilagoditev računalniškega zaslona](#)

Majhno tveganje

Stolpec področja »Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrožali njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju in odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: usposabljanje in izobraževanja za delo s škodljivimi okoljskimi vplivi, redni preventivni zdravniški pregledi, ozaveščanje zaposlenih o zdravem načinu življenja ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z delovnim okoljem in delovno opremo ter fizičnimi obremenitvami v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se prilagoditev dejavnikov na način, da so manj škodljivi za posameznike, uvedba več krajših odmorov za sprostitev telesa, prilagoditev delovnega prostora ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z delovnim okoljem in delovno opremo ter fizičnimi obremenitvami v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

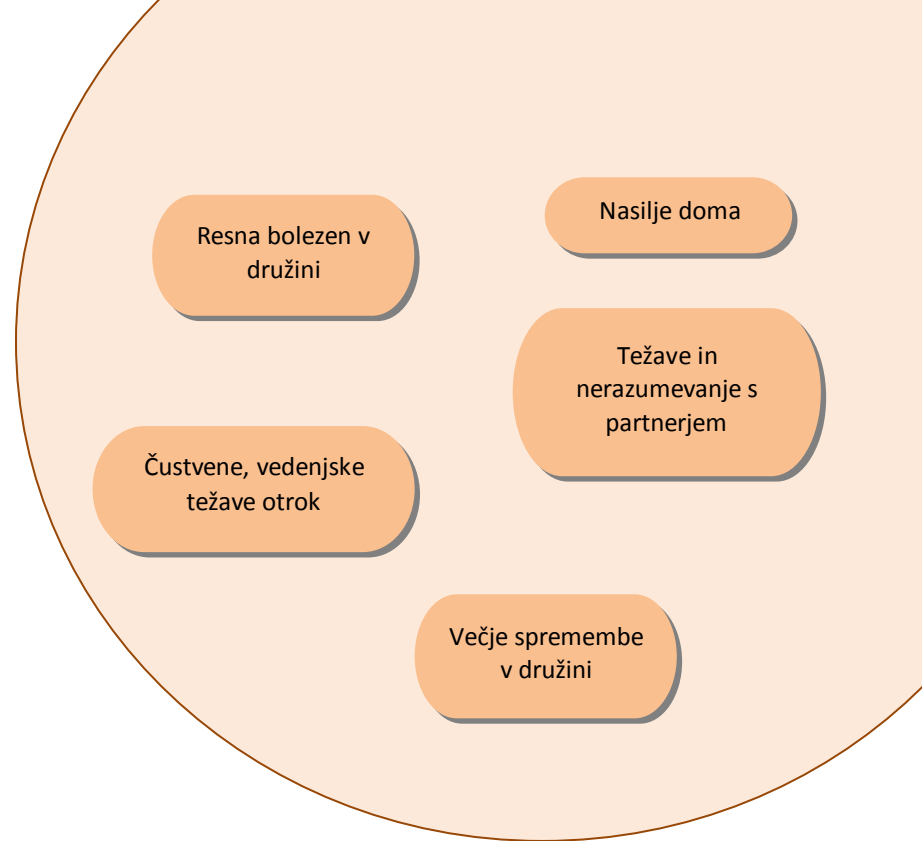
Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudita pomoč in svetovanje, če je potrebno, se omogoči postopno vračanje na delo, se delavec premesti na drugo delovno mesto z manjšimi obremenitvami ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z delovnim okoljem in delovno opremo ter fizičnimi obremenitvami v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

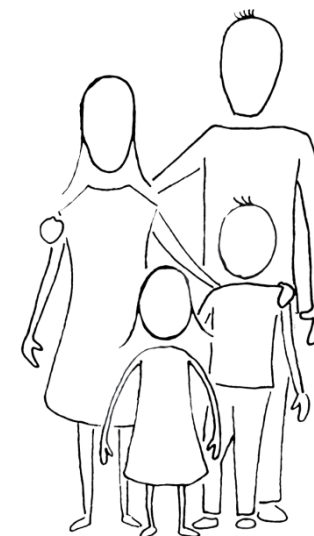
3. Družinske razmere zaposlenega

Opis področja:

Področje »**Družinske razmere zaposlenega**« je povezano z različnimi družinskimi dejavniki, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta spoprijema z na primer **resno boleznijo** ali drugimi večjimi **spremembami** v družini (ločitev, poroka, smrt, rojstvo otroka), ima težave z **razumevanjem s partnerjem**, je priča **nasilju** v domačem okolju (bodisi besednemu bodisi telesnemu obračunavanju med družinskimi člani), v primeru **čustvenih ali vedenjskih težav otrok** ipd.



Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **napake** pri delu, s težavami v **koncentraciji**, saj se delavec zaradi drugih skrbi težje osredotoči na delo. Posledično je njegova **učinkovitost** pri delu manjša, slabša je tudi **storilnost** pri delu, nižji sta **produktivnost** in **kakovost** opravljenega dela. Delavec ima **težave z odločanjem** in je pri tem manj **učinkovit**, spoprijema se tudi z izgubo **motivacije** in **volje** do dela ipd.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Uporabne povezave:

Skupnost socialnih zavodov Slovenije: [Asertivnost v komunikaciji](#)

Majhno tveganje

Stolpec področja »Družinske razmere zaposlenega«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: fleksibilen delovni čas, več ugodnosti za delavce v težkih družinskih okoliščinah, spodbujanje komunikacije zaposlenih na vseh ravneh, uvedba zdravstvenih krožkov ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z družinskimi razmerami zaposlenega v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Družinske razmere zaposlenega«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se organizacija delavnic obvladovanja vsakodnevnih izzivov, asertivne komunikacije, veččin komuniciranja, za vodstvene delavce pridejo v poštev tudi delavnice za razvoj vodstvenih veščin ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z družinskimi razmerami zaposlenega v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

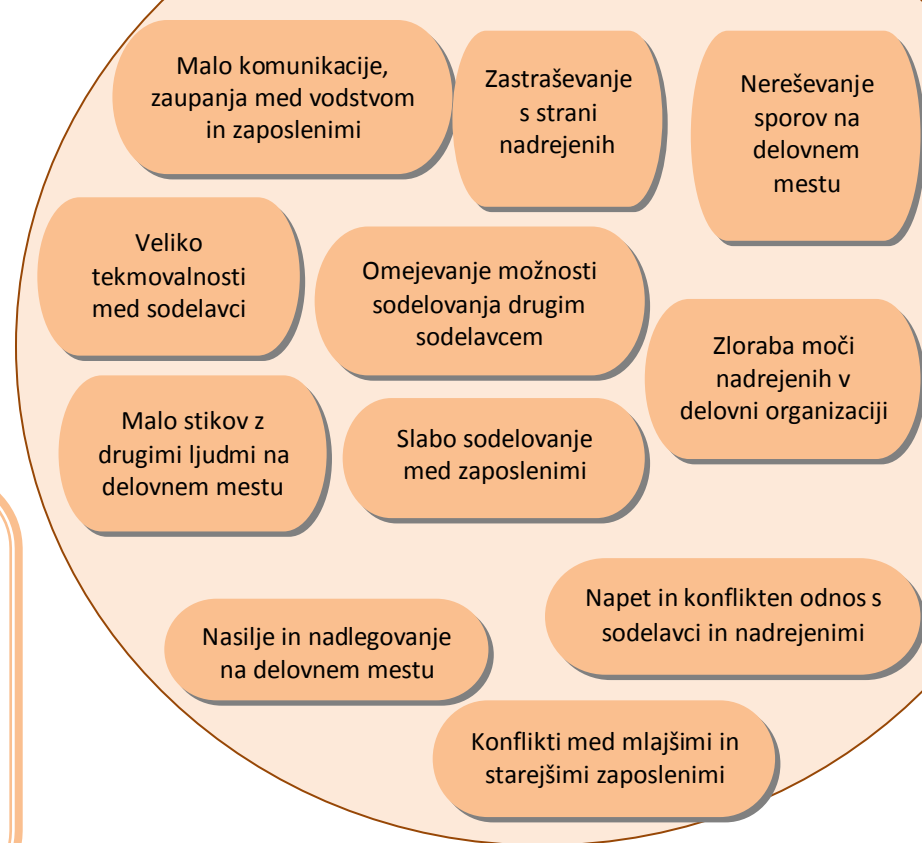
Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Družinske razmere zaposlenega«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudita pomoč in svetovanje, se delavec v primeru hujših težav preusmeri in napoti k ustreznim strokovnjakom ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z družinskimi razmerami zaposlenega v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

4 • Medosebni odnosi pri delu

Opis področja:

Področje »Medosebni odnosi pri delu« je povezano z odnosi med zaposlenimi (med sodelavci, z nadrejenimi), ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **pomanjkanje komunikacije in zaupanja** med vodstvom in zaposlenimi, **slabi odnosi** z nadrejenimi in sodelavci, veliko **tekmovalnosti**, **zloraba moči** nadrejenih, **nasilje** in **nadlegovanje** na delovnem mestu, obremenitev pa lahko predstavlja tudi **malo stikov** z drugimi ljudmi v organizaciji.



Dobri medsebojni odnosi so temeljnega pomena v vsaki organizaciji. Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **nezadovoljstvo** zaposlenih, **slabšo storilnostjo** in **rezultati** pri delu, **konfliktnimi** odnosi, posledično pa z **izgubo motivacije** in **volje** do dela ipd. Nizka podpora sodelavcev lahko vodi tudi do **slabše telesne odpornosti**. V zadnjem času pa je vse več govora o **nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu**, ki ima na zaposlenega hude **psihosocialne posledice**, vključno s povečanim doživljanjem stresa, slabšo storilnostjo, povečanima absentizmom in možnostjo fluktuacije ter celokupnim slabšim splošnim počutjem in blagostanjem.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Uporabne povezave:

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Ustrahovanje na delovnem mestu](#)

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Nasilje na delovnem mestu](#)

Majhno tveganje

Stolpec področja »Medosebni odnosi pri delu«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: spodbujanje skupinskega dela in komunikacije med zaposlenimi, organiziranje skupinskih treningov pripadnosti (t. i. *team building*), ozaveščanje vodilnih kadrov o pomembnosti odnosa do zaposlenih ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z medosebnimi odnosi pri delu v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

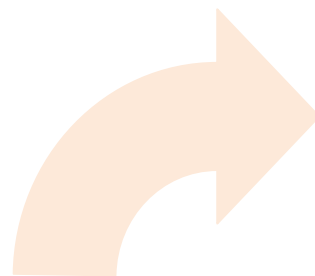
Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Medosebni odnosi pri delu«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se razvijanje individualnih veščin zaposlenih, organizacija delavnice iz veščin komunikacije ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z medosebnimi odnosi pri delu v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

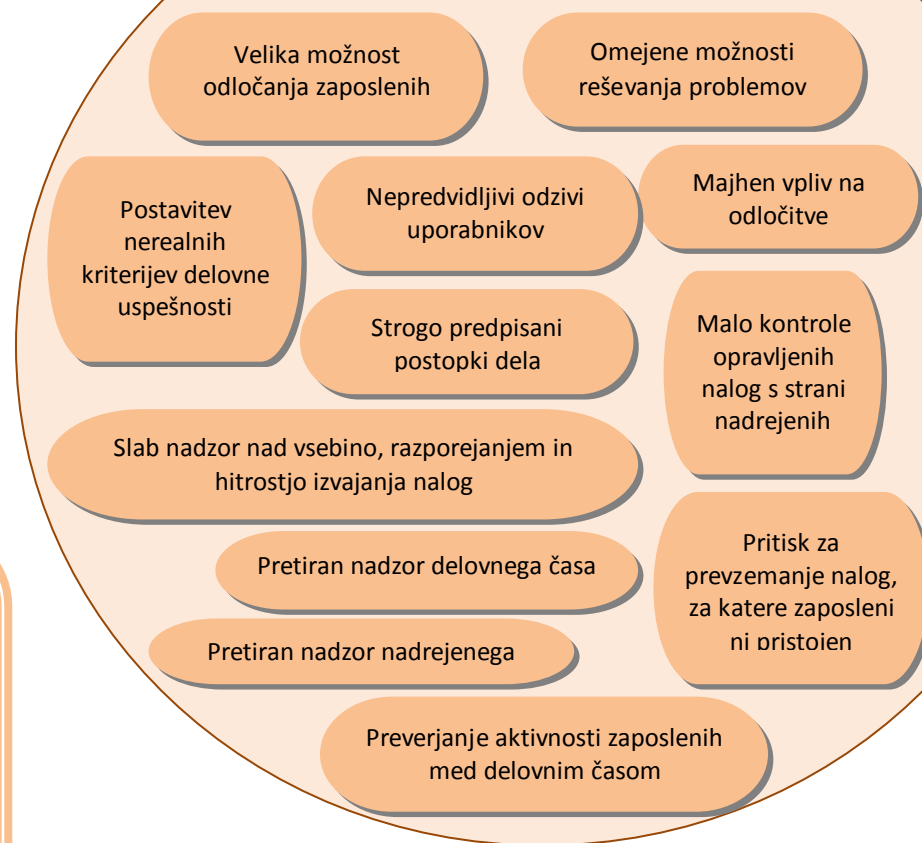
Kadar stolpec področja »Medosebni odnosi pri delu«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudita pomoč (tudi individualna) in svetovanje, se delovna mesta prilagodijo delavcem ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z medosebnimi odnosi pri delu v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

5. Nadzor



Opis področja:

Področje »**Nadzor**« je povezano z različnimi značilnostmi dela oziroma odnosa z nadrejenimi, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **majhen vpliv** na odločitve v delovni organizaciji (o urniku, sodelavcih, delovnih nalogah, politiki poslovanja ipd.), **omejene možnosti** za reševanje problemov (malo načinov ali vnaprej določeni postopki reševanja problemov), **pretirani nadzor** nadrejenega oziroma delodajalca ali po drugi strani **slab nadzor** nad vsebino, razporejanjem in hitrostjo izvajanja nalog ipd.



Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **nezadovoljstvo delavcev** z delodajalcem, **nemotiviranostjo** za delo, **slabšima storilnostjo** in **ustvarjalnostjo** zaposlenih ipd. Pomanjkanje nadzora in izzetost iz odločanja na delovnem mestu se povezujeta tudi z **anksioznostjo** in **zaskrbljenostjo**, **depresijo**, **izčrpanostjo** in **nizkim samospoštovanjem**.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Uporabne povezave:

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Sodelovanje delavcev pri varnosti in zdravju](#)

Majhno tveganje

Stolpec področja »Nadzor«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: povečanje avtonomije zaposlenih, njihovo vključevanje v načrtovanje in delitev delovnih nalog ter v odločanje glede poteka njihovega dela, demokratski stil vodenja, spodbujanje komunikacije ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z nadzorom v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Nadzor«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se upoštevanje mnenja zaposlenih, organizacija delavnic obvladovanja vsakodnevnih izzivov, učenje vodstvenih delavcev veččin komunikacije ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z nadzorom v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Nadzor«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudita pomoč in svetovanje, se oblikuje individualni načrt vrnitve na delo za posameznega zaposlenega ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z nadzorom v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

6. Obremenitve kot posledica

sociodemografskih okoliščin

Opis področja:

Področje »**Obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin**« je povezano z različnimi značilnostmi širših socialnih in ekonomskih okoliščin, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **prenizek osebni dohodek**, ki ni dovoljšen za zadovoljevanje osnovnih potreb, **slabo premoženjsko stanje** in **bivalne razmere** (majhno stanovanje, brez vodovodne napeljave, brez centralnega ogrevanja ipd.), splošna **negotovost** v družbi, ki vpliva na počutje zaposlenega, oddaljenost **vtca** ipd.

Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost** in **izčrpanost** delavca, **nezadovoljstvom** z delom, **nemotiviranostjo** za njegovo opravljanje ipd. Posledično so lahko **rezultati** in **kakovost opravljenega dela slabši**.

Prenizek osebni dohodek

Slabo premoženjsko stanje

Splošna negotovost v družbi

Prenizek dohodek glede na stopnjo odgovornosti v organizaciji

Oddaljenost vrtca

Obremenjenost regije





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Uporabne povezave:

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve: [Denarna socialna pomoč in varstveni dodatek](#)

Majhno tveganje

Stolpec področja »Obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrožali njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: dodatne ugodnosti za zaposlene, ki prihajajo iz težkih življenjskih razmer, uvedba zdravstvenih krožkov, ozaveščanje delavcev ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z obremenitvami, ki so posledica sociodemografskih okoliščin v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

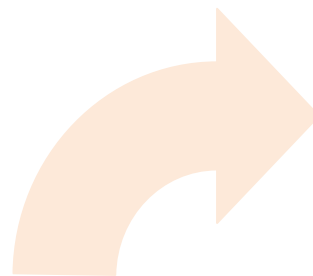
Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se razvijanje individualnih veščin zaposlenih, da se ti učijo obvladovanja vsakodnevnih izzivov ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z obremenitvami, ki so posledica sociodemografskih okoliščin v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudita individualna pomoč in svetovanje (lahko tudi anonimno) ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z obremenitvami, ki so posledica sociodemografskih okoliščin v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

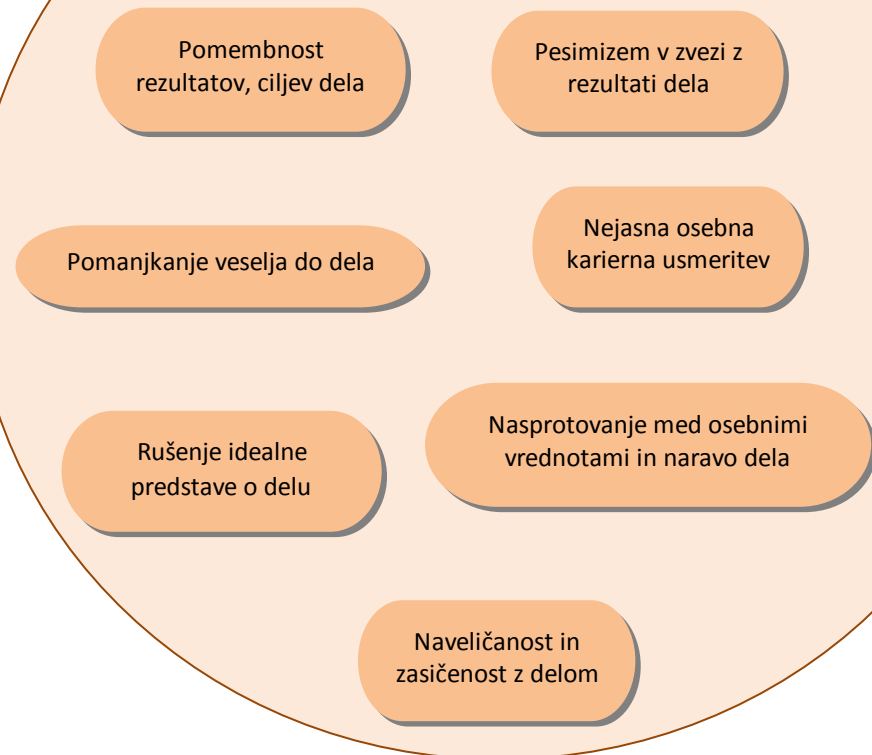
7 ● Odnos do dela



Opis področja:

Področje »**Odnos do dela**« je povezano z različnimi značilnostmi zaposlenega, ki lahko zanj predstavljajo veliko obremenitev, kadar se pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: visoka **pomembnost rezultatov** pri delu, negativen pogled in **pesimizem** v zvezi z delovnimi **rezultati**, **naveličanost** in **zasičenost** z delom, **rušenje idealne predstave** o delu, nasprotovanje med **osebnimi vrednotami in naravo dela**, **nejasna karierna usmeritev** ipd.

Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost** in **izčrpanost** zaposlenih, **nezadovoljstvom** z delodajalcem, **nemotiviranostjo** za delo in posledično **slabšo storilnostjo** ipd. Zaradi nemotiviranosti za delo je lahko **večja odsotnost z dela** (absentizem), delavec lahko tudi razmišlja o **menjavi delovnega mesta** (fluktuacija) ipd.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Uporabne povezave:

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Primeri preventivnih ukrepov](#)
Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine: [Absentizem – preprečevanje, obvladovanje in zmanjševanje](#)

Majhno tveganje

Stolpec področja »Odnos do dela«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: jasna in natančna navodila za opravljanje dela, nudenje povratne informacije delavcem o njihovem delu, ozaveščanje zaposlenih o pomembnosti priložnostnih dejavnosti in zdravega načina življenja ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z odnosom do dela v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Odnos do dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporočila se razvoj individualnih veščin zaposlenih, vključevanje zdravih dejavnosti (zdrava prehrana v menzi, športne dejavnosti) v organizaciji ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z odnosom do dela v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Odnos do dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporočila predvsem nudenje svetovanja zaposlenim, organiziranje programov ponovnega usposabljanja in pridobivanja kvalifikacij, spremljanje ravni stresa ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z odnosom do dela v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

8. Organizacijska kultura

Opis področja:

Področje »**Organizacijska kultura**« je povezano z različnimi značilnostmi delovne organizacije, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **premajhna podpora** ob težavah v delovni organizaciji, **neustrezna informiranost**, **nasprotujoče si** informacije ali navodila o delu, **neučinkovito reševanje delovnih sporov**, **neenaka obravnava** zaposlenih, **odsotnost nagrade** za dobro opravljeno delo (materialne nagrade, pohvale), **pomanjkanje ukrepov** za skrb za zdravje in varnost pri delu ter za zmanjševanje poklicnega stresa, **kršitve pravil vedenja** v delovni organizaciji, **zloraba moči nadrejenih**, **pomanjkljivo izvajanje zakonodaje** na področju delovnih razmerij in varstva pri delu ipd.



Organizacijska kultura predstavlja organizacijsko razpoloženje, ki se odraža v načinu delovanja organizacije, splošnem vzdušju, načinu vedenja posameznikov v organizaciji. Organizacijska kultura **vpliva na dobro počutje** zaposlenih in učinkovito delovanje organizacije, **lojalnost** delavcev, **motiviranost** za delo, pripravljenost za izobraževanje, stopnjo **zadovoljstva** zaposlenega z delom in delovnim mestom ter posledično tudi na njegovo **psihično in fizično zdravje**. Prekomerne obremenitve na tem področju so tako lahko povezane s povečanim tveganjem za pojavljanje **napak** in **nesreč** pri delu, **preobremenjenostjo**, **izčrpanostjo**, **nezadovoljstvom** z delodajalcem, **slabimi odnosi** na delovnem mestu, **nemotiviranostjo** za delo, pa tudi z **izostajanjem** z dela, **zamujanjem** v službo, **izolacijo**, v skrajnem primeru tudi **fluktuacijo** ipd.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Uporabne povezave:

Portal znanja: [Motivirajte ljudi s komunikacijo](#)

StressLess: [Priročnik za preprečevanje stresa](#)

Ekonomsko-poslovna fakulteta, Univerza v Mariboru: [Premagovanje stresa kot sredstvo za zagotavljanje dobrega počutja](#)

Majhno tveganje

Stolpec področja »Organizacijska kultura«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju in odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: obveščanje zaposlenih o spremembah po spletu ali z obvestili na oglasni deski, organizacija kratkih jutranjih sestankov za delitev dela, spodbujanje komunikacije na vseh ravneh, ozaveščanje vodilnih o pomenu odnosa do zaposlenih ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z organizacijsko kulturo v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

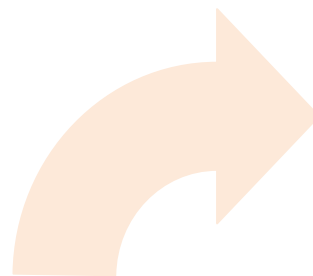
Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Organizacijska kultura«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se, da se upoštevajo mnenja zaposlenih, se vodilni v organizaciji učijo veččin komuniciranja, zaposleni pa veččin obvladovanja vsakodnevnih izzivov ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z organizacijsko kulturo v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Organizacijska kultura«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim v primeru neučinkovitega reševanja delovnih sporov nudi mediacija, se jim omogoča dostop do svetovalne službe ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z organizacijsko kulturo v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

9. Organizacijska struktura



Opis področja:

Področje »**Organizacijska struktura**« je povezano z različnimi značilnostmi delovne organizacije, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **pomanjkljiva usposobljenost vodstvenih delavcev** za vodenje organizacije, **spremembe** v delovni organizaciji (npr. stečaj, reorganizacija podjetja, sprememba lastništva, odpuščanje delavcev ipd.), **pomanjkanje kadrov**, začasno **odpuščanje** in ponovno zaposlovanje, **pomanjkljiva usposobljenost vodstvenih delavcev**, **nejasno določene pristojnosti** in odgovornosti zaposlenih, **nepoštena konkurenca** drugih organizacij (kraja kadrov) ipd.



Spremembe v delovni organizaciji in negotovost glede zaposlitve lahko predstavljajo grožnjo za **psihično blagostanje zaposlenih**. Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za pojavljanje **preobremenjenosti** pri delu, **izčrpanostjo**, **nezadovoljstvom** z delodajalcem, **nemotiviranostjo** za delo, **slabšimi rezultati**, **neproduktivnostjo** in slabšo **storilnostjo** zaposlenih, tudi **izostajanjem z dela**, **zamujanjem**, **disciplinskimi težavami** ipd. Raziskave kažejo tudi, da dejavniki znotraj organizacijske strukture, ki so povezani s posameznikovo prihodnostjo, vplivajo na **večjo fluktuacijo zaposlenih** (razmišljanje o menjavi delovnega mesta).





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Uporabne povezave:

Portal Moje delo: [Motivacija – prepoznajte potrebe in motive zaposlenih](#)

Majhno tveganje

Stolpec področja »Organizacijska struktura«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: ocenjevanje vodstvenih delavcev z metodo 360 stopinj, jasno določene odgovornosti in pristojnosti zaposlenih, spodbujanje komunikacije med zaposlenimi na vseh ravneh ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z organizacijsko strukturo v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Organizacijska struktura«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporočila se razvijanje individualnih veščin zaposlenih, učenje asertivne komunikacije in veščin komuniciranja ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z organizacijsko strukturo v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

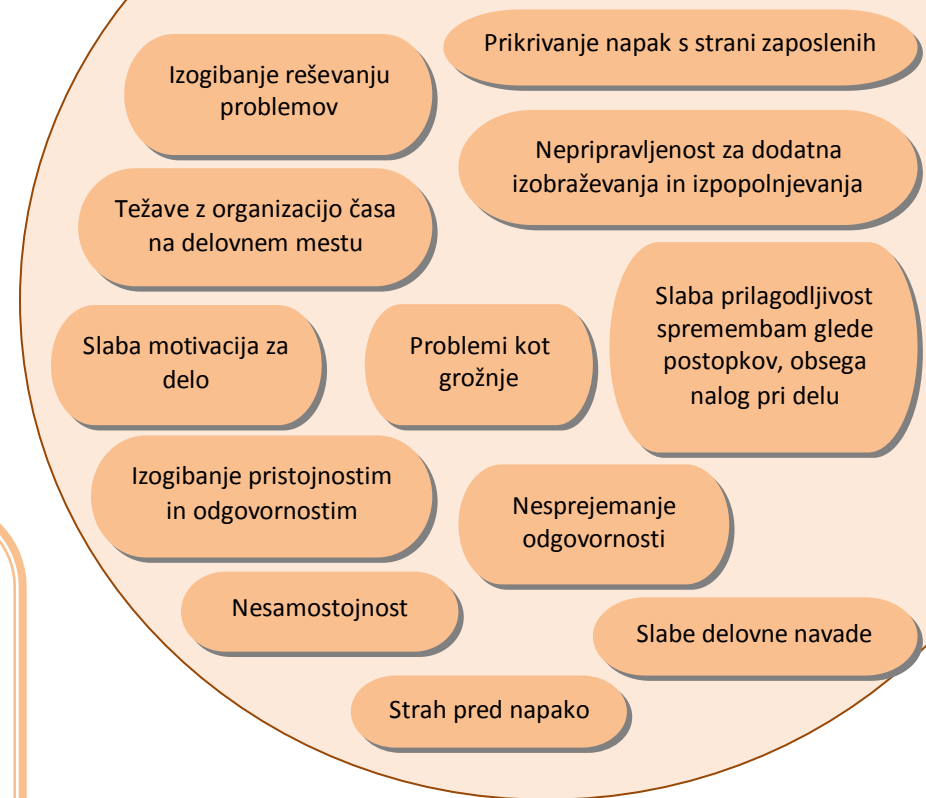
Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Organizacijska struktura«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se vpelje in razvija sistem nagrajevanja, se delavcem nudita pomoč in svetovanje ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z organizacijsko strukturo v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

10. Osebnostne značilnosti

Opis področja:

Področje »**Osebnostne značilnosti**« je povezano z različnimi značilnostmi zaposlenega, ki lahko zanj predstavljajo veliko obremenitev, kadar se pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **izogibanje** oziroma **odlaganje** reševanja problemov, zaznavanje problemov kot **grožnje** in ne kot izzivi, **slabe delovne navade**, **težave z organizacijo časa** na delovnem mestu, **nepripravljenost za dodatna izobraževanja**, **strah pred napako**, **nesamostojnost** zaposlenega, **težave z organizacijo časa** na delovnem mestu ipd.



Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost** in **izčrpanost** zaposlenega, **nemotiviranost** za delo, **stagnacijo** na delovnem mestu (zaposleni ne napreduje, se ne uči) ipd.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Uporabne povezave:

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Praktični nasveti za delavce o odpravljanju stresa v zvezi z delom in njegovih vzrokov](#)

Majhno tveganje

Stolpec področja »Osebnostne značilnosti«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov**. Priporočljivi ukrepi so na primer: spodbujanje razvoja dobrih delovnih navad in sprotnega reševanja problemov s sistemi nagrajevanja delavcev, uvedba zdravstvenih krožkov za zaposlene ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z osebnostnimi značilnostmi zaposlenih v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Osebnostne značilnosti«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se razvijanje individualnih veščin zaposlenih, učenje zaposlenih obvladovanja vsakodnevnih izzivov, socialnih veščin, strategij spoprijemanja s stresom ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z osebnostnimi značilnostmi zaposlenih v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Osebnostne značilnosti«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem organiziranje rednih letnih razgovorov s tistimi zaposlenimi, pri katerih se pojavljajo težave z organiziranostjo in reševanjem problemov, uvedba začasne skupine za zdravje za reševanje konkretnih težav v povezavi z zdravjem zaposlenih ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z osebnostnimi značilnostmi zaposlenih v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

11. Psihofizično zdravstveno stanje

Opis področja:

Področje »**Psihofizično zdravstveno stanje**« je povezano z različnimi značilnostmi zaposlenega in njegovega zdravstvenega stanja, ki lahko zanj predstavljajo veliko obremenitev, kadar se pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **slaba telesna odpornost**, težave z **duševnim zdravjem** (dolgotrajna žalost, zaskrbljenost, zaposleni je že razmišljal o strokovni pomoči ali jo je že poiskal), **kronične bolečine** (dolgotrajne telesne bolečine oziroma kronično telesno obolenje), **telesna bolezen**, **tesnoba**, **zaskrbljenost**, **razdražljivost** ipd.



Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost**, **izčrpanost**, **nezadovoljstvom** z delodajalcem, **nemotiviranostjo** za delo, pogostimi, tudi daljšimi, bolniškimi **odsotnostmi** z dela (zdravstveni absentizem) ipd.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Uporabne povezave:

Čili za delo: [Promocija zdravega dela za delavce s kroničnimi boleznimi](#)

Čili za delo: [Zdravi delavci v zdravih organizacijah](#)

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Promocija zdravja za delavce](#)

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Promocija duševnega zdravja na delovnem mestu](#)

Nacionalni inštitut za javno zdravje: [Duševno zdravje na delovnem mestu](#)

Društvo DAM: [Spletna orodja za samopomoč pri depresiji in anksioznih motnjah](#)

Majhno tveganje

Stolpec področja »Psihofizično zdravstveno stanje«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: redno ocenjevanje tveganj na delovnem mestu, uvedba zdravstvenih krožkov, kjer se spodbujajo pogovori v povezavi z zdravjem in dobrim počutjem zaposlenih ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane s psihofizičnim zdravstvenim stanjem zaposlenih v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Psihofizično zdravstveno stanje«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se organiziranje delavnic obvladovanja tesnobe in razdražljivosti, izobraževanje delavcev o ukrepih, namenjenih obvladovanju specifičnih bolezni in zdravstvenih stanj ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane s psihofizičnim zdravstvenim stanjem zaposlenih v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Psihofizično zdravstveno stanje«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** zaradi prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudi strokovna pomoč oziroma se napotijo k strokovnjakom, se uvede začasna skupina za zdravje z namenom reševanja konkretnih težav zaposlenih ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane s psihofizičnim zdravstvenim stanjem zaposlenih v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

12. Razmejitev zasebnega življenja in dela

Opis področja:

Področje »Razmejitev zasebnega življenja in dela« je povezano z različnimi značilnostmi delovne organizacije in družinskega okolja zaposlenega, ki lahko zanj predstavljajo veliko obremenitev, kadar se pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **dodatno izobraževanje** ob delu (doseganje višje izobrazbe, prekvalifikacija), pogosto načrtovanje in opravljanje **zasebnih zadev med delom** (telefoniranje, nakupovanje, obiski), **majhna podpora** v zvezi z **družinskimi obveznostmi** na delovnem mestu, malo možnosti **koriščenja očetovskega** oziroma **materinskega dopusta**, **skrajšanega delovnega časa** zaradi starševstva in **otroškega varstva** na delovnem mestu, **skrbi zaradi dela** v prostem času ipd.

Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost**, **izčrpanost**, **nezadovoljstvo** z delom, **nemotiviranost** za njegovo opravljanje, **slabše rezultate**, več **odsotnosti** z dela (absentizem) ipd. Raziskave so pokazale, da lahko že skromni ukrepi (na primer fleksibilen urnik in podpora nadrejenih glede družinskih obveznosti zaposlenih) vodijo do občutka delavcev, da imajo nadzor nad situacijo, prav ta pa naj bi bil ključni dejavnik pri **zmanjševanju konfliktnosti vlog** na družinskem in poklicnem področju.

Dodatno izobraževanje ob delu

Neuskklajenost med delovnim časom vrtcev in delovnim časom zaposlenih

Majhna podpora na delu glede družinskih obveznosti

Malo možnosti otroškega varstva na delovnem mestu

Pogosto načrtovanje in opravljanje zasebnih zadev med delom

Malo možnosti koriščenja očetovskega dopusta

Skrbi zaradi dela v prostem času

Neuskklajenost dela s šolskimi počitnicami





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Majhno tveganje

Stolpec področja »Razmejitev zasebnega življenja in dela«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrožali njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: več ugodnosti za zaposlene z otroki, izmenično delo od doma, fleksibilen delovni čas, otroški časovni bonus, koriščenje družinskega premora ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z razmejitvijo zasebnega življenja in dela v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Razmejitev zasebnega življenja in dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se upoštevanje mnenja zaposlenih, organizacija delavnic obvladovanja vsakodnevnih izzivov ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z razmejitvijo zasebnega življenja in dela v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Razmejitev zasebnega življenja in dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** zaradi prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča, da se na primer omogoči postopno podaljševanje delovnega časa po starševski odsotnosti, se uvedejo mesečna srečanja zaposlenih z otroki z namenom medsebojne podpore ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z razmejitvijo zasebnega življenja in dela v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

13. Razvoj poklicne kariere

Opis področja:

Področje »Razvoj poklicne kariere« je povezano z različnimi značilnostmi delovne organizacije, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **malo spodbud** za napredovanje, **prenizek osebni dohodek** glede na vloženi napor pri delu, **boljše in lažje napredovanje v drugi delovni organizaciji**, pomanjkanje **podpore pri osebnem razvoju**, **ovirano napredovanje**, grožnja o **odpuščanju**, **pomanjkanje izkušenj** oziroma nezadostna usposobljenost za opravljanje dela, nepravičen sistem **nagrajevanja in napredovanja**, možnost **opravljanja lažjega dela na drugem delovnem mestu** ali v drugi organizaciji ipd.



Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane z **nezadovoljstvom** z delom in delovno organizacijo, **slabšo storilnostjo in rezultati** pri delu, **nemotiviranostjo** za njegovo opravljanje, **fluktuacijo** (delavci zapuščajo delovno organizacijo) ipd.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Uporabne povezave:

Vlada Republike Slovenije: [Letni pogovor s sodelavcem](#)

Majhno tveganje

Stolpec področja »Razvoj poklicne kariere«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju in odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: usklajevanje kompleksnosti delovnih nalog z izobrazbo, kompetencami in dohodki zaposlenih, nudenje povratne informacije delavcem o njihovem delu, organizacija rednih letnih razgovorov ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z razvojem poklicne kariere v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Razvoj poklicne kariere«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se učenje zaposlenih veččin komunikacije, izobraževanje vodstvenih delavcev o vodstvenih veččinah ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z razvojem poklicne kariere v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

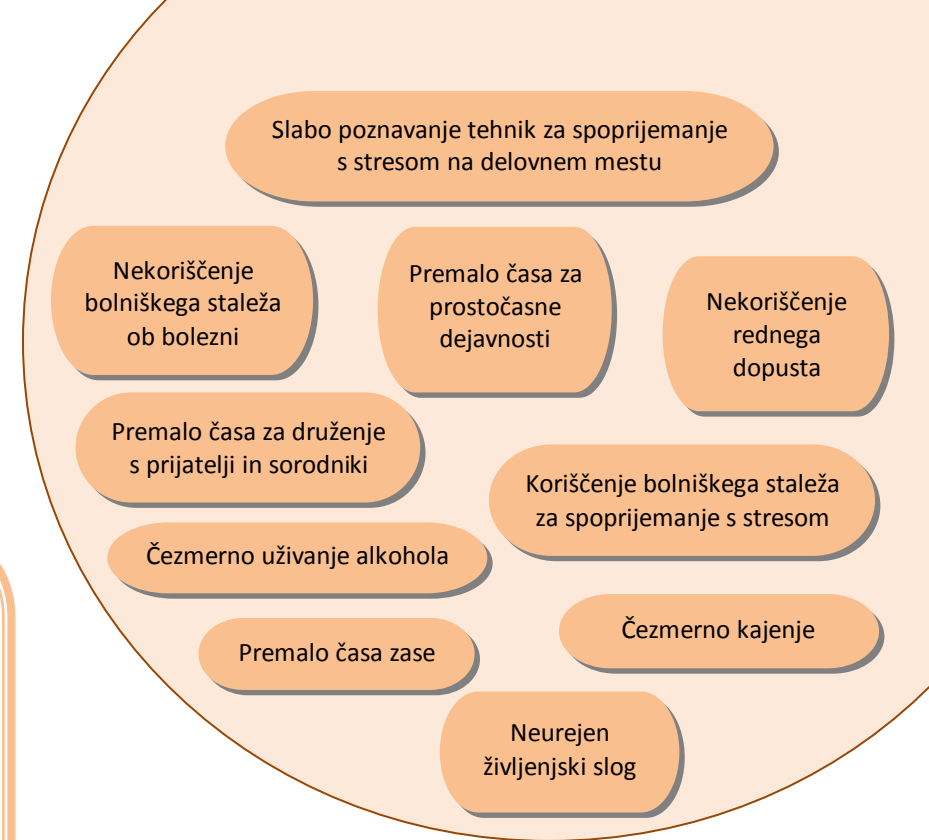
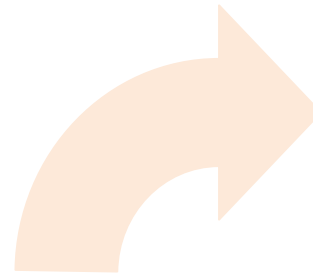
Kadar stolpec področja »Razvoj poklicne kariere«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem omogočanje postopnega vračanja na delo, vpeljevanje in razvijanje sistemov nagrajevanja ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z razvojem poklicne kariere v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

14. Skrb zase

Opis področja:

Področje »**Skrb zase**« je povezano z različnimi značilnostmi zaposlenega, ki lahko predstavljajo zanj veliko obremenitev, kadar se pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **nekoriščenje rednega dopusta**, **nekoriščenje bolniškega staleža** ob bolezni ali njegovo koriščenje, **kadar delo postane preveč stresno**, **primanjkovanje časa zase**, za **prostočasne dejavnosti** ter za **druženje** s prijatelji in sorodniki, **neurejen življenjski slog** (neredni obroki, neurejen spalni cikel, pomanjkanje športne dejavnosti), **slabo poznavanje tehnik** za spoprijemanje s stresom na delovnem mestu, **prekomerno kajenje** in uživanje **alkohola** ipd.

Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost** in **izčrpanost** zaposlenih, **nezadovoljstvo** z delom in delodajalcem, **nemotiviranost** za delo, **slabše rezultate**, **povečano odsotnost z dela** (absentizem) ipd.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Uporabne povezave:

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Nekadilska delovna okolja](#)
Nacionalni inštitut za javno zdravje: [Alkohol v Sloveniji](#)

Majhno tveganje

Stolpec področja »Skrb zase«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: ozaveščanje delavcev o pomembnosti priložnostnih dejavnosti, zdravega načina življenja, posledicah prekomernega kajenja in uživanja alkohola, uvedba zdravstvenih krožkov za delavce ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane s skrbjo zase v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Skrb zase«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporočila se nanašajo na možnost vključitve v program opuščanja pitja alkohola in kajenja za zaposlene, izobraževanje delavcev o pomenu pravočasnega ukrepanja v primeru bolezni ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane s skrbjo zase v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

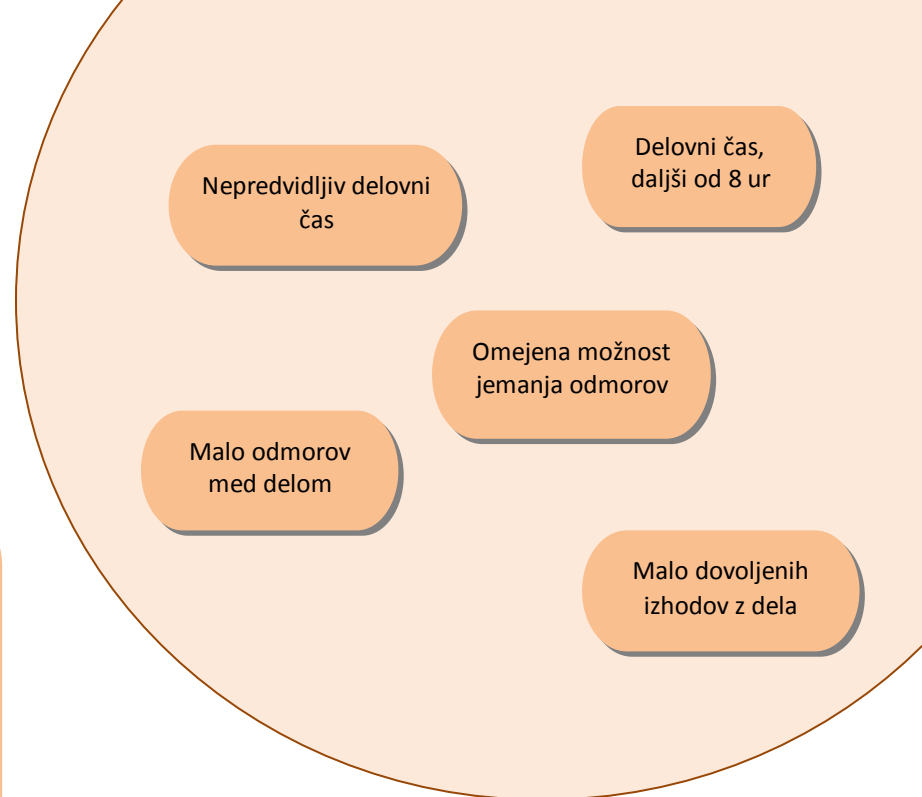
Kadar stolpec področja »Skrb zase«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporočajo predvsem nudenje svetovanja zaposlenim, uvedba anonimne telefonske linije za zaposlene v stiski ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane s skrbjo zase v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

15. Urnik dela

Opis področja:

Področje »**Urnik dela**« je povezano z različnimi značilnostmi dela, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: delovni čas, ki je **daljši od 8 ur**, **nepredvidljiv** delovni čas, **premalo odmorov** med delom, **malo dovoljenih izhodov** z dela med delovnim časom ipd.

Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **napake** in **nesreče** pri delu, **preobremenjenostjo**, **izčrpanostjo**, **nezadovoljstvom** z delodajalcem, **nemotiviranostjo** za delo, pa tudi s **povečano odsotnostjo** z dela (absentizem), **fluktuacijo** (zapuščanje delovne organizacije) ipd. Posledici izmeničnega in dolgotrajnega dela sta velikokrat tudi **stres** in **izčrpanost**. Pri teh posameznikih so pogosti tudi **konflikti** med zahtevami doma in v službi ter težave s prekinjenim **ritmom spanja**. Izmensko in nočno delo pa lahko vplivata tudi na **družabno življenje zaposlenih**.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Majhno tveganje

Stolpec področja »Urnik dela«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: povečanje fleksibilnosti odmorov, kjer si zaposleni sami določajo, kdaj bodo odšli na odmor, povečanje fleksibilnosti izhodov z dela, omogočanje zaposlenim, da si sami določajo izmene ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z urnikom dela v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Urnik dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se organizacija uvodnih delavnic za učenje načrtovanja izmenskega dela in časa v primeru nočnih izmen ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z urnikom dela v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Urnik dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** zaradi prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem omogočanje zaposlenim postopno vračanje na delo, prilagoditev delovnega mesta možnostim vsakega posameznika ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z urnikom dela v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

16. Vloga in odgovornost v organizaciji

Opis področja:

Področje »Vloga in odgovornost v organizaciji« je povezano z različnimi značilnostmi dela, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: veliko **opravka z ljudmi** pri delu, velika **odgovornost za ljudi** (stranke, uporabniki, varovanci, bolniki, učenci), **čustveno obremenjujoči pogovori** s strankami kot del delovnih nalog, **hude posledice** ob napakah na delovnem mestu (materialna ali druga težko popravljiva škoda), od **rezultatov dela** zaposlenega ali uspešnosti dela sodelavcev **odvisen uspeh organizacije**, **izogibanje prevzemanju odgovornosti** pri delu ipd.

Vsak izmed zaposlenih ima znotraj organizacije svojo vlogo. V okviru tega lahko pride do **preobremenjenosti** zaradi negotovosti oziroma konfliktnosti vloge ali odgovornosti za druge zaposlene. Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **napake** in **nesreče** pri delu, **izčrpanost**, **izgorelost**, večjo **odsotnost** z dela (absentizem), **fluktuacijo** (zapuščanje delovne organizacije) ipd.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Majhno tveganje

Stolpec področja »Vloga in odgovornost v organizaciji«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju in odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: jasno določene odgovornosti in delovne naloge zaposlenih, organizacija tedenskih poročevalskih sestankov (t. i. *debriefing meetings*), na katerih se spodbuja komunikacija med zaposlenimi ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z vlogo in odgovornostjo v organizaciji v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Vloga in odgovornost v organizaciji«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se organizacija delavnic obvladovanja vsakodnevnih izzivov, vključevanje zdravih dejavnosti v organizacijo, oblikovanje delovne skupine, ki je odgovorna za načrtovanje in izvedbo promocije zdravja na delovnem mestu ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z vlogo in odgovornostjo v organizaciji v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Vloga in odgovornost v organizaciji«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča, da se zaposlenim zagotovijo redna srečanja s svetovalno službo, se omogoči dostop do terapije, se spremlja raven stresa pri delavcih ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z vlogo in odgovornostjo v organizaciji v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

17. Vsebina dela

Opis področja:

Področje »Vsebina dela« je povezano z različnimi značilnostmi dela, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **monotono delo**, ki vključuje **malo raznolikih delovnih nalog**, nenehno **spreminjanje postopkov dela**, srečevanje z **nepredvidenimi problemi** med delom, hitro **menjavanje delovnih nalog**, sodelovanje pri **pridobivanju finančnih sredstev**, kar je pogoj za polno plačo oziroma za zadržanje zaposlitve ipd.



Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost** in **izčrpanost** zaposlenih, **nezadovoljstvo** z delodajalcem, **nemotiviranost** za delo, **slabe rezultate** dela in slabšo **storilnost**, **fluktuacijo** (zapuščanje delovne organizacije), **izostajanja** z dela (absentizem) ipd. **Monotono delo** pa lahko poleg tega vodi tudi do dolgčasa, anksioznosti, depresije in splošnega slabšega zdravja.





Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja e-OPSA

Majhno tveganje

Stolpec področja »Vsebina dela«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: reorganizacija dela in rotacija delovnih mest, usklajevanje delovnih nalog s kompetencami in izobrazbo zaposlenih, postopno uvajanje morebitnih sprememb na delovnem mestu, vključevanje raznolikih delovnih nalog ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z vsebino dela v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Vsebina dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se, da se zaposleni izobražujejo o načinih pridobivanja finančnih sredstev in učijo obvladovanja vsakodnevnih izzivov, se upoštevajo njihova mnenja ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z vsebino dela v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Vsebina dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu, usmerjeni pa so na posameznike, ki so že postali žrtve stresa. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim prilagodi delovno mesto, se jim nudita individualna pomoč in svetovanje, se uvedejo programi ponovnega usposabljanja in pridobivanja kvalifikacij ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z vsebino dela v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

5 Tehnična navodila za uporabo spletnega orodja e-OPSA

5.1 Kaj sestavlja spletno orodje e-OPSA?

Spletno orodje e-OPSA je namenjeno ocenjevanju psihosocialnih tveganj v različnih podjetjih oziroma delovnih organizacijah. Njegova uporaba je primerna tako v majhnih, srednjih kakor tudi v velikih podjetjih iz različnih panog. Sestavljeno je iz dveh delov, in sicer vsebuje:

- **priročnik** za uporabo orodja e-OPSA v formatu pdf,
- **orodje e-OPSA**, ki je namenjeno **vnašanju** in **vrednotenju** podatkov, **oblikovanju ukrepov** za zaposlene in organizacije ter **izdelavi ocene ranljivosti zaposlenih** za doživljanje različnih negativnih posledic, povezanih z doživljanjem stresa.

Na voljo so tri različice orodja e-OPSA:

- e-OPSA, namenjena zaposlenim v **izbranih dejavnostih javnega sektorja** (javna in državna uprava, lokalna samouprava, nekateri javni zavodi in agencije);
- e-OPSA, namenjena zaposlenim v **zdravstveno socialnih dejavnostih** (bolnišnice, zdravstveni domovi, domovi za ostarele, centri za socialno delo, vzgojno-varstveni in podobni zavodi);
- **splošna** e-OPSA, namenjena zaposlenim v vseh ostalih dejavnostih (vzgoja, izobraževanje, predelovalne dejavnosti, IKT, trgovina, gostinstvo, promet, gradbeništvo, kmetijstvo, idr.).

Za ocenjevanje psihosocialnih obremenitev orodje uporablja vprašalnik OPSA, ki je sestavljen iz dveh delov:

- splošnega dela, ki sprašuje po **sociodemografskih** in **zdravstvenih** podatkih zaposlenih, in
- ožjega dela, ki vsebuje lestvico za **vrednotenje psihosocialnih obremenitev** zaposlenega.

Orodje e-OPSA je oblikovano tako, da omogoča tako izpolnjevanje vprašalnika na spletu kot tudi možnost tiska vprašalnika, njegovega ročnega izpolnjevanja in kasnejšega vnašanja odgovorov v za to namenjen obrazec na spletu. Po vnosu podatkov se nato samodejno izračunajo ustrezne vrednosti lestvic, ki se pretvorijo v grafikone in tabele ter izpišejo priporočila za ukrepe.

5.2 Pomembna opozorila pri delu z orodjem e-OPSA in vrednotenje podatkov iz vprašalnika OPSA

Pred uporabo spletnega orodja e-OPSA dobro preberite vsebino priročnika za njegovo uporabo.

Z vprašalnikom OPSA zaposleni posredujejo svoje videnje nekaterih področij lastnega življenja, dela in zaznavanja obremenitev tako v delovnem okolju kot tudi zunaj njega. Ker gre ponekod za osebna vprašanja, lahko prihaja tudi do podajanja socialno zaželenih odgovorov in posledično izkrivljenih rezultatov. Orodje e-OPSA je oblikovano na način, da **zagotavlja anonimnost podatkov ter**

organizaciji ne omogoča vpogleda v individualne rezultate zaposlenih. Namesto tega omogoča vpogled v skupinske rezultate in skupne statistike.

V primeru ročnega izpolnjevanja vprašalnika OPSA ter naknadnega vnašanja vprašalnikov v orodje e-OPSA je treba **zagotoviti anonimnost** podatkov. Zaposleni naj vprašalnike izpolnijo brez navajanja imen ali priimkov. Zagotoviti jim je treba, da podatki in rezultati **ne bodo ogrožali njihovega dela** oziroma položaja na delovnem mestu, ampak bodo pridobljeni z namenom, da delovna organizacija preuči intenziteto in obseg obremenitev zaposlenih ter na osnovi teh izsledkov izvaja ustrezne ukrepe za zagotavljanje bolj zdravih in varnih delovnih mest ter posledično večjega zadovoljstva zaposlenih.

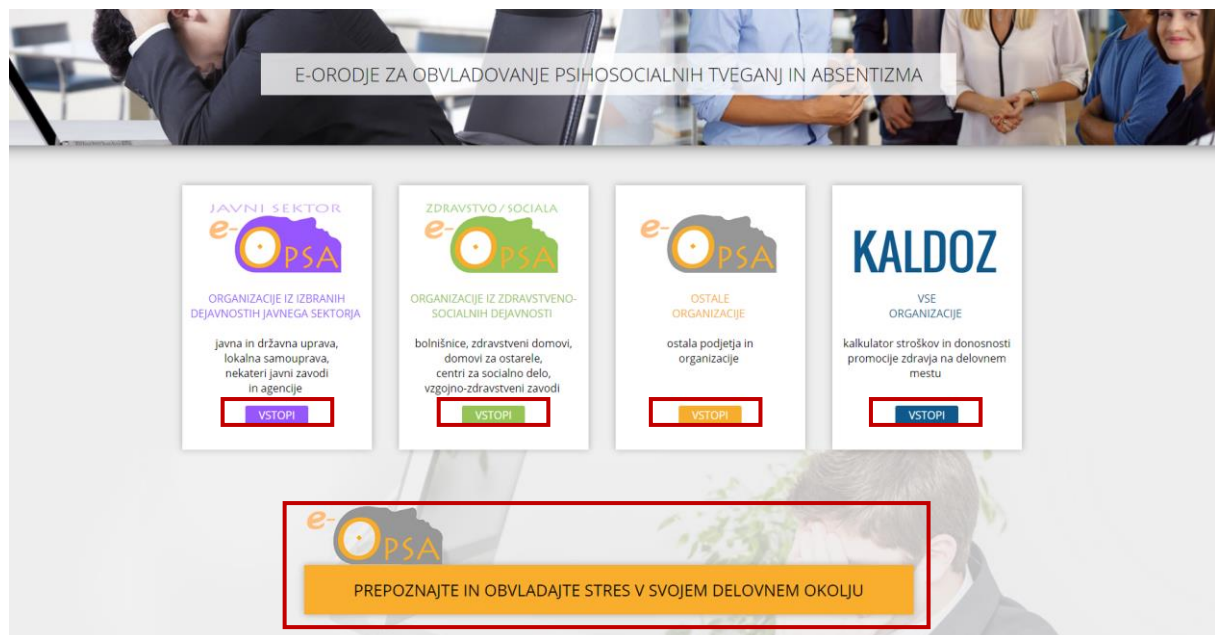
Orodje e-OPSA je **prosto dostopno orodje**, ki ga je zasnovala raziskovalna skupina Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU. Pri njegovi uporabi in pri javnih predstavitvah rezultatov, pridobljenih z orodjem OPSA, navajajte naslednji vir:

Zorjan, S., Cukut Krilič, S., Šprah, L. (2016). *Priručnik za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja e-OPSA (Prilagojena različica za izbrane dejavnosti javnega sektorja)*. Ljubljana: Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU.

5.3 Kako uporabiti orodje e-OPSA?

Do orodja lahko dostopate preko spletne strani www.opsa.si. Na uvodni strani so povezave do vseh treh verzij orodja ter do kalkulatorja KALDOZ, do katerih **dostopate s klikom na gumb »Vstopi«**. Ob povezavah je navedeno, katerim organizacijam je posamezno orodje namenjeno.

V kolikor ste **posameznik in bi želeli sami zase oceniti psihosocialna tveganja na delovnem mestu**, lahko do splošnega vprašalnika dostopate s klikom na polje **»Prepoznajte in obvladajte stres v svojem delovnem okolju«**.



Slika 4. Uvodna stran orodja e-OPSA

5.3.1 Pred uporabo orodja e- OPISA

Pred začetkom zbiranja podatkov se je potrebno odločiti za način zbiranja podatkov. Orodje e-OPISA ponuja dve možnosti:

- zbiranje podatkov preko ročnega izpolnjevanja tiskanih vprašalnikov in
- zbiranje podatkov preko spletnega izpolnjevanja vprašalnika.

Pri tem nujno upoštevajte vodilo, da **morajo vsi zaposleni v organizaciji vprašalnike izpolniti na isti način – ročno ali spletno.**

V nadaljevanju priročnika boste našli natančnejša navodila za posamezen način zbiranja podatkov.

V vsakem primeru je zaposlenim potrebno pojasniti namen in cilje izvedbe ocenjevanja. Posredujte jim navodila ter povejte, da **izpolnjevanje vprašalnika traja v povprečju 15–20 minut**, da jim je zagotovljena anonimnost ter da z udeležbo ne bodo ogrozili svojega položaja v delovni organizaciji.

Spoštovani!

Zdravje zaposlenih v naši organizaciji je naša najvišja prioriteta. Zato smo se odločili, da opravimo obširno analizo obremenitev, ki jih doživljajo zaposleni zaradi izpostavljenosti različnim tveganjem na delovnem mestu ter širše in se povezujejo z doživljanjem stresa ter posledično s slabšim psihofizičnim zdravjem in počutjem v delovnem okolju. Cilj analize bo priprava ukrepov na področju promocije zdravja in dobrega počutja zaposlenih, ki jih narekujejo zahteve novega Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki je z letom 2012 prinesel številne novosti na področju promocije in varovanja zdravja na delovnem mestu.

V ta namen bomo v naši delovni organizaciji izvedli analizo obremenitev s pomočjo posebnega vprašalnika. **Zato vas vljudno vabimo k aktivnemu sodelovanju, saj bomo le tako lahko oblikovali ustrezne ukrepe, ki nam bodo pomagali izboljšati vaše zdravje in dobro počutje tako v delovnem kot tudi v domačem okolju.**

Na spletnem naslovu »*vnesi spletni naslov*« se nahaja Vprašalnik prepoznavanja obremenitev na delovnem mestu in ocene poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic. **Izpolnjevanje vprašalnika je anonimno in vam bo vzelo okrog 20 minut vašega časa.** Prosimo, da na postavke vprašalnika odgovarjate v skladu z navodili. Pri tem je zaželeno, da ste čim bolj natančni in odgovarjate v skladu s tem kar zares zaznavate oz. doživljate. V vprašalnik so namreč vključene tudi trditve, ki omogočajo kontrolo, ali je oseba na posamezna vprašanja podajala skladne ali naključne odgovore. In v kolikor so prisotni neskladni odgovori, bodo takšni vprašalniki izločeni iz nadaljnje analize saj so neveljavni.

Želimo vas še posebej opozoriti, da je njihovo izpolnjevanje anonimno. Iz rezultatov analize ne bo mogoče prepoznati vaših odgovorov, niti razkriti vaše identitete. Posredovani podatki v nobenem primeru ne bodo ogrozili vašega dela oz. položaja na delovnem mestu.

V kolikor vas zanima kakršno koli dodatno pojasnilo oziroma se vam pojavijo težave pri izpolnjevanju vprašalnika, jih posredujete na kontaktno osebo podjetja.

Hvala za vaše sodelovanje.

Slika 5. Primer obvestila, s katerim zaposlene obvestimo o analizi psihosocialnih obremenitev

V primeru ročnega izpolnjevanja vprašalnikov je pomembno, da osebam, ki bodo vprašalnik izpolnile, zagotovite anonimnost, zato naj ne **navajajo imen in priimkov. Vprašalnik naj oddajo na način, ki ne omogoča identifikacije** (predlagamo oddajanje v zaprtih kuvertah in v zbirne škatle, ki jih lahko postavite na nekaj različnih mest v podjetju).

Pred uporabo orodja je prav tako potrebno **opredeliti vhodne kriterije poklicnih skupin in delovnih mest**, kjer se bo orodje uporabilo. Med različnimi poklicnimi profili in delovnimi mesti se obremenitve razlikujejo, zato je pomembno, da so v posameznih poklicnih skupinah zaposleni, ki delajo na **podobnih delovnih mestih**. Da se izognemo izkrivljenosti rezultatov, je zato pomembno, da **različne poklicne skupine obravnavamo ločeno**. Zato je nujno, da se oblikujejo skupine zaposlenih iz posameznih poklicev **glede na podobnost njihovih delovnih okolij** oziroma glede na **vsebinsko sorodna delovna mesta**. Poleg teh osnovnih navodil je potrebno upoštevati še nekatere praktične omejitve oblikovanja poklicnih skupin. **Imejte v mislih, da poklicno skupino oblikujete tako, da se bo v vanjo lahko vključilo najmanj 5 zaposlenih, v nasprotnem primeru orodje e-OPSA ne bo izvedlo analize za to poklicno skupino**, zaradi zmanjševanja možnosti identifikacije posameznikov v skupinah.

Primer oblikovanja poklicnih skupin v podjetju s storitveno dejavnostjo:

Poklicna skupina 1: administrativno osebje (tajnica, računovodski delavci, idr.)

Poklicna skupina 2: vodstveni kadri (vodje oddelkov, vodje poslovnih enot, delovodje)

Poklicna skupina 3: tehnično osebje (čistilni servis, tehnična služba- hišnik, vzdrževalci)

Poklicna skupina 4: delo s strankami (receptorji, svetovalci, prodajalci)

5.4 Tehnična navodila za uporabo in vrednotenje rezultatov, dobljenih z vprašalnikom OPSA

V nadaljevanju je na praktičnih primerih po korakih opisan postopek uporabe orodja e-OPSA: ustvarjanje uporabniškega računa organizacije, ustvarjanje uporabnikov za izpolnjevanje vprašalnikov, izpisa rezultatov ter seznama ukrepov za posamezna področja psihosocialnih obremenitev. Na podlagi podanih odgovorov v vprašalniku se bodo izpisali naslednji rezultati:

- **splošni sociodemografski in zdravstveni podatki udeležencev**,
- **profil psihosocialnih obremenitev** na delovnem mestu. S klikom na posamezne obremenitve v profilu OPSA lahko dostopate tudi do ustreznih seznamov **ukrepov za obvladovanje posameznih obremenitev** na primarni, sekundarni in terciarni ravni,
- ocena **ranljivosti za razvoj nekaterih negativnih pojavov**, povezanih z obremenitvami na delovnem mestu (doživljanje čezmernega stresa, absentizem, zmanjšana učinkovitost/storilnost, izpostavljenost nasilju na delovnem mestu, fluktuacija) pri analizirani poklicni skupini,
- povprečna ocena, ki so jo zaposleni podali glede skrbi njihovega delodajalca za zdravje zaposlenih.

5.4.1 Ustvarjanje uporabniškega računa organizacije

Najprej je potrebno ustvariti uporabniški račun za vašo organizacijo. Uporabniški račun organizacije lahko ustvarite ob kliku na ustrezno različico orodja e-OPSA. Ob kliku na gumb »Vstopi« (glej Sliko 6) se vam bo v spletnem brskalniku prikazalo okno:

Slika 6. Ustvarjanje uporabniškega računa organizacije

Za ustvarjanje novega profila vaše organizacije kliknite na gumb »Ustvari nov OPSA račun«. Ob kliku se vam bo v brskalniku prikazalo okno:

Slika 7. Vnos podatkov uporabniškega računa organizacije

V okno je potrebno vpisati sledeče podatke:

- Podjetje: Vpišite ime vašega podjetja oziroma organizacije
- E-pošta: Vnesite elektronski naslov, preko katere boste v nadaljevanju dostopali do uporabniškega računa organizacije
- Geslo: Vnesite izbrano geslo, ki ga boste uporabili ob dostopu do vašega uporabniškega računa organizacije

Ko vnesete vse zahtevane podatke kliknite na okno »Ustvari profil« in vaš profil je ustvarjen.

5.4.2 Ustvarjanje uporabniškega računa za zaposlene

Po tem, ko se ustvari uporabniški račun delovne organizacije, se lahko prične z dodajanjem posameznih uporabnikov – torej zaposlenih v organizaciji, ki jih boste povabili k spletnemu izpolnjevanju vprašalnika. S klikom na »**Urejanje uporabnikov**« se bo odprla stran, kjer bodo navedeni vsi uporabniki, ki sodelujejo pri izpolnjevanju vprašalnikov OPSA (Slika 8).

Uporabnik (oznaka)	e-Pošta	Nivo dostopa	Poklicna skupina	Skupina
Manager	manager@email.si	Manager	/	
uporabnik2	uporabnik2@email.si	User	Skupina1	uporabnik1 / test1@5ka.eu
uporabnik3	uporabnik3@email.si	User	Skupina1	uporabnik1 / test1@5ka.eu
uporabnik4	uporabnik4@email.si	User	Skupina1	uporabnik1 / test1@5ka.eu
uporabnik5	uporabnik5@email.si	User	Skupina2	uporabnik1 / test1@5ka.eu
uporabnik6	uporabnik6@email.si	User	Skupina2	uporabnik1 / test1@5ka.eu
uporabnik7	uporabnik7@email.si	User	Skupina2	uporabnik1 / test1@5ka.eu
uporabnik8	uporabnik8@email.si	User	Skupina2	uporabnik1 / test1@5ka.eu
uporabnik9	uporabnik9@email.si	User	Skupina2	uporabnik1 / test1@5ka.eu
uporabnik10	uporabnik10@email.si	User	Skupina2	uporabnik1 / test1@5ka.eu

Slika 8. Polje »Urejanje uporabnikov« z navedenimi sodelujočimi

S klikom na gumb »Dodaj uporabnika« se odpre novo okno (glej sliko 9), kjer lahko organizacija dodaja uporabniške račune zaposlenih, ki jih želijo vključiti v izpolnjevanje vprašalnikov OPISA.

Form for editing user data for 'uporabnik2' (email: uporabnik2@email.si, role: User, group: Skupina1). The form includes fields for:

- Uporabnik (oznaka): uporabnik2
- e-Pošta: uporabnik2@email.si
- Poklicna skupina: Skupina1
- Podjetje: Navedite ime organizacije
- Kontakt za podjetje: Kontakt, telefon / email

 On the right, there is a section 'Povabilo uporabnika k sodelovanju' with three checkboxes:

- Splošni OPISA vprašalnik (ostala podjetja in organizacije)
- OPISA vprašalnik za izbrane dejavnosti javnega sektorja
- OPISA vprašalnik za zdravstveno socialne dejavnosti

 Buttons at the bottom include 'Zapri/Prekliči', 'Shrani podatke', 'Potrdi prijavo', and 'Potrdi prijavo in pošlji email povabila'.

Slika 9. Polje za urejanje podatkov o uporabniku

V oknu za urejanje podatkov o uporabnikih je potrebno izpolniti vsa polja. Vsakemu zaposlenemu, ki ga boste povabili k izpolnjevanju vprašalnika (uporabnik) najprej določite **poljubno identifikacijsko kodo**, ki jo vnesete v polje Uporabnik (oznaka). Priporočamo, da identifikacijska koda vsebuje eno ali več črk oziroma kombinacijo črk in števil (npr. uporabnik1). Dodatno vnesete še uporabnikov e-poštni naslov.

V tem koraku je potrebno tudi **vpisati poklicno skupino, ki ji uporabnik pripada**.

Ko boste sprejeli odločitev o številu in vrsti poklicnih skupin je potrebno ime (vrsto) poklicne skupine vnesti v polje »Poklicna skupina« za vsakega zaposlenega. Pri tem je **bodite pozorni na morebitne napake in razlike v črkovanju, saj se skupine generirajo avtomatično**. V primeru, da boste pri enih zaposlenih napisali »Administracija« pri drugih pa »administracija«, bo ti dve besedi orodje uvrstilo kot dve različni poklicni skupini, zaradi različnih velikosti začetnic!

Dodatno je potrebno navesti polje »Podjetje« še naziv organizacije ter v polje »Kontakt za podjetje« kontaktno osebo iz organizacije, na katero se zaposleni lahko obrnejo v primeru težav in vprašanj.

5.4.3 Izbira načina vnosa, različice vprašalnika ter pošiljanje vabila

Okno »Urejanje uporabnikov« vsebuje tudi del, ki vam omogoča, da izberete način izpolnjevanja vprašalnika (preko spletne aplikacije ali ročno izpolnjenega vprašalnika s pomočjo natisnjene vprašalnika). Kot omenjeno prej – potrebno je izbrati enak način izpolnjevanja za vse zaposlene v organizaciji.

5.4.4 Spletno izpolnjevanje vprašalnika

V primeru, da bodo zaposleni v vaši organizaciji vprašalnike izpolnjevali preko spleta, je v spodaj označenem okencu potrebno le **odkljukati različico vprašalnika, ki ga bodo izpolnjevali**. Na voljo so 3 različice:

- splošni OPSA vprašalnik,
- prilagojen OPSA vprašalnik za izbrane dejavnosti javnega sektorja ter
- prilagojen OPSA vprašalnik za zdravstveno socialne dejavnosti.

Glede na tip dejavnosti in sektorja v katerega se uvršča vaša organizacija obkljukajte ustrezno različico vprašalnika.

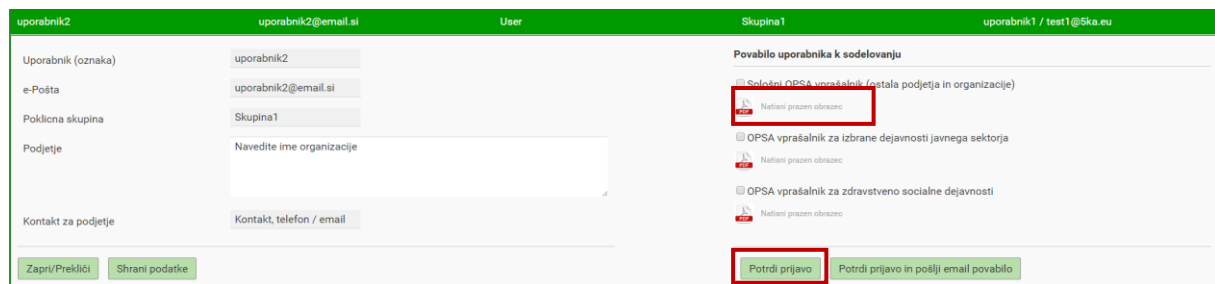


Slika 10. Izbira različice vprašalnika OPSA

Po izbiri različice vprašalnika kliknite na gumb »**Potrdi prijavo in pošlji email povabilo**«. S tem bo uporabniški račun zaposlenega dokončan, zaposleni pa bo na svoj e-poštni naslov prejel vabilo za izpolnjevanje vprašalnika OPSA (slika 13).

5.4.5 Ročno izpolnjevanje vprašalnikov in vnašanje podatkov v orodje e-OPSA

V primeru, da želite, da zaposleni v vaši organizaciji vprašalnike izpolnjujejo ročno, lahko pod ustrezno različico vprašalnika kliknete na **ikono za pdf verzijo vprašalnika, ki vam bo omogočila, da vprašalnik natisnete (slika 11)**.



Slika 11. Tiskanje vprašalnikov za ročno izpolnjevanje

Po tem, ko ste vprašalnik natisnili kliknete na polje »**Potrdi prijavo**«. S tem bo uporabniški račun zaposlenega dokončan.

V primeru, da se odločite za ročno izpolnjevanje vprašalnikov, v polje »e-Pošta« ne vnašajte podatkov! Pošiljanje vabila vam bo namreč onemogočilo dostop do vprašalnikov ter vnos podatkov.

Pri ročnem izpolnjevanju tiskane verzije vprašalnikov svetujemo naslednji postopek:

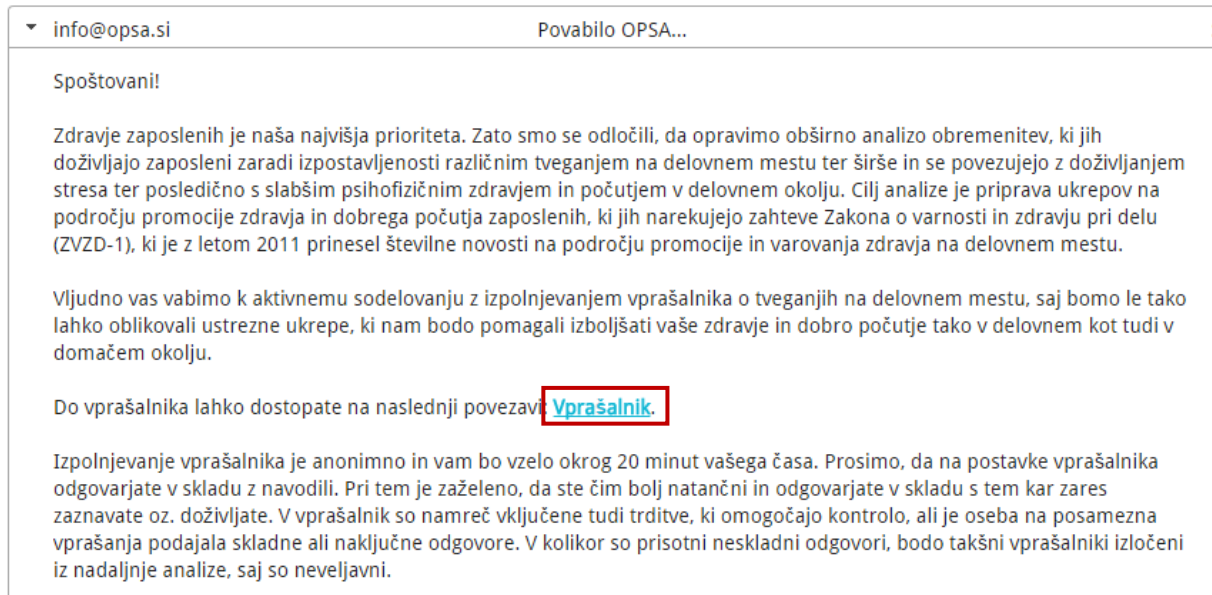
1. **Ustvarite račun zaposlenega** (dodelite mu oznako ter poklicno skupino). Preko tega računa boste kasneje vnašali izpolnjene vprašalnike.
2. Vsakemu zaposlenemu, ki ga boste povabili k izpolnjevanju vprašalnika (uporabnik), najprej določite **poljubno identifikacijsko kodo**, ki jo vnesete v polje Uporabnik (oznaka). Priporočamo, da identifikacijska koda vsebuje eno ali več črk oziroma kombinacijo črk in števil (npr. uporabnik1).
3. Natisnete vprašalnik ter **na vrh vprašalnika zapišete oznako (ta naj ne bo ime in priimek oziroma kar koli kar bi lahko identificiralo posameznika!) ter poklicno skupino**.
4. **Kliknete na gumb »Potrdi prijavo«**.
5. **Vprašalnike razdelite posebej vsaki poklicni skupini**. Na ta način boste vedeli v kateri skupini je kdo, ne pa tudi kdo bo izpolnjeval posamezni vprašalnik.
6. **Zaposleni naj vprašalnik vrnejo v za to namenjeno škatlo** oziroma nek drug prostor, **kjer bo zagotovljena njihova zasebnost**.
7. Ob prejemu izpolnjenih vprašalnikov iz vrha vprašalnika odčitate oznako ter poklicno skupino, poiščete primeren profil uporabnika ter kliknete na gumb **»Vnesi podatke na obrazec«**.
8. Odgovore prepisujete iz tiskane verzije vprašalnika. V primeru, da zaposleni kateri odgovor izpusti, pustite tudi v spletni verziji ta odgovor prazen.

User		Skupina1	
Uporabnik (oznaka)	Uporabnik1	Povabilo uporabnika k sodelovanju	
e-Pošta		<input type="checkbox"/> Splošni OPISA vprašalnik (ostala podjetja in organizacije)	
Poklicna skupina	Skupina1	<input type="checkbox"/> OPISA vprašalnik za izbrane dejavnosti javnega sektorja	
Podjetje	Podjetje test	<input checked="" type="checkbox"/> OPISA vprašalnik za zdravstveno socialne dejavnosti	
Kontakt za podjetje	Kontakt podjetja		
Datum poteka vprašalnika	/		
<input type="button" value="Zapri/Prekliči"/> <input type="button" value="Shrani podatke"/>		<input type="button" value="Potrdi prijavo"/> <input type="button" value="Potrdi prijavo in pošlji email povabilo"/>	

Slika 12. Vnos ročno izpolnjenih vprašalnikov

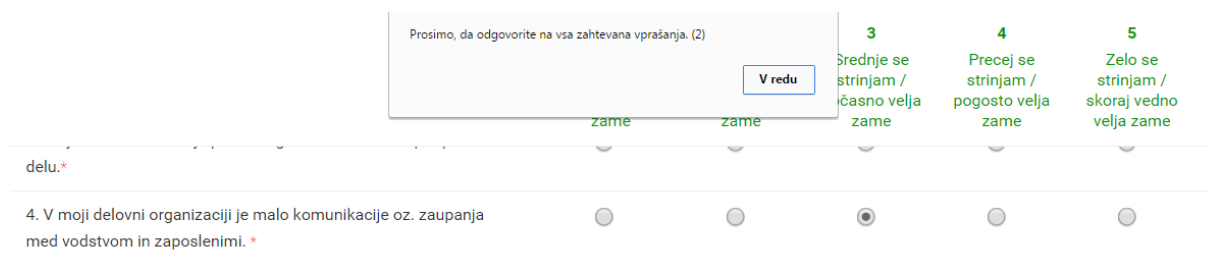
5.4.6 Spletno izpolnjevanje vprašalnikov OPSA

Vsak zaposleni prejme na svoj e-poštni naslov vabilo za izpolnjevanje vprašalnika OPSA, z **vklučen** povezavo do spletnega vprašalnika:



Slika 13. Vabilo za izpolnjevanje vprašalnika OPSA.

S klikom na povezavo Vprašalnik bodo zaposleni lahko **dostopali do spletnega vprašalnika**. Navodila za izpolnjevanje vprašalnika se na spletni strani podajajo sproti, za vsak del vprašalnika. V primeru, da zaposleni katero izmed vprašanj izpusti, ga bo na to opozorilo okno, kot je prikazano na sliki 14.



Slika 14. Opozorilo ob izpuščenem vprašanju.

Vprašanja v **splošnem delu vprašalnika OPSA so obvezna**, kar pomeni, da brez podajanja teh odgovorov ne bo možno nadaljevati na naslednjo stran vprašalnika. **Vprašanja v ožjem delu vprašalnika OPSA niso obvezna**, zato bo možno nadaljevati tudi brez izpolnitve vseh vprašanj. V primeru izpuščenega vprašanja, se bo navodilo še vedno prikazalo. Vendar bo ob kliku na »v redu« možno nadaljevati na naslednjo stran vprašalnika. Vseeno je potrebno, da zaposlene opozorimo, da

naj skušajo izpuščati čim manj vprašanj, saj se ob premalo odgovorih rezultati za vsa področja ne izračunajo.

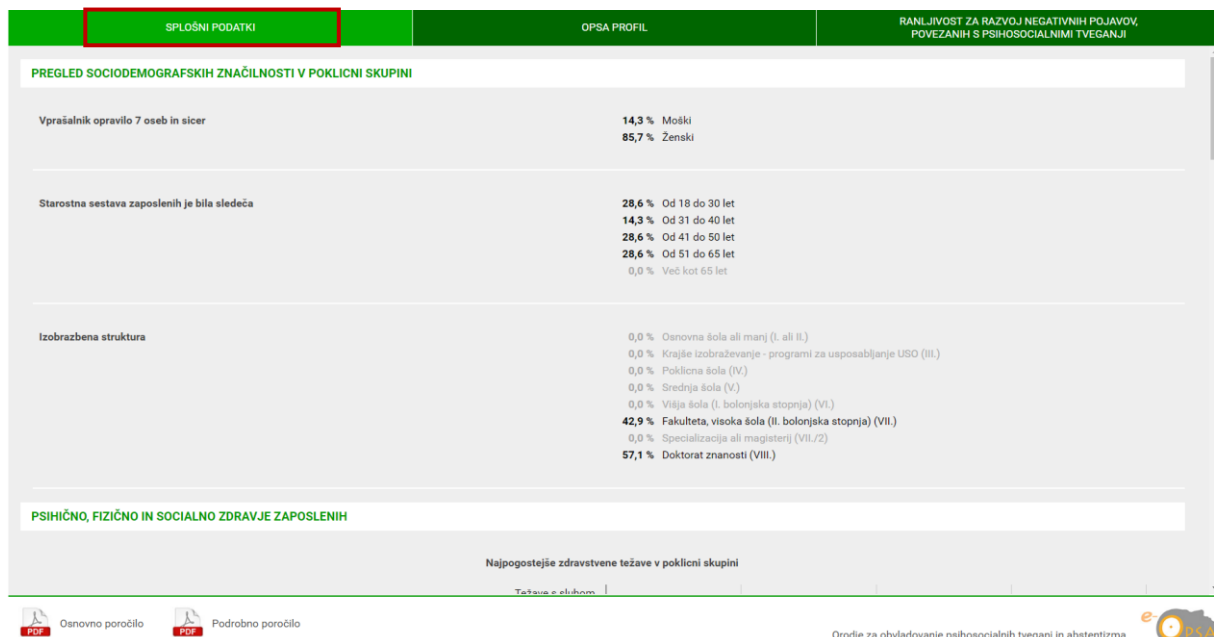
V kolikor bodo zaposleni z vnašanjem prenehali na sredini vprašalnika, se bodo vsi do tedaj podani odgovori avtomatično shranili. Posledično bodo ob naslednjem odprtju vprašalnika lahko nadaljevali tam, kjer so na zadnje prenehali. Kljub temu je priporočljivo, da se vprašalnik v celoti izpolni naenkrat, zato zaposlene opozorite, naj si za izpolnjevanje vzamejo dovolj časa.

V kolikor zaposleni na določeno trditev tiskanega in ročno izpolnjenega vprašalnika OPSA ni odgovoril, pustite celico pri tem vprašanju oziroma postavki prazno in vanjo ne vnašajte ničesar!

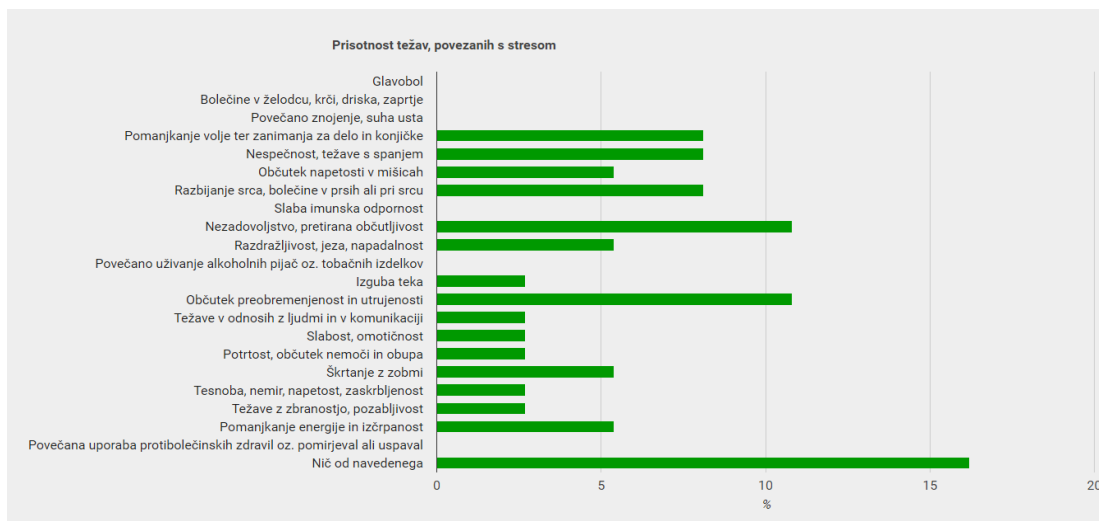
5.4.7 Izpis rezultatov orodja e-OPSA

5.4.7.1 Pregled splošnih in zdravstvenih podatkov zaposlenih

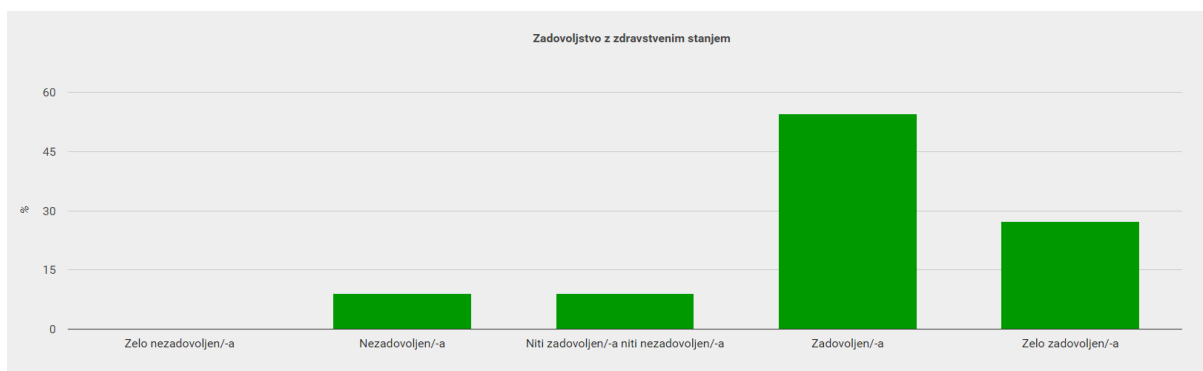
V zavihku »splošni podatki« se bodo na podlagi vnesenih podatkov v prvi del vprašalnika v obliki tabel in grafov izrisali podatki o splošnih sociodemografskih in zdravstvenih značilnostih zaposlenih za vse zaposlene v organizaciji. Ti podatki omogočajo širši vpogled v značilnosti udeležencev izpolnjevanja vprašalnika glede najpogostejših zdravstvenih težav; prisotnosti težav, povezanih s stresom; zadovoljstva z zdravstvenim stanjem; vpliva težav na opravljanje vsakodnevnih dejavnosti; obseg zdravstvenega absentizma in dolžino bolniškega staleža.



Slika 15. Prikaz splošnih podatkov za vse zaposlene



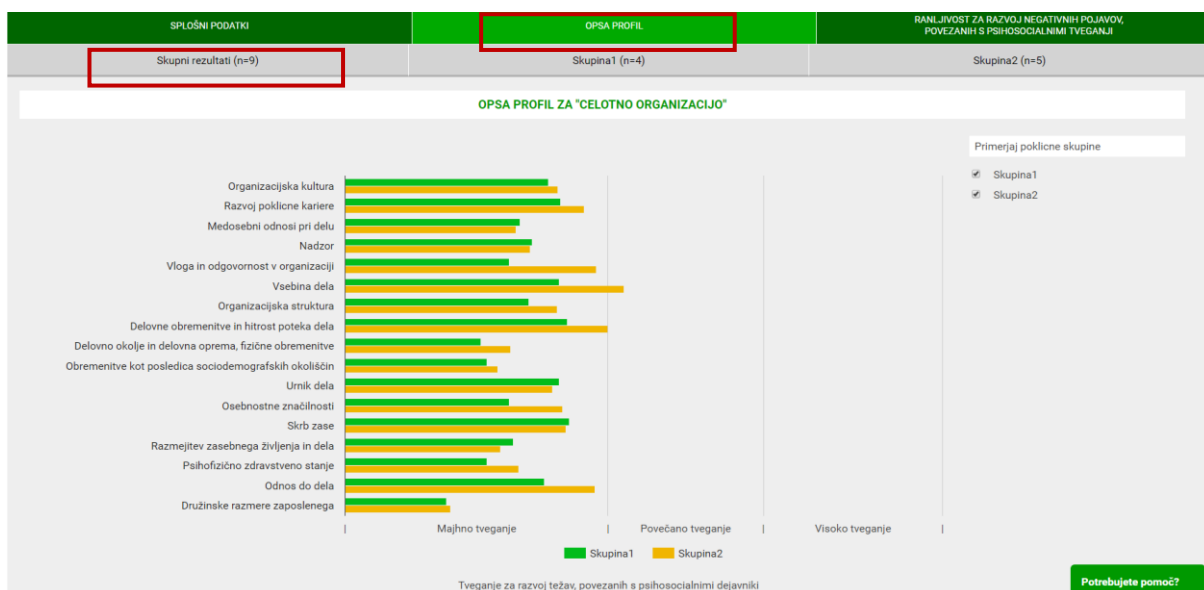
Slika 16. Prikaz težav, povezanih s stresom



Slika 17. Zadovoljstvo zaposlenih z zdravstvenim stanjem

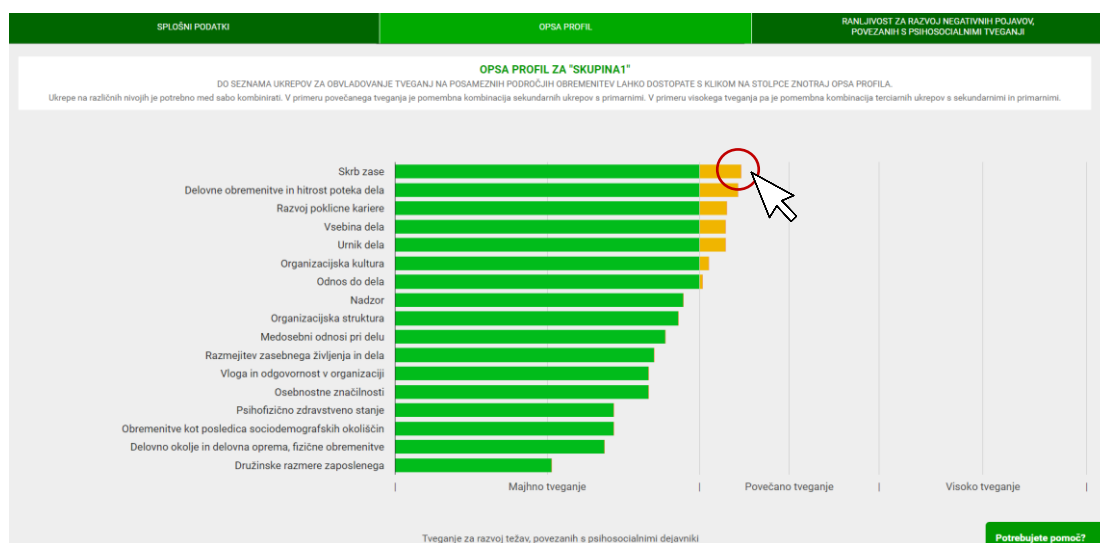
5.4.7.2 OPSA profil področij psihosocialnih tveganj

Ob kliku na zavihek »OPSA profil« se vam prikaže profil psihosocialnih obremenitev, kot jih doživljajo zaposleni in predstavljajo različna tveganja za razvoj stresa. V profilu je z mejami (sive črtice) označena **stopnja tveganja za razvoj težav**, povezanih s psihosocialnimi dejavniki. Majhno tveganje predstavljajo tisti dejavniki, kjer vodoravni stolpec v profilu ne preseže meje med majhnim in povečanim tveganjem (navpična črta). Povečano tveganje predstavljajo tisti dejavniki, kjer vodoravni stolpec v profilu preseže mejo med majhnim in povečanim tveganjem. Visoko tveganje pa predstavljajo tisti dejavniki, kjer vodoravni stolpec preseže mejo med povečanim in visokim tveganjem.



Slika 16. OPSA profil obremenitev – primerjava poklicnih skupin

Podzavihek »Skupni rezultati« prikaže primerjavo psihosocialnih obremenitev za različne poklicne skupine, ki ste jih predhodno določili. Za podrobnejši izpis profila psihosocialnih obremenitev za posamezno poklicno skupino kliknite na podzavihek poklicne skupine.



Slika 17. OPSA profil obremenitev za posamezno poklicno skupino

V OPSA profilu se področja obremenitev razvrstijo po vrstnem redu – od področja, ki predstavlja največje tveganje za razvoj težav, povezanih s psihosocialnimi dejavniki do tistega, ki predstavlja najmanjše tveganje. S kazalcem in klikom miške na konec vodoravnega stolpca (glej sliko 17) lahko dostopate do priporočil ukrepov, ki se za določeno področje psihosocialnih obremenitev izpišejo pod grafom OPSA profila za vsako poklicno skupino posebej.

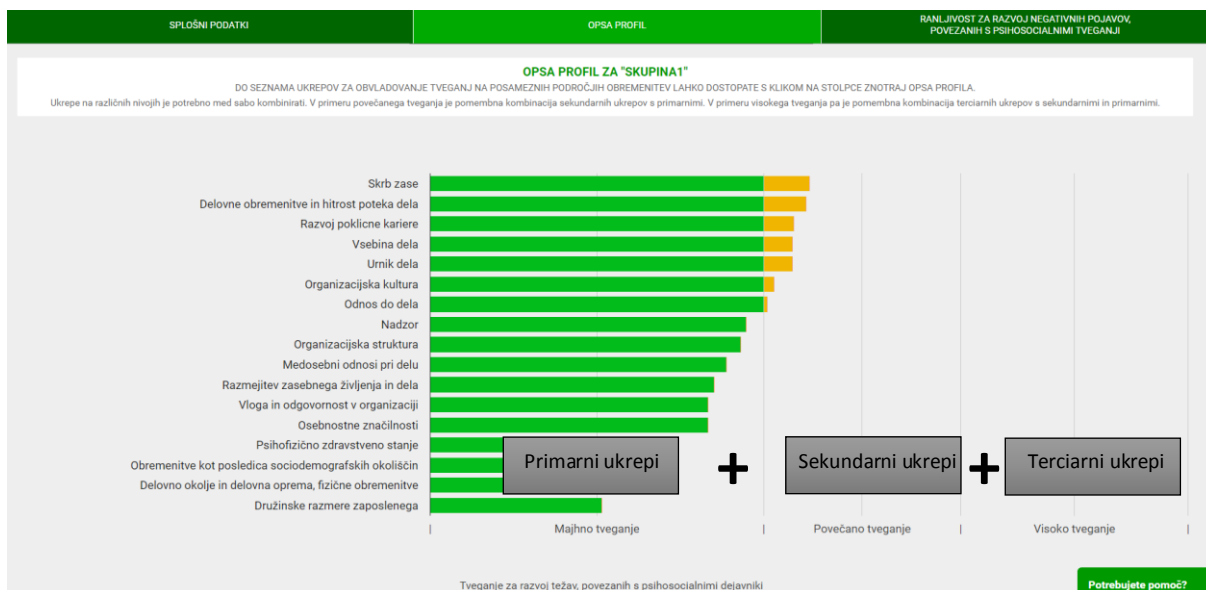
5.4.7.3 Izpis priporočil ukrepov za posamezno področje bremenitev

S klikom miške na vodoravni stolpec v profilu OPSA lahko dostopate do treh ravni ukrepov za obvladovanje posameznih področij tveganj. S klikom na **konec vodoravnega stolpca** lahko dostopate do seznama ukrepov, ki so za izbrano področje obremenitev za določeno poklicno skupino najbolj pomembni in jih je priporočljivo izvajati najprej. Priporočila za ukrepe so podana tako na ravni zaposlenega kot tudi na ravni delovne organizacije. V primeru rezultatov v območju majhnega tveganja so to ukrepi preprečevanja v primeru majhnega tveganja (**primarna raven**), v primeru povečanega tveganja boste dostopali do ukrepov v primeru povečanega tveganja (**sekundarna raven**), v primeru visokega tveganja pa boste ob kliku na vodoravni stolpec dostopali do ukrepov v primeru visokega tveganja (**terciarna raven**). Ker je pomembno, da se ukrepi **najprej** oblikujejo (in izvajajo) **na najbolj obremenjujočih področjih**, boste lahko dostopali do seznama ukrepov, ki so za izbrano področje obremenitev **najbolj pomembni in jih je treba najprej izvajati**.

The screenshot displays the OPSA profile interface. At the top, there are three tabs: 'SPLOŠNI PODATKI', 'OPSA PROFIL', and 'RANLJIVOST ZA RAZVOJ NEGATIVNIH POJAVOV, POVEZANIH S PSIHOSOCIALNIMI TVEGANJI'. The main content area is titled 'SKRB ZASE' and contains a summary of risk factors: 'Skrb zase: nekoriščenje rednega dopusta, premalo časa za sebe, za prostocasne dejavnosti in za druženje s prijatelji in sorodniki, neurejen življenjski slog, nekoriščenje bolniškega staleža ob boleznih, koriščenje bolniškega staleža za spoprijemanje s stresom, slabo poznavanje tehnik za spoprijemanje s stresom, čezmerno kajenje in uživanje alkohola'. Below this, there are three main sections: 1. 'Izstopajoči dejavniki tveganja znotraj področja' (highlighted with a red box), listing factors like lack of free time and irregular sleep. 2. 'Ukrepi na ravni organizacije' (highlighted with a red box), listing organizational measures such as stress management training, health check-ups, and support for employees. 3. 'Ukrepi na ravni posameznika' (highlighted with a red box), listing individual measures like stress management techniques and healthy lifestyle changes. At the bottom right, there is a 'Potrebujete pomoč?' button.

Slika 3: S klikom na vodoravni stolpec določenega področja (kjer se stolpec konča, kot kažeta puščica in krog na Sliki 17) boste dostopali do seznama ukrepov (na ravni posameznika in organizacije), ki so za izbrano področje obremenitev pri določeni poklicni skupini najbolj pomembni in jih je treba najprej izvajati. Dodatno se vam prikažejo v stolpcu levo (**»Izstopajoči dejavniki tveganj znotraj področja«**) tudi najbolj obremenjujoči dejavniki iz tistega področja (torej tisti, ki so jim zaposleni izpostavljeni pogosto oz. skoraj vedno)

V primeru **povečanega tveganja** je pomembna **kombinacija sekundarnih ukrepov s primarnimi**. Zato je pomembno, da kadarkoli vodoravni stolpec v profilu OPSA preseže prvo navpično mejno črto, specifične ukrepe na sekundarni ravni kombinirate z bolj splošnimi ukrepi ozaveščanja in izobraževanja na primarni ravni. V primeru **visokega tveganja** pa je pomembna **kombinacija terciarnih ukrepov s sekundarnimi in primarnimi** (slika 19). Zato je pomembno, da kadarkoli vodoravni stolpec v profilu OPSA preseže drugo navpično mejno črto, rehabilitacijske ukrepe na terciarni ravni kombinirate z ukrepi zmanjševanja škode na sekundarni ravni ter z ukrepi ozaveščanja in izobraževanja na primarni.



Slika 4. Profil OPSA - izpis tveganja razvoj težav, povezanih s psihosocialnimi dejavniki. V primeru povečanega tveganja je pomembno izvajati kombinacijo sekundarnih ukrepov s primarnimi. V primeru visokega tveganja pa je pomembno izvajati kombinacijo terciarnih ukrepov s sekundarnimi in primarnimi

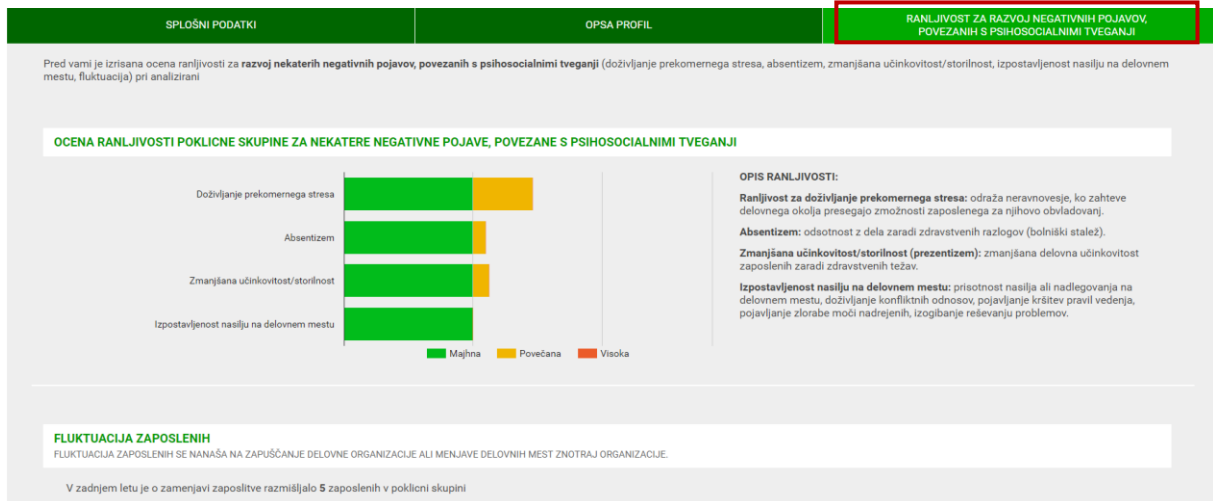
Orodje e-OPSA izpiše sezname ukrepov za vsako področje na različnih ravneh bodisi v obliki kratkega seznama ali daljše verzije opisa ukrepov. V kolikor želite dostopati do krajše verzije ukrepov kliknite na gumb »Osnovni opis«.

SPLOŠNI PODATKI	OPSA PROFIL	RANLJIVOST ZA RAZVOJ NEGATIVNIH POJAVOV, POVEZANIH S PSIHOSOCIALNIMI TVEGANJI
SKRIB ZASE		
<p>Najpomembnejše postavke znotraj področja</p> <p>61. V zadnjem letu sem izkoristil/-a le nekaj dni rednega dopusta.</p> <p>79. Primanjkuje mi časa za prostoačasne dejavnosti.</p> <p>84. Moj življenjski slog je dokaj neurejen (neredni obrok, neurejen spalni cikel, pomanjkanje športne dejavnosti).</p> <p>96. Ko zbolim, običajno ne koristim bolniškega staleža.</p> <p>103. Primanjkuje mi časa za druženje s prijatelji in sorodniki.</p> <p>110. Slabo poznam tehnike in načine za ustrezno spoprijemanje s stresom na delovnem mestu.</p> <p>117. Ne vzamem si dovolj časa zase.</p>	<p>Ukrepi na ravni organizacije</p> <p>Ukrepi na sekundarni ravni</p> <ul style="list-style-type: none"> Osredotočenje na razvoj individualnih veščin zaposlenih, kar jim bo omogočalo lažje spoprijemanje s stresorji na delovnem mestu in z zahtevnimi delovnimi razmerami. Pri tem so se izkazale kot učinkovite različne delavnice spoprijemanja s stresom, razvijanje emocionalne odpornosti preko razvijanja samospoštovanja, strategij spoprijemanja s stresom, socialnih veščin in učenja sprostivnih tehnik. V ta namen pride v poštev organizacija delavnic, kjer za to usposobljeni strokovnjaki (psihologi, pedagogi ipd.) učijo delavce tovrstnih tehnik in veščin. Če se sumi, da zaposleni čezmerno uživa alkohol, mu je treba čim natančneje povedati, katere spremembe so opazne in da morda razlog tiči v zlorabi alkohola. Potrebno je spodbujanje sodelavca, da si poišče pomoč. Popolna prepoved kajenja na delovnem mestu. Izobraževanje delavcev o pomenu pravočasnega ukrepanja v primeru bolezni, ustreznem režimu zdravljenja in obvladovanju stresa. Zagotovitev rednih zdravstvenih pregledov za zaposlene (kontrola krvnega tlaka, ravnih holesterola, krvnega sladkorja). Zagotovitev zaupne podpore in informacij o škodljivih posledicah uživanja alkohola in drog. Omogočanje delavcem, da sodelujejo pri izboljšavah organizacije dela in delovnega okolja. Na ta način bodo dobili občutek, da je njihova beseda nekaj vredna in da tudi sami prispevajo k 	<p>Ukrepi na ravni posameznika</p> <p>Ukrepi na sekundarni ravni</p> <ul style="list-style-type: none"> Zmanjšanje kratkotrajnega stresa s pomočjo telesnih dejavnosti (telesne vaje, progresivna mišična relaksacija, tehnike kontrole dihanja, avtogeni trening). Četudi delodajalec poskrbi za delavnice učenja tovrstnih tehnik, je od vsakega posameznika odvisno, ali jih bo redno izvajal tudi sam. Šele redno izvajanje tovrstnih vaj namreč blagodejno vpliva na lažje spoprijemanje s stresom. Skrb za zdrav način življenja. To vključuje tudi kakovostno preživljanje prostega časa in redno telesno vadbo. Z redno telesno vadbo se izboljša telesno in duševno počutje ter prepreči nabiranje odvečne telesne teže. Telesna vadba znatno prispeva tudi k zmanjšanju tveganja za raka, bolezni srca in depresijo. Na delovnem mestu naj zaposleni namesto dvigala raje uporabijo stopnice, kadar koli je to mogoče. Udeležiti se lahko športnih ali drugih telesnih dejavnosti, ki so na voljo na delovnem mestu, obiskuje športne tečaje. <p>Ukrepi na primarni ravni</p> <ul style="list-style-type: none"> Sodelovanje pri ocenjevanju tveganja, povezanega s stresom na delovnem mestu, ki ga opravlja delodajalec. Vključitev odmorov za sprostitve v svoj urnik.

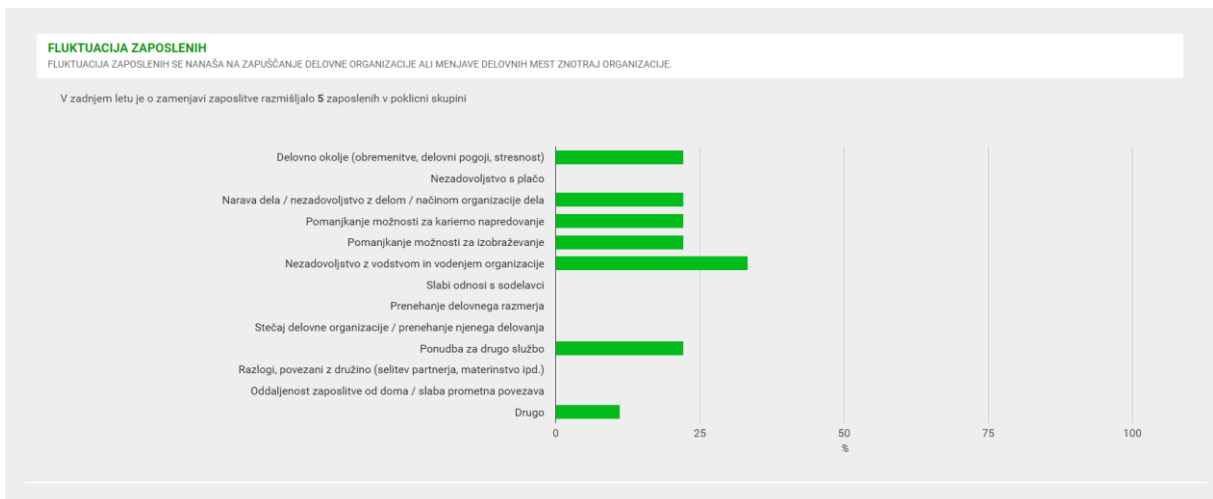
Slika 20. Dostop do kratkega seznama priporočenih ukrepov

5.4.7.4 Ocena ranljivosti za razvoj nekaterih negativnih pojavov, povezanih s psihosocialnimi tveganji

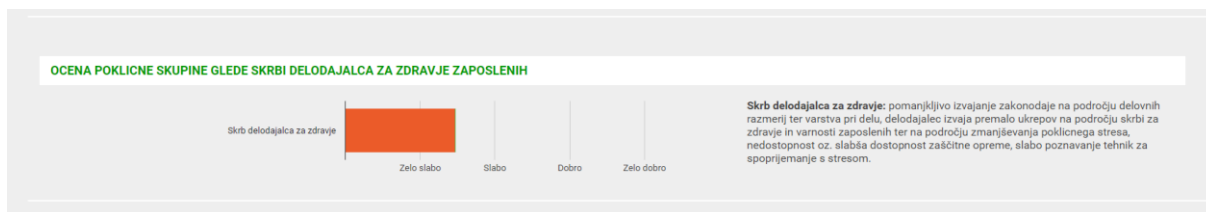
Poleg profila psihosocialnih obremenitev orodje omogoča tudi **oceno ranljivosti za razvoj nekaterih negativnih pojavov**, povezanih z doživljanjem obremenitev zaposlenih (doživljanje prekomernega stresa, absentizem, zmanjšana učinkovitost/storilnost, izpostavljenost nasilju na delovnem mestu, fluktuacija in razlogi zanjo), in povprečno oceno skupine glede **skrbi delodajalca za zdravje zaposlenih**. Ocena ranljivosti se izdelava za vse zaposlene skupaj, ki so izpolnili vprašalnik. Oceno ranljivosti najdete v zavihku »Ranljivost za razvoj negativnih pojavov, povezanih s psihosocialnimi tveganji«.



Slika 21. Prikaz ocene ranljivosti za razvoj nekaterih negativnih pojavov, povezanih z doživljanjem obremenitev na delovnem mestu, kot jih meri orodje e-OPSA



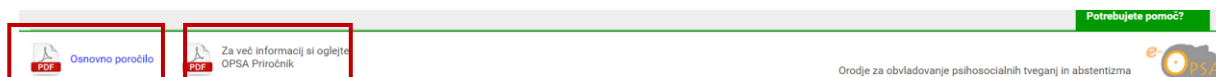
Slika 22. Prikaz ocene fluktuacije zaposlenih ter razlogov za razmišljanje o menjavi zaposlitve



Slika 23. Prikaz ocene skrbi delodajalca za zdravje zaposlenih

5.4.7.5 Pdf izpis rezultatov presoje psihosocialnih tveganj in ukrepov

Orodje e-OPSA vam omogoča, da rezultate analize in priporočila za ukrepe tudi natisnete. Pri tisku imate na voljo **tisk osnovnega poročila**, kjer bodo poleg vseh grafov navedeni kratki priporočljivi ukrepi. V kolikor si poleg osnovnega poročila želite natisniti še podrobnejše opise ukrepov, je dodana pdf ikona za dostop do OPSA priručnika, kjer so vam na voljo podrobne informacije.

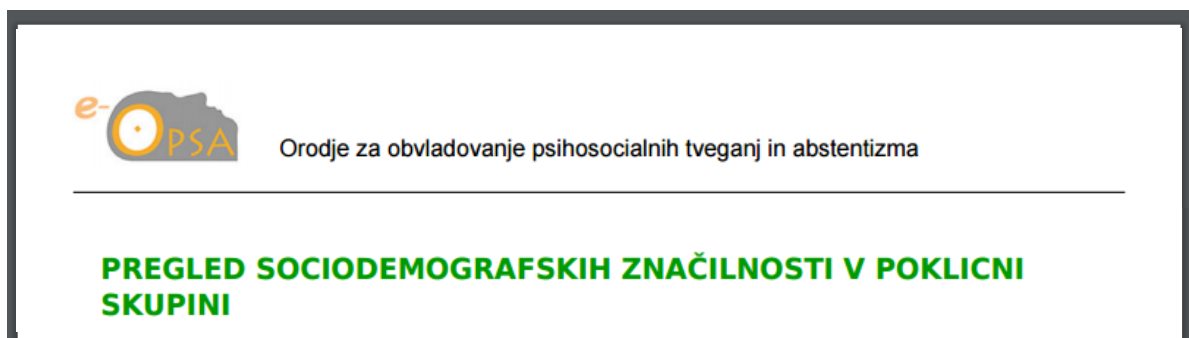


Slika 24: Za tisk rezultatov kliknite na pdf ikono na dnu zaslona

Tiskanje rezultatov je možno za vse tri zavihke orodja e-OPSA posebej. Za tisk je potrebno klikniti na željen zavihek (npr. Splošni podatki, Slika 25). Ko se vam na zaslonu prikažejo podatki, ki jih želite natisniti morate na dnu zaslona klikniti »Osnovno poročilo« (Slika 24) preko katerega lahko dostopate do dokumenta v pdf formatu z rezultati, prikazanimi na izbranem zavihku (Slika 26).



Slika 25. Zavihki orodja e-OPSA.

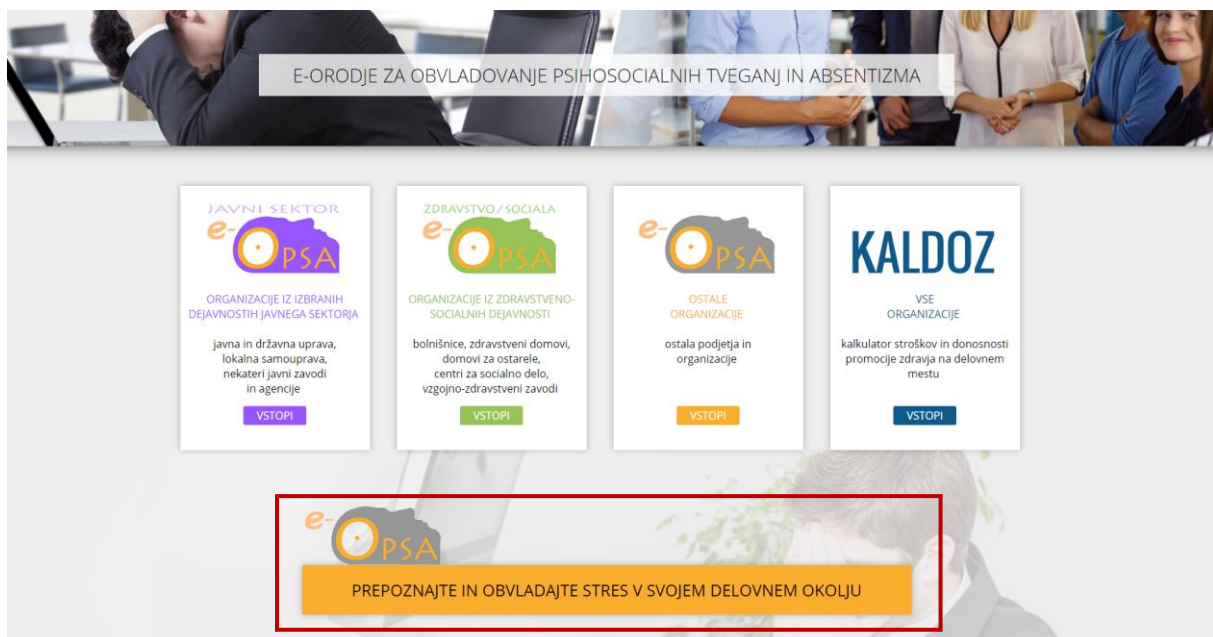


Slika 26. Pdf dokument z rezultati vprašalnika e-OPSA, ki se lahko natisne

5.5 Posameznik, ki želi uporabiti orodje e-OPSA

V primeru, da bi posamezniki želeli uporabiti orodje e-OPSA za izdelavo ocene lastne presoje psihosocialnih obremenitev v svojem delovnem okolju lahko preko spletne strani www.opsa.si dostopajo do splošnega vprašalnika, s katerim lahko **ocenijo psihosocialne obremenitve v svojem**

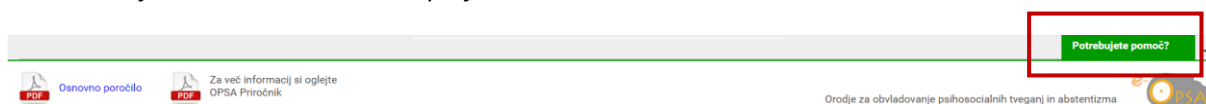
delovnem okolju ter dostopajo tudi do ukrepov na ravni posameznika, katerih izvajanje se priporoča za obvladovanje psihosocialnih tveganj. Ker tak profil ni vezan na nobeno organizacijo bodo videli izključno svoje rezultate ter ukrepe prilagojene njim samim.



Slika 27. Dostop do vprašalnika za posameznike

5.6 Težave pri izpolnjevanju vprašalnikov in uporabi orodja

Na dnu zaslona je prisotno polje z napisom »Potrebujete pomoč?«. V primeru kakršnih koli težav pri delu z orodjem e-OPSA lahko na to polje kliknete.



Slika 28. Pomoč uporabnikom

Ob kliku na polje se vam bo odprlo vnosno polje, kamor lahko vnesete vaš elektronski naslov ter vprašanje oziroma težavo, s katero se soočate. V najkrajšem možnem času boste od projektne ekipe tudi prejeli odgovor.

The image shows a green form titled 'Potrebujete pomoč?'. It contains two input fields: 'Vaš email naslov' and 'Vaše vprašanje'. At the bottom of the form, there are two buttons: 'Pošlji' and 'Zapri'.

Slika 29. Pomoč uporabnikom

6 Priporočeni viri in literatura

Nasilje na delovnem mestu:

Arnšek, T. Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu. Inšpektorat RS za delo, Socialna inšpekcija.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Projekt_zmanjse_vanja_stevila/Mobbing_na_delovnem_mestu.pdf

Brečko, D. (2013). Recite mobingu NE. Preprečevanje psihičnega in čustvenega nasilja. Ljubljana: Založba Planet GV.

Nasilje na delovnem mestu.

Dostopno na spletnem naslovu: http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Factsheet_24_-_Nasilje_na_delovnem_mestu.pdf.

Pedersen, K. (2007). Violence at the workplace. Danish Experiences with the Prevention of Violence in the Social and Health Care Sector [Nasilje na delovnem mestu. Izkušnje z Danske glede preprečevanja nasilja v socialnem in zdravstvenem sektorju]. Social Development Centre SUS, Copenhagen.

Povše Pesrl, T., Arko Korošec, M. in Vrečar, M. (2010). Obvladovanje trpinčenja na delovnem mestu (priročnik). Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.

Turk, T. in Franca, V. (2013). Nasilje na delovnem mestu s strani tretjih oseb: pravilniki niso dovolj, potrebne so aktivne preventivne akcij. HRM revija, 11(52), str. 15–20.

Urad vlade RS za enake možnosti (2007). Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu.

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/RaziskavaNadlegovanje.pdf>.

Stres na delovnem mestu:

Bilban M. (2007). Kako razpoznati stres v delovnem okolju. Delo in varnost, 52 (1), str. 30–35.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.dlib.si/?URN=URN:NBN:SI:DOC-ZFZGQ5EG>.

Dernovšek, M. Z., Gorenc, M. in Jeriček, H. (2006). Ko te stresa stres: kako prepoznati in zdraviti stresne, anksiozne in depresivne motnje. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/datoteke/ko_te_strese_stres.pdf.

Elkin A. (2014). Stres za telebane. Ljubljana: Založba Pasadena.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2000). Raziskava o stresu na delovnem mestu.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view>.

Novak, T., Sedlar, N. in Šprah, L. (2013). Doživljanje stresa na delovnem mestu ter sopojavljanje zdravstvenih težav in izgorevanja pri različnih poklicnih skupinah. Zdravstveno varstvo, 52(4), str. 292–303.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/programi-in-projekti/program-podpore-za-delodajalce-in-zaposlene-pri-odpravljanju-stresa-povezanega#v>.

Teržan, M (2002). Dobro se počutim, delo mi je v veselje: preprečujmo stres na delu. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Urad RS za varnost in zdravje pri delu.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/vzd/Stres_na_delovnem_mestu.pdf.

Treven, S. (2005). Premagovanje stresa. Ljubljana: GV založba.

Zbornica zdravstvene in babiške nege. (2010). Kako zmanjšati stres in izgorevanje na delovnem mestu (zbornik prispevkov). Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije.

Dostopno na spletnem naslovu: http://www.sekcijapsih-zn.si/wp-content/uploads/2011/02/Stres_TISK_small1.pdf.

Absentizem:

Kos, D. (2010). Zdravstveni absentizem v Sloveniji. Zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.zzs.si/ZZZS/indok/indokr.nsf/78254c7e647cc298c125649d00406365/c18e28ac29df5b0fc12576d60041ca88/\\$FILE/Zbornik%20Zdravstveni%20absentozem_februar%202010_10.2.2010.pdf](http://www.zzs.si/ZZZS/indok/indokr.nsf/78254c7e647cc298c125649d00406365/c18e28ac29df5b0fc12576d60041ca88/$FILE/Zbornik%20Zdravstveni%20absentozem_februar%202010_10.2.2010.pdf).

Občasnik ZZZS, akti in navodila (2011). Obvladovanje zdravstvenega absentizma v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, 1(2), str. 27–145.

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.zzs.si/ZZZS/info/egradiva.nsf/o/4E1A4B00047FE027C12578B900211672?OpenDocument>.

Ohranjanje zdravja na delovnem mestu:

Glotta Nova (2014). Coaching za več zdravja in dobrega počutja zaposlenih. Zbornik prispevkov 5. konference kariernih coachev (elektronski zbornik). Ljubljana.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.glottanova.si/coaching/coaching_konferenca/media/zbornik_5konference_kariernih_coachev.pdf.

Delfar, N., Nadrag, P., Kofol - Bric, T. in Omerzu, M. (2009). Spremljanje zdravja v gospodarski krizi na primeru bolniške odsotnosti. V: 19. Statistični dnevi, Radenci, Slovenija, 9.–11. november 2009. Statistični urad Republike Slovenije: Statistično društvo Slovenije, str. 1–12.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.ivz.si/Mp.aspx?ni=187&pi=5&_5_Filename=309.pdf&_5_MediaId=309&_5_AutoResize=false&pl=187-5.3.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2013). Vseevropska javnomnenjska raziskava o varnosti in zdravju pri delu.

Dostopno na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/sl/safety-health-in-figures>.

Evropska skupnost (2010). Health and Safety at Work in Europe (1999–2007): A Statistical Portrait [Varnost in zdravje pri delu v Evropi (1999–2007): statistični portret]. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.

Dostopno na spletnem naslovu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF.

Tomšič, S., Kofol Bric, T., Korošec, A. in Maučec Zakotnik, J. (2014). Izzivi v izboljševanju vedenjskega sloga in zdravja – desetletje CINDI raziskav v Sloveniji (elektronski vir). Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.nijz.si/sl/publikacije/izzivi-v-izboljsevanju-vedenjskega-sloga-in-zdravja-desetletje-cindi-raziskav-v>.

Duševno zdravje:

Oreški, S., Dernovšek, M. Z., Hrast, I. in Serec, M. (2013). Kam in kako po pomoč v duševni stiski. Ljubljana: Izobraževalno raziskovalni inštitut.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/sociala/kam_in_ka_ko_pom_2013_www_190613.pdf.

WHO (2011). Impact of economic crises on mental health [Vpliv gospodarske krize na duševno zdravje].

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.euro.who.int/en/what-we-do/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/publications/2011/impact-of-economic-crises-on-mental-health>.

Psihosocialna tveganja:

Avčin, B. A., Kučina, A. U., Sarotar, B. N., Radovanović, M. in Plesničar, B. K. (2011). The present global financial and economic crisis poses an additional risk factor for mental health problems on the employees. *Psychiatria Danubina*, 23(1), str. 142–148.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.hdbp.org/psychiatria_danubina/pdf/dnb_vol23_sup/dnb_vol23_sup_142.pdf.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2010). Evropska raziskava podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER).

Dostopno na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/sl/surveys-and-statistics-osh/esener>.

EUROBAROMETER (2014). Vseevropska anketa o delovnih razmerah.

Dostopno na spletnem naslovu: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf,

http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_fact_si_si.pdf.

Eurofound in EU-OSHA (2014). Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention [Psihosocialna tveganja v Evropi. Prevalenca in strategije za njihovo preprečevanje].

Dostopno na spletnem naslovu: [https://osha.europa.eu/en/tools-and-](https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view)

[publications/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view](https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view).

Eurofound (2014). Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe, Dublin [Delovni pogoji in kakovost delovnih mest. Primerjava sektorjev v Evropi, Dublin].

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1384.htm>.

Kanjuo Mrčela, A. in Ignjatović, M. (2012). Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1245_sl.htm.

Leka, S. in Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview [Vpliv psihosocialnih tveganj na delovnem mestu na zdravje: pregled]. World Health Organization.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.who.int/occupational_health/publications/hazardpsychosocial/en/.

Leka, S. in Cox, T. (2010). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF [Evropski okvir za obvladovanje psihosocialnih tveganj]. Nottingham, UK: I-WHO Publications. Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>.

Parent - Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J. in Vermeulen, G. (2007). Fourth European working conditions survey [Četrta evropska anketa o delovnih pogojih]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>.

Komunikacija in medosebni odnosi na delovnem mestu:

Grintal B. (2002). Izobraževalni program: Znam komunicirati na delovnem mestu. Dostopno na spletnem naslovu: http://www.cene-stupar.si/images/uploads/Gradivo_Znam_komunicirati_na_delovnem_mestu.pdf.

Gruban, B. (2007). Idealni profil sodobnega vodje: nepopolnost? Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.dialogos.si/slo/objave/clanki/vodje-tretje-generacije>.

Križman, A. in Angelovski, B. Poslovno komuniciranje in vodenje. Dostopno na spletnem naslovu: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/vs/Gradiva_ESS/Implement/IMPLEMENTUM_213LOGISTICNO_Poslovno_Angelovski.pdf.

Ranljive skupine:

Lah, L., Svetin, I. in Razpotnik, B. (2013). Starejši na trgu dela. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.stat.si/doc/pub/starejsi.pdf>.

Psihosocialna tveganja v izbranih dejavnostih javnega sektorja:

Dečman, T. (2008). Sistem nagrajevanja v javni upravi. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta. Dostopno na spletnem naslovu: http://www.cek.ef.uni-lj.si/u_diplome/decman3183.pdf.

Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S. in Varone, F. (2012). Stress Perception in Public Organisations: Expanding the Job Demands–Job Resources Model by Including Public Service Motivation. Review of Public Personnel Administration, 20 (10), str. 1–26. Dostopno na spletnem naslovu:

<http://rop.sagepub.com/content/early/2012/05/04/0734371X12443264.full.pdf>.

Javni sektor in sektor država. Statistični urad Republike Slovenije.

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=4673>.

Kanjuro Mrčela, A. in Ignjatović, M. (2012). Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani. Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.stat.si/StatWeb/doc/sosvet/Sosvet_03/Sos03_s1844-2013.pdf.

Noblet, A. J. in Rodwell, J. J. (2009). Integrating Job Stress and Social Exchange Theories to Predict Employee Strain in Reformed Public Sector Contexts. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19 (3), str. 555–578.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.jstor.org/stable/pdf/29738960.pdf?_seq=1470742739892.

Šumah, P. (2015). Stres na delovnem mestu v Mestni občini Slovenj Gradec. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Dostopno na spletnem naslovu:

<https://dk.um.si/Dokument.php?id=81193>.

Wadsworth, L. R. in Owens, B. P. (2007). The Effects of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector. *Public Administration Review*, 67 (1), str. 75–86.

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-6210.2006.00698.x/epdf>.

Wright, E. B. in Davis, B.S. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. *American Review of Public Administration*, 33 (1), str. 70–90.

Working conditions in central public administration, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1303013s/tn1303013s.pdf.

Zavašnik, T. (2008). Stres kot posledica motenj in ovir pri komunikaciji na uradniških delovnih mestih v mestni upravi Mestne občine Ljubljana. Maribor: Visoka poslovna šola Doba.

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.doba.si/diplome/14700084.pdf>.

Kalkulator stroškov in donosnosti promocije zdravja na delovnem mestu KALDOZ:

Eurofound (2011). Links between quality of work and performance, Dublin [Povezava med kvaliteto dela in učinkovitostjo, Dublin].

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2011/working-conditions-business/links-between-quality-of-work-and-performance>.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2010). Facts 93. Workplace Health Promotion for Employers, Bilbao [Dejstva 93. Promocija zdravja na delovnem mestu za zaposlene, Bilbao]. Dostopno na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/93>.

KIMDPŠ (2012). Zdravi delavci v zdravih organizacijah. Ljubljana: Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, Univerzitetni klinični center Ljubljana. Dostopno na spletnem naslovu: http://www.cilizadelo.si/e_files/content/CiliZaDelo_Knjizica.pdf.

SCMH (2007). Mental Health at Work: Developing the business case. Policy Paper 8. The Sainsbury Centre for Mental Health, London [Duševno zdravje pri delu: Oblikovanje poslovnega primera, Center za duševno zdravje Sainsbury, London]. Dostopno na spletnem naslovu: http://www.incorporasaludmental.org/images/doc/D_ENG_EMP_DOCU_GUIA_0036_Developing_the_business_case.pdf.

Weinberg, A., Southerland, J. V., Cooper, C. (2010). Organizational Stress Management, A Strategic Approach [Upravljanje s stresom v organizacijah: Strateški pristop]. Palgrave Macmillan, London.

Uporabne spletni strani:

Čili za delo.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.cilizadelo.si/>.

Dobra praksa varnosti in zdravja za sektor zdravstvenega varstva na spletu.

Dostopno na spletnem naslovu: http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/sl_29.pdf.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA).

Dostopno na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/sl/publications>.

Evropska mreža za spodbujanje zdravja na delovnem mestu.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.enwhp.org/european-toolbox.html>.

Inštitut za razvoj človeških virov. Izgorelost.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.burnout.si/sl/izgorelost.html>.

Inšpektorat RS za delo. Psihosocialni dejavniki tveganja na delovnem mestu.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_irs/inspekcija_nadzora_varnosti_in_zdravja_pri_delu/nadzor_zdravja_pri_delu/analize_projekti/psihosocialni_dejavniki_tveganja_na_delovnem_mestu/.

Instrument IDTS (Orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic).

Dostopno na spletnem naslovu: <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu#v>.

Kaj lahko storimo, če se srečamo z nasiljem na delovnem mestu (delovna skupina za nenasilje v zdravstveni negi pri Zbornici-Zvezi).

Dostopno na spletnem naslovu: http://www.zbornica-zveza.si/sites/default/files/doc_attachments/ss-protokoli-ms_2004_0.pdf.

Mobing.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.mobing.si/slo/mobbing.html>.

Obrazec mobing dnevnika.

Dostopno na spletnem naslovu: http://www.mobing.si/slo/obrazec_mobing_dnevnika.html.

Obrazec za prijavo neprimerne ravnanja delodajalcu.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SOK/Enakost_spolov/Obrazec_za_prijavo_neprimerne_ravnanja_delodajalcu.doc.

Primer izjave o politiki preprečevanja nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja in trpinčenja v delovni organizaciji. Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pic/kampanje/IzjavaOrganizacije2.pdf>.

Obvladajmo stres za zdrava delovna mesta!

Dostopno na spletnem naslovu: https://www.healthy-workplaces.eu/sl?set_language=sl.

Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom.

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Uradni%20prevod%2023%20apr%202008%20ESS%20-%20samo%20v%20slo.pdf>.

Praktični nasveti za delavce o odpravljanju stresa v zvezi z delom in njegovih vzrokov.

Dostopno na spletnem naslovu: http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Izid_31_-_Prakticni_nasveti_za_delavce_o_odpravljanju_stresa_v_zvezi_z_delom_in_negovih_vzrokov.pdf.

Preprečevanje nasilja do zaposlenih v šolstvu.

Dostopno na spletnem naslovu: http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Factsheet_47_-_Prevention_of_violence_to_staff_in_the_education_sector.pdf.

Priročniki Zdravi delavci v zdravih organizacijah. Priporočila za promocijo zdravja pri delu.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/KONFERENCE/1_1_Konferenca/Tanja_Urdih_Lazar.pdf.

Promocija zdravja na delovnem mestu, Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU.

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

Razbremenite se bremena! Preprečevanje okvar spodnjega dela hrbta v zdravstvenem sektorju.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Sluzba_nadzora_zdravja/care_SLOVENIE_WEB.pdf.

Seznam nekaterih društev in nevladnih organizacij za pomoč tistim, ki imajo izkušnjo s spolnim oziroma drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem.

Dostopno na spletnem naslovu:

www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SOK/Enakost_spolov/seznam_organizacij.doc.

Stres v zvezi z delom.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.osha.mddsz.gov.si/varnost-in-zdravje-pri-delu/informacije-po-temah/psihosocialna-tveganja/stres-v-zvezi-z-delom>.

StresLess. Priročnik za preprečevanje stresa. Modeli in dobre prakse.

Dostopno na spletnem naslovu:

http://web.spi.pt/stressless/docs/update/SL/Preprecevanje%20stresa%20Prirocnik_Modeli%20in%20Dobre%20prakse_Skrajšana%20verzija%20SI%201.pdf.

Varnost in zdravje pri delu.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.osha.mddsz.gov.si/>.

7 Priloge

Priloga 1: Vprašalnik OPSA za oceno psihosocialnih obremenitev in absentizma v izbranih dejavnostih javnega sektorja

RAZLIČICA ZA ZAPOSLENE V IZBRANIH DEJAVNOSTIH JAVNEGA SEKTORJA

SPLOŠNI DEL: Sociodemografski in zdravstveni podatki

Prosimo označite svoje odgovore pri spodnjih vprašanjih:

1. Spol: Moški Ženski
2. Starost: od 18 do 30 let od 41 do 50 let več kot 65 let
 od 31 do 40 let od 51 do 65 let
3. Stopnja dosežene izobrazbe:
- Osnovna šola ali manj (I. ali II.) Višja šola (I. bolonjska) (VI.)
 Krajše izobraževanje – USO programi za usposabljanje (III.) Fakulteta, visoka šola (II. bolonjska) (VII.)
 Poklicna šola (IV.) Specializacija ali magisterij (VII./2)
 Srednja šola (V.) Doktorat znanosti (VIII.)
4. Regija bivanja:
- Pomurska Zasavska Gorenjska
 Podravska Spodnjeposavska Notranjsko-kraška
 Koroška Jugovzhodna Slovenija Goriška
 Savinjska Osrednjeslovenska Obalno-kraška
5. Ali je vaša zaposlitev v regiji, kjer prebivate? Da Ne
6. Ali ste imeli v zadnjih 12 mesecih katero od spodaj naštetih zdravstvenih težav? (označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas)
- Težave s sluhom Težave z dihanjem
 Težave z vidom Kardiovaskularna obolenja
 Kožna obolenja Hormonske motnje
 Težave s hrbtenico Metabolne motnje (diabetes, povišan holesterol)
 Bolečine v mišicah ramena, vratu in/ali zgornjih udov Poškodbe
 Bolečine v mišicah spodnjih udov (boki, noge, kolena, stopalo, ipd.) Razpoloženske motnje (depresija, tesnoba, velika zaskrbljenost)
 Težave s prebavo Nevrološke motnje
 Drugo Nisem imel/a zdravstvenih težav
7. Ste bili zaradi katere od teh težav na bolniškem staležu? Da Ne
- 7.1. Če da, koliko dni?
- 1 do 6 dni 15 do 30 dni
 7 do 14 dni več kot 1 mesec

8. Ali opažate, da se vam pogosto pojavlja oz. je že dlje časa prisoten pri vas kakšen od naštetih pojavov? (označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas):

- glavobol izguba apetita
 bolečine v želodcu, krči, driska, zaprtje občutek preobremenjenosti in utrujenosti
 povečano znojenje, suha usta težave v odnosih z ljudmi in v komunikaciji
 pomanjkanje volje in zanimanja za delo in hobije slabost, omotičnost
 nespečnost, težave s spanjem potrtost, občutek nemoči in obupa
 občutek napetosti v mišicah škrtanje z zobmi
 razbijanje srca, bolečine v prsih ali pri srcu tesnoba, nemir, napetost, zaskrbljenost
 slaba imunska odpornost težave z zbranostjo, pozabljivost
 nezadovoljstvo, pretirana občutljivost pomanjkanje energije in izčrpanost
 razdražljivost, jeza, napadalnost povečana uporaba protibolečinskih zdravil oz. pomirjeval ali uspaval
 povečano uživanje alkoholnih pijač oz. tobaknih izdelkov nič od navedenega

8.1. V kolikor ste označili enega ali več pojavov, ocenite, v kolikšni meri vpliva(jo) na vašo zmoglost opravljanja vsakodnevnih dejavnosti (na delovnem mestu in izven njega)?

- Sploh ne vpliva Malo vpliva Srednje vpliva Precej vpliva Zelo vpliva

9. Kako zadovoljni ste s svojim sedanjim zdravstvenim stanjem in počutjem?

- Zelo nezadovoljen/-a Nezadovoljen/-a Niti zadovoljen/-a, niti nezadovoljen/-a Zadovoljen/-a Zelo zadovoljen/-a

10. Kako ocenjujete usklajenost vašega poklicnega življenja z zasebnim (družinskim) življenjem?

- Zelo slaba Slaba Niti slaba, niti dobra Dobra Zelo dobra

11. Ali trenutno razmišljate o menjavi zaposlitve, zamenjavi delovnega mesta ali delodajalca?

- Da Ne

11.1. Če da, kaj so glavni razlogi? (označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas):

- delovno okolje (obremenitve, delovni pogoji, stresnost) prenehanje delovnega razmerja
 nezadovoljstvo s plačo stečaj delovne organizacije/prenehanje njenega delovanja
 narava dela/nezadovoljstvo z delom/načinom organizacije dela ponudba za drugo službo
 pomanjkanje možnosti za karierno napredovanje razlogi, povezani z družino (selitev partnerja, materinstvo, ipd.)
 pomanjkanje možnosti za izobraževanje oddaljenost zaposlitve od doma/ prometne povezave
 nezadovoljstvo z vodstvom in upravljanjem drugo
 slabi odnosi s sodelavci

OPSA OSREDNJI DEL: prepoznavna psihosocialnih obremenitev

Pred vami je sklop trditev, ki se nanašajo na **značilnosti vašega dela** in **delovne organizacije, vas samih in okolja**, v katerem živite. Prosimo, pozorno preberite vsako trditev in na lestvici od 1 do 5 ocenite, v kolikšni meri je trditev značilna za vas v **obdobju zadnjih 12 mesecev**, oziroma, v kolikšni meri se strinjate z njo, tako da **označite pod ustrezno oceno**.

Ocene od 1 do 5 pomenijo:

1 → sploh se ne strinjam s trditvijo / nikoli ne velja zame

2 → malo se strinjam / redko velja zame

3 → srednje se strinjam / občasno velja zame

4 → precej se strinjam / pogosto velja zame

5 → zelo se strinjam / večinoma velja zame

	<i>sploh se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
1. Moje delo je slabo sistematizirano.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. V mojem delovnem prostoru ne morem uravnati temperature prostorov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. V moji delovni organizaciji so prisotni konflikti med starejšimi in mlajšimi zaposlenimi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Pri napredovanju v delovni organizaciji se srečujem z ovirami.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. V delovni organizaciji, kjer delam, bi težko dobil/-a otroško varstvo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Pri delu je drža mojega telesa dalj časa prisiljena (sedenje, stanje).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>sploh se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
7. Doma sem bodisi priča bodisi izpostavljen/-a besednemu ali telesnemu obračunavanju med družinskimi člani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Pri svojem delu nosim veliko odgovornost, saj je od rezultatov mojega dela v veliki meri odvisen uspeh delovne organizacije ali uspešnost dela mojih sodelavcev.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. V moji delovni organizaciji ni zaupanja med vodstvom in zaposlenimi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. V moji delovni organizaciji za dobro opravljeno delo nisem nagrajen/-a (materialne nagrade, pohvale).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Opravljam veliko birokratskega dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Počutim se razdražljivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Nadrejeni imajo nerealna pričakovanja do mene o količini dela, ki naj bi ga opravil/-a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Moje delovne naloge se hitro menjavajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Za to delovno mesto nimam veliko predhodnih delovnih izkušenj oziroma nisem dovolj usposobljen/-a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Na delovnem mestu imam malo stikov z drugimi ljudmi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>sploh se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
17. Moj osebni dohodek je prenizek za zadovoljevanje osnovnih potreb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Nerad/-a prevzamem odgovornost na delovnem mestu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Pri svojem delu se soočam z nasprotovanjem med doktrino / teorijo in organizacijskimi zahtevami ter zakonskimi določili.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Moje odgovornosti in pristojnosti so nejasno določene.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Na mojem delovnem mestu imam omejene možnosti dodatnih izobraževanj.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Počutim se zaskrbljeno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Pri svojem delu nisem samostojen/-a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. V moji delovni organizaciji nimam možnosti napredovanja in razvoja poklicne kariere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. V prostem času se soočam s skrbmi zaradi dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Na delovnem mestu težko učinkovito organiziram svoj čas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Moj delodajalec izvaja premalo ukrepov za zmanjševanje stresa na delovnem mestu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>sploh se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
28. Izpostavljen sem škodljivim okoljskim vplivom (hrup, vročina, mraz, plini, hlapi, prah, vibracije, bleščanje).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Moje delovne naloge vključujejo veliko dela, v katerem ne vidim smisla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Grozi mi odpustitev.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Moj življenjski slog je dokaj neurejen (neredni obroki, neurejen spalni cikel, pomanjkanje športne dejavnosti).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Zahteve vodstva, sodelavcev in strank oziroma uporabnikov glede mojega dela si nasprotujejo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Običajno odlagam oziroma se izogibam reševanju problemov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Delodajalec me ne podpira pri osebnem razvoju.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. V moji delovni organizaciji so nekateri zaposleni nezadostno usposobljeni za svoje delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Potek mojega dela je odvisen od tega, kako hitro ali kakovostno svoje delo opravijo moji sodelavci.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. V primeru, da storim napako, nimam ustrezne podpore s strani nadrejenih.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>sploh se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5

38. V moji delovni organizaciji je v zadnjem letu prišlo do sprememb, kot so reorganizacija, sprememba lastništva, stečaj podjetja, odpuščanje delavcev.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. V moji delovni organizaciji primanjkuje pooblastil za prekinitve pogodb zaposlenih (npr. v primeru slabega dela zaposlenega).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Moje aktivnosti med delovnim časom se preverjajo s strani nadrejenih (npr. Obiskovanje spletnih strani).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. V mojem delovnem okolju je postavitve pisarniške opreme nepraktična.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. V mojem delovnem okolju primanjkuje dnevne svetlobe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. V delovni organizaciji, kjer delam, bi težko dobil/-a očetovski/materinski dopust.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Tudi sam/-a moram sodelovati pri pridobivanju finančnih sredstev, da dobim polno plačo ali obdržim zaposlitev.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Za delo s čustveno vznemirjenimi strankami oziroma uporabniki nimam jasnih navodil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Moj delovni čas je pod pretiranim nadzorom.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>sploh se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5

47. Če naredim napako na delovnem mestu, ima to lahko hude posledice (materialno ali drugo težko popravljivo škodo).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Moje delo vključuje veliko časovnih rokov v kratkem času.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Zakonodaja, ki je relevantna za moje delo, se nenehno spreminja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Reševanje delovnih sporov je v moji organizaciji neučinkovito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Imam kronične bolečine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Moje delo vključuje dolgotrajno, nepretrgano delo z računalnikom.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Naveličan/-a sem svojega dela oziroma zasičen/-a sem z njim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Pri svojem delu se soočam s pravnimi in / ali etičnimi dilemami.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Trpim za telesnim obolenjem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Obseg mojih delovnih nalog je velik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Postopki mojega dela se nenehno spreminjajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Za moje delo so predpisani strogi postopki dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>splah se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
59. Pri svojem delu se srečujem z nepredvidljivimi odzivi strank oziroma uporabnikov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Pri svojem delu sem odgovoren za druge zaposlene in njihovo delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. V moji delovni organizaciji primanjkuje ustrezno usposobljenih kadrov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Čezmerno uživam alkohol.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Ponuja se mi možnost, da bi opravljal/-a lažje delo na drugem delovnem mestu ali v drugi organizaciji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Za svoje delo nisem motiviran/-a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. V moji delovni organizaciji je sodelovanje med zaposlenimi slabo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. Pri svojem delu se soočam z veliko nujnimi in neprevidenimi nalogami, ki jih je potrebno opraviti takoj.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. Moj osebni dohodek je prenizek glede na vloženi napor (boljše trud?) pri delu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Moj delovni čas je daljši od 8 ur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Imam majhen vpliv na odločitve v delovni organizaciji (o urniku, sodelavcih, delovnih nalogah, politikah poslovanja).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>splah se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
70. V zadnjem letu sem izkoristil/-a le nekaj dni rednega dopusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. Moj delodajalec izvaja premalo ukrepov na področju skrbi za zdravje in varnost.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. Moje delovne naloge so slabo strukturirane.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. V primeru, da storim napako, jo prikrijem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. V zadnjem letu so se zgodile v naši družini večje spremembe (rojstvo ali smrt družinskega člana, razveza ali poroka).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. Vrtec je daleč od mojega kraja prebivališča.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. V delovni organizaciji nimam možnosti, da bi imel/-a skrajšan delovni čas zaradi starševstva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. Pri svojem delu imam veliko opravka z ljudmi (strankami, uporabniki).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78. Izogibam se prevzemanju odgovornosti pri mojem delu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79. Izogibam se pristojnostim in odgovornostim pri svojem delu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80. Nisem se pripravljen/-a dodatno izobraževati in izpopolnjevati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81. Z nadrejenimi imam napet in konflikten odnos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>splah se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
82. Pri svojem delu imam veliko možnost odločanja (npr. visoka pooblastila oziroma diskrecijska pravica).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83. Med delom se srečujem z nepredvidenimi problemi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
84. Moje delovne navade bi lahko bile boljše.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
85. Naši vodstveni delavci so pomanjkljivo usposobljeni za vodenje organizacije.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
86. V moji delovni organizaciji prihaja do kraje kadrov in/ali nepoštene konkurence drugih delovnih organizacij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
87. O delu, ki ga moram opraviti, dobivam nejasne, pomanjkljive ali nasprotujoče si informacije ali navodila.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
88. Delo, ki ga trenutno opravljam, me ne veseli.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
89. Med delom imam omejeno možnost jemanja odmorov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
90. V mojem delovnem prostoru je slab zrak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
91. Moj delovni čas ni usklajen s šolskimi počitnicami.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
92. V moji delovni organizaciji se dogajajo kršitve pravil vedenja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>splah se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
93. S partnerjem/partnerico imam težave oziroma se z njim/njo ne razumem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
94. Med moje delovne naloge sodijo tudi pogovori s strankami, ki so čustveno obremenjujoči.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
95. V moji organizaciji je prisotna diskriminacija zaposlenih (glede na različne dejavnike, značilnosti).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
96. Na mojem delovnem mestu se spori ne rešujejo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
97. Moj delovni čas je nepredvidljiv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
98. Med delom imam malo dovoljenih izhodov z dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
99. Nisem ustrezno informiran/-a o delu, ki ga opravljam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
100. Moje delo vključuje sprejemanje pomembnih odločitev v kratkem času.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
101. Moj osebni dohodek je prenizek glede na stopnjo odgovornosti v organizaciji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
102. Sistem nagrajevanja in napredovanja v moji delovni organizaciji ni pravičen do vseh zaposlenih.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
103. Nimam jasne osebne karierni usmeritve.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>sploh se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
104. S strani strank oziroma uporabnikov sem deležen groženj in/ali nasilja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
105. S svojimi sodelavci imam napet in konflikten odnos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
106. Čutim pritisk, da prevzamem nadzor in odgovornost za stvari, ki so izven mojih pristojnosti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
107. Čezmerno kadim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
108. V prostoru, kjer delam, je veliko ljudi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
109. Nadrejeni oziroma delodajalec pretirano nadzira moje delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
110. Pri delu imam omejeno možnost načrtovanja svojih delovnih nalog.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
111. Opravljene delovne naloge so pomanjkljivo kontrolirane s strani nadrejenih.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
112. Slabo se prilagajam spremembam delovnih postopkov, obsega in značilnosti delovnih nalog, menjavi sodelavcev na delovnem mestu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
113. Rezultati mojega dela so težko merljivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
114. Moje delo je monotono oziroma vključuje malo raznolikih delovnih nalog.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>sploh se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
115. Imam slab nadzor nad vsebino, časovnim razporejanjem in hitrostjo izvajanja delovnih nalog.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
116. Med delom imam premalo odmorov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
117. V zadnjem letu je bil eden od naših družinskih članov hudo bolan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
118. V moji delovni organizaciji prihaja do zlorabe moči nadrejenih.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
119. Moje premoženjsko stanje je slabo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
120. Imam težave z duševnim zdravjem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
121. Stranke oziroma uporabniki imajo glede mojega dela prevelika pričakovanja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
122. V moji delovni organizaciji primanjkuje kadrov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
123. Moj delovni čas ni usklajen z delovnim časom vrtcev.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
124. Ob delu se še dodatno izobražujem (doseganje višje stopnje izobrazbe, prekvalifikacija ipd.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
125. Zdi se mi, da je v družbi prisotna splošna negotovost, ki vpliva na moje delo in počutje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
126. Probleme doživljam kot grožnje in ne kot izzive.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>splah se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
127. V delovni organizaciji mi za obvladovanje težkih situacij in težav nudijo le malo podpore.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
128. V moji delovni organizaciji je prisotna neenaka obravnava zaposlenih.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
129. Doma se ukvarjam s čustvenimi ali vedenjskimi težavami svojih otrok.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
130. V moji delovni organizaciji je malo komunikacije (oziroma zaupanja) med vodstvom in zaposlenimi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
131. Rezultati in cilji dela so mi zelo pomembni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
132. Opravljam preveč različnih delovnih nalog hkrati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
133. Zelo se bojim, da bi pri svojem delu naredil/-a napako.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
134. Moje delo je zelo zahtevno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
135. Moje delo je podvrženo kriterijem uspešnosti, katerih izpolnitev ni odvisna le od mene in mojega dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
136. V moji delovni organizaciji je prisotno slabo uporabljanje s kadri (npr. zaposlovanje neustrezno usposobljenih kadrov).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
137. Med sodelavci v moji organizaciji je veliko nevoščljivosti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>splah se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5
138. Od dela, ki ga opravljam, sem pričakoval/-a preveč, zato se je porušila moja predstava o idealnem delu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
139. Moje delo je podvrženo nadzoru s strani medijev.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
140. Moje delovne naloge so nejasne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
141. Za dobro opravljeno delo nisem nagrajen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
142. V moji delovni organizaciji je prisotno nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
143. Za moj poklic oziroma moje delo je značilna velika odgovornost za ljudi (stranke, uporabniki).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
144. Negativno in pesimistično gledam na rezultate svojega dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
145. V drugi delovni organizaciji bi lahko bolje ali hitreje napredoval/-a kot v tej.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
146. V moji delovni organizaciji se omejuje možnost sodelovanja nekaterim sodelavcem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
147. V moji delovni organizaciji je med sodelavci veliko tekmovalnosti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
148. Ne vzamem si dovolj časa zase.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
149. Ko zbolim, običajno ne koristim bolniškega staleža.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>splah se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5

150. Za napredovanje na delovnem mestu dobivam malo spodbud.

151. Slabo poznam tehnike in načine za ustrezno spoprijemanje s stresom na delovnem mestu.

152. Časovni roki pri mojem delu so zelo kratki.

153. Primanjkuje mi časa za druženje s prijatelji in sorodniki.

154. Bolniški staž koristim tudi, ko postane moje delo preveč stresno.

155. Ko se pri mojem delu pojavi problem, imam na voljo malo načinov reševanja, in še ti so vnaprej določeni.

156. V moji delovni organizaciji pomanjkljivo izvajajo zakonodajo na področju delovnih razmerij in varstva pri delu.

157. V moji delovni organizaciji je prisotno zastraševanje podrejenih s strani nadrejenih.

158. Primanjkuje mi časa za prostočasne aktivnosti.

159. Delodajalec mi ob rednem delu nalaga še dodatno delo.

160. Nenehno moram dokazovati lojalnost do delovnega mesta oziroma delovne organizacije.

	<i>splah se ne strinjam / nikoli ne velja zame</i>	<i>malo se strinjam / redko velja zame</i>	<i>srednje se strinjam / občasno velja zame</i>	<i>precej se strinjam / pogosto velja zame</i>	<i>zelo se strinjam / skoraj vedno velja zame</i>
	1	2	3	4	5

161. Počutim se tesnobno.

162. Kriteriji zaposlovanja v moji delovni organizaciji niso transparentni.

163. Moja telesna odpornost je slaba.

164. Med delovnim časom načrtujem in urejam nekatere osebne zadeve ali opravljam dejavnosti, ki niso povezane s službo (telefoniranje, nakupovanje, izobraževanje, obiski).

165. Moje osebne vrednote in narava mojega dela si nasprotujejo.

166. Do svoje delovne oziroma zaščitne opreme težko pridem oziroma je slabo vzdrževana.

HVALA ZA VAŠE SODELOVANJE!

Orodje e-OPSA (IZBRANIH DEJAVNOSTIH JAVNEGA SEKTORJA) je rezultat projekta »Ocenjevanje izvorov psihosocialnih tveganj v zdravstvenih, socialnih in izbranih dejavnostih javnega sektorja: e-orodje za celovito podporo promociji zdravja zaposlenih«, ki ga 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.

JAVNI SEKTOR

e-

