

OBVLADOVANJE PSIHOSOCIALNIH OBREMNITEV NA DELOVNEM MESTU



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

Marec, 2014

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



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

Zaradi aktualne krize lahko pričakujemo, da se bodo psihosocialne obremenitve v delovnem okolju še stopnjevale.

Večina zdravstvenih težav se povezuje z različnimi psihosocialnimi obremenitvami zaposlenih. Predpostavljamo, da se bosta s poglobljanjem krize povečala tudi obseg in intenziteta psihosocialnih tveganj, kar bo posledično še poslabšalo psihofizično počutje in zdravje zaposlenih. V slovenskem prostoru še vedno ne razpolagamo z dovolj znanja, kompetencami, strokovnimi podlagami in smernicami za obvladovanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju.

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

Psihosocialna tveganja lahko učinkovito obvladujemo z ustrezno analizo in s selektivnimi ukrepi.

UKREPI ZA ZMANJŠEVANJE PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ, UPORABLJENI V ZADNJIH TREH LETIH

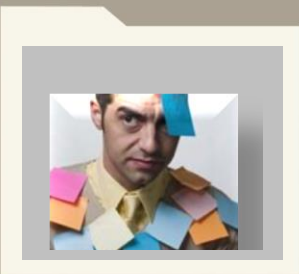
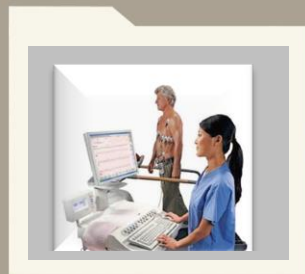
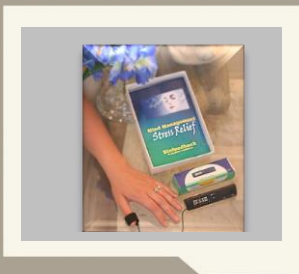
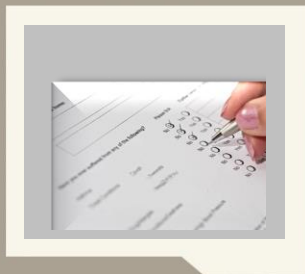
Najpogosteje uporabljen ukrep je zagotavljanje usposabljanja (58 %), sledijo spremembe načina organizacije dela (40 %), preureditev delovnega okolja (37 %), zaupno svetovanje za zaposlene (34 %), sprememba delovnega časa (29 %) in vzpostavitev postopka za reševanje konfliktov (23 %).

Odstotki obravnavanih ukrepov so v splošnem višji v večjih podjetjih ter v zdravstvu in socialnem varstvu. Medsebojna primerjava držav pokaže, da so ukrepi najpogosteje izvajani na Finskem, v Romuniji in v Turčiji, Slovenija pa se uvršča na dno lestice.

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

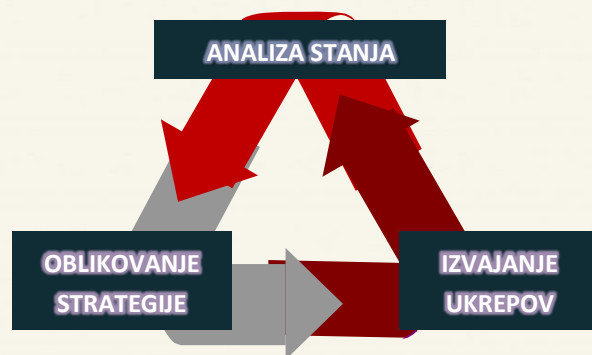
Čarobnih in univerzalnih ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj ni, saj je vsako delovno okolje nekaj posebnega.

OBVLADOVANJE PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ NA DELOVNEM MESTU



KORAKI PRI OBVLADOVANJU PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ

Analiza **bolniških odsotnosti**, analiza **psihosocialnih tveganj** (vprašalniki, orodje IDTS, orodje OPSA)



Ključni vidik strategije je **analiza stanja** in uporaba **ustreznih orodij za presojo psihosocialnih tveganj**.

Nadalje je potrebno določiti **cilj ukrepov**, ki morajo biti **selektivno naravnani**, kdo bo ukrepe izvajal in **kako**, **financiranje**, ipd.

Ukrepi morajo biti usmerjeni **v najbolj obremenjujoča tveganja** in izvajani na **individualni ravni**. Priporočajo se tri ravni ukrepov: **primarna**, **sekundarna** in **terciarna raven** – šele tako se vzpostavi **ugodne dolgoročne učinke pri zagotavljanju zdravja!**

Pri obvladovanju tveganj je pomembna **kontinuiteta izvajanja** in pravilo »enkrat ni nobenkrat«.

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

IZVAJANJE UKREPOV

PRIMARNA RAVEN:

- Ukrepi so **proaktivno** naravnani – skušamo **preprečiti pojavljanje negativnih učinkov** psihosocialnih tveganj (preventiva!);
- Usmerjeni so **promocijsko izobraževalno** s ciljem večjega **ozaveščenja**;
- Vključujejo lahko tudi **spremembe načina organizacije in menedžmenta dela**, izboljšanje delovnih pogojev, reorganizacijo dela, ipd.

SEKUNDARNA RAVEN:

- Ukrepi so usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov prepoznanih psihosocialnih obremenitev**;
- Stremijo k razvoju **resursov** posameznikov;
- Vključujejo **selektivne, usmerjene** aktivnosti za ranljive skupine zaposlenih, s ciljem **okrepiti njihove veščine in varovalno vedenje**.

TERCIARNA RAVEN:

- Ukrepi so naravnani v aktivnosti na tistih področjih in pri tistih zaposlenih, ki kažejo **posledice prekomernih psihosocialnih obremenitev**;
- Po svoji naravi so ukrepi na tej ravni **rehabilitacijski in individualno naravnani**.