

Psihosocialno zdravje na delovnem mestu

VSE AVTORSKE PRAVICE PRIDRŽANE.
GRADIVA NI DOVOLJENO RAZMNOŽEVATI ALI RAZPOŠILJATI
V KAKRŠNIKOLI OBLIKI BREZ PREDHODNEGA PISNEGA
DOVOLJENJA AVTORJEV IN MINISTRSTVA ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Jernej Ferme,
specializant Gestalt psihoterapije

Zdravje - element človeškega kapitala

- Definicija zdravja po SZO (1948)
- Biopsihosocialni model zdravja
- Biomedicinski model zdravja
- Človeški kapital je v posamezniku (znanja, kompetence, veščine...) zato je pomemben za podjetje tudi v ekonomskem smislu.
- Shultz poudarja pomen izobraževanja in izobrazbe zaposlenih
- uspeh podjetja izhaja iz pozitivnih poslovnih rezultatov, ti so zelo povezani z investiranjem v ljudi.

Dejavniki zdravja na delovnem mestu

1. **Dejavniki notranjega okolja**
 - Organizacija težko vpliva nanje
 - Organizacija lahko vpliva nanje
2. **Dejavniki naravnega okolja**
 - Organizacija ne more vplivati
 - Organizacija lahko vpliva
3. **Dejavniki družbenega okolja**
 - Organizacija neposredno vpliva
 - Na ogrožujoče dejavnike družbenega okolja pa organizacija lahko poskuša vplivati le na mikro ravni
4. **Dedni dejavniki**
 - Podjetje nanje ne more vplivati
 - Pri ugotavljanju učinkov svojih programov jih lahko upošteva
5. **Prehranjevanje**
 - Organizacija ima neposreden vpliv
6. **Gibanje**
 - Organizacija ima neposreden vpliv
7. **Varnost in zdravje pri delu**
 - Na nezgode pri delu vplivajo: sistemski in biološki dejavniki
 - Podjetje mora zagotoviti sredstva s katerimi ustrezno odpravi vzroke nezgod
 - Podjetje mora doseženo tudi vzdrževati.

Psihosocialna tveganja

- Poleg fizičnih, bioloških in kemičnih tveganj poznamo pojav psihosocialnih tveganj.
- Definicija psihosocialnega tveganja je “interakcija med psihičnimi in socialnimi dejavniki” v obe smeri – od socialnih dejavnikov do psihičnih in obratno.
- Psih.soc. tveganja so opredeljena kot eden najpoglavitejših sodobnih izzivov za varnost in zdravje na delovnem mestu.
- Ukrepe promocije zdravja se planira na osnovi analize vseh dejavnikov tveganja v delovnem okolju.
- Cilj PZD je preprečevanje oz. zmanjševanje posledic psihosocialnih tveganj ter s tem zagotoviti:
 - Višjo raven kulture sodelovanja
 - Boljši pretok info.
 - Višjo raven sodelovanja, pri pomembnih odločitvah
 - Uravnoteženo povezavo med zahtevami dela in delavčevo zmožnostjo
 - Dobro socialno mrežo
 - Pogoje za fizično aktivnost zaposlenih
 - Dobre ergonomske pogoje na delovnem mestu

Teme, ki jih moramo upoštevati pri analizi stanja psih.soc. tveganj v organizaciji:

- Absentizem
- Prezentizem
- Fluktuacija na delovnem mestu
- Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja
- Nasilje, trpinčenje, nadlegovanje
- PAS (alkohol, droge in zdravila)
- Stres in izgorevanje

Pri analizi organizacije se je dobroo osredotočiti na razlike pri izpostavljenosti tveganj na podlagi:

- Velikosti ter dejavnosti organizacije
- Položaja na delovnem mestu
- Tipa zaposlitve
- Demografskih razlik
- Poudarek na ranljivih skupinah

(zdravstveni) Absentizem

- Označuje čas, ko je zaposleni odsoten z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana. Njegova nezmožnost za delo pa naj bi trajala omejen čas.
- Absentizem predstavlja resen družbeni, organizacijski in pravni pomen, ki ima ekonomske posledice za:
 - Delavca
 - Delodajalca
 - Gospodarstvo
 - Področje obveznega zdravstvenega zavarovanja

Prezentizem

- Kaže se kot zmanjšana učinkovitost posameznika na delovnem mestu.
- (McFedries, 2000) prezentizem definira tudi kot občutek, da je potrebno delati nadure, tudi ko to ni nujno potrebno oziroma takrat, ko nadurno delo ni več učinkovito.
- (Smith, 2005) ugotavlja, da je št. zaposlenih, ki prihajajo na delo kljub boleznim, večje od števila ljudi, ki iz dela izostanejo zaradi bolezni.
- Posledice se v podjetju kažejo na dolgi rok in počasi privedejo do zmanjšanja produktivnosti.

Fluktuacija

- Stopnja fluktuacije je razmerje med številom delavcev, ki so odšli in številom delavcev na začetku ali na koncu obdobja (Pučko, 2001)
- Delimo jo na:
 - Neizogibno
 - Namensko
 - Neprostopvoljno
 - Prostovoljno
- Večja stopnja fluktuacije se običajno pojavlja v podjetjih:
 - z visoko zaposlitveno negotovostjo
 - s pomanjkanjem motivacije, slabim sistemom nagrajevanja
 - omejevanjem napredovanja, izobraževanja in usposabljanja
 - slabimi medosebnimi odnosi
 - omejevanjem svobode pri delu

Usklajevanje poklicnega in druž. življenja

- Področji dela in družine sta neločljivo povezani. Uspešno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja tako pomembno vpliva na kakovost življenja. Zato bi naj bilo usklajevanje v interesu tako podjetij kakor socialnih partnerjev.
- Težave pri usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti predstavljajo dolgi delovniki in neusklajenost obračovalnega časa vrtcev z delovniki staršev (Kanjuo-Mrčela in Černigoj Sadar, 2004, 2007).
- Raziskave kažejo, da so zaposleni v podjetjih, ki omogočajo družini prijazne prakse, manj izpostavljeni stresu, izgorevanju, depresiji in anksioznosti (Duxbury in dr., 1999)

Preprečevanje in obvladovanje nasilja, nadlegovanja, trpinčenja

- Je v SLO urejeno v dveh zakonskih aktih
 - Zakon o delovnih razmerjih
 - prepoveduje trpinčenje in delodajalca zavezuje k zagotavljanju delovnega okolja, kjer noben delavec ne bo izpostavljen trpinčenju na delovnem mestu ali drugim kršitvam človekovega dostojanstva.
 - Zakon o varnosti in zdravju pri delu
 - delodajalcu nalaga sprejem ustreznih ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih.
- Pojav skepticizma pri delodajalcih o pogovorih z zaposlenimi na temo nasilja, nadlegovanja in trpinčenja.
- Posledice ne ukrepanja se odražajo v izgubi zdravja posameznikov, finančnih posledicah za delodajalca ter posledicah za družbo.

Preprečevanje uporabe PAS na delu

- Znano je, da delavci, ki uporabljajo / zlorabljajo PAS so:
 - več v bolniškem staležu
 - večkrat poškodovani
 - manj produktivni
 - pri opravljanju dela pogosteje prihaja do napak in konfliktov
- Uporaba / zloraba PAS ima negativni vpliv tako na ekonomskih ravneh kot v javnem zdravju.
- Delodajalec je zato dolžan ukrepati in izdelati interni akt ter poskrbeti za varno in zdravo delovno okolje brez PAS.
- V kolikor podatki iz opravljene analize zdravja zaposlenih kažejo, da je v podjetju potrebno ukrepati na tem področju, se priporoča:
 - obravnava in pomoč zaposlenim
 - izobraževanje zaposlenih, kjer bodo pridobili znanja in veščine za spreminjanje vedenja in utrjevanju zdravega življenjskega sloga.

Izgorevanje na delovnem mestu

- Izgorelost je kronično stanje skrajne psihofizične in čustvene izčrpanosti. Christina Maslach (2002)
- Izgorelost je posledica dolgotrajnega stresa.
- Izgorelost (pri delavcu) prepoznavamo po:
 - Fizičnih
 - Psihičnih
 - Vedenjskih spremembah
- Izgorelost (na nivoju organizacije) se kaže po:
 - Povečani stopnji absentizma
 - Fluktuacij kadra
 - Nizki zavzetosti za delo

Kaj je stres in kako ga prepoznamo?

- Stres je »poseben odnos med osebo in okoljem, ki ga oseba ocenjuje kot obremenilen ali presegajoč njene vire in s tem ogroža njeno ali njegovo dobro življenje« (Lazarus in Folkman, 1984).
- Stresorji so vsi dejavniki, ki lahko ogrozijo telesno in psihično integriteto posameznika.
- Steres ugotavljamo z indikatorji, ki so lahko:
 - Fiziološki
 - Doživljajski
 - Vedenjski
 - Kognitivni

Stres na delovnem mestu

- »Stres na delovnem mestu se doživlja takrat, ko zahteve delovnega okolja presegajo delavčeve zmožnosti, da bi se s temi zahtevami soočil ali jih nadzoroval« (Evropska agencija za varnost in zdravje na delu, 2002)

Kaj povzroča stres na delovnem mestu?

Težnja k višanju produktivnosti (z nespremenjenimi viri)	Podaljševanje delovnega časa
Jačanje intenzivnosti dela	Težnja k višanju kvalitete (z nespremenjenimi viri)
Slaba kontrola	Slaba družbena podpora
Slabe možnosti napredovanja	Nestalnost zaposlitve
Nadlegovanje , nasilje	Mobing

Soočanje s stresom

- Kako zaznamo situacijo?
 - Ali kot škodo, izgubo ali kot izziv
- Kako negativnost spremeniti v pozitivnost?
- Občutek nadzorovanja stresorjev
- Zmožnost predvidevanja prihajajočih stresorjev
- Pomanjkanje dela ali nezahtevne naloge → negativen stres (delavec zmore več)
- Kadar so delovne obveze pretirane po obsegu in zahtevnosti → negativen stres (delavec dvomi vase in v lastne sposobnosti)

Obvladovanje stresa

- Preventivni ukrepi:
 - Prilagajanje dela delavčevim zmožnostim
 - Korigiranje odnosov
 - Vloge zaposlenih
 - Podpora zaposlenim

- Sistemskimi ukrepi
 - Zmanjševanje obremenitev
 - Pozornost medosebnim odnosom
 - Učinkovitejši način komuniciranja
 - Jasna opredelitev vlog in nalog
 - Izobraževanje in usposabljanje
 - Vzpodbujanje timskega dela
 - Nagrajevanje

- Individualnimi ukrepi
 - Osebna rast
 - Psihoterapevtska obravnava
 - Treningi (relaksacij, komunikacijskih veščin, socialnih veščin...)

Komunikacija in dobri odnosi

1. Odprta komunikacija
 - odrasli – odrasli (z razumevanjem, sočutjem ter podporo)
2. Transferno reagiranje:
 - Vodilni na zaposlenega kot odrasli - odraslega.
 - Zaposleni se odzove, kot otrok na starševsko kritiko.
3. Kontratransferno reagiranje:
 - Zaposleni na vodilnega kot odrasli - odraslega.
 - Vodilni se odzove kot starš, ki opominja in kaznuje.
4. Razdražujoče reagiranje:
 - Zaposleni na vodilnega kot nebogljeni otrok – starša.
 - Vodilni odbije vsiljeno zaščitniško vlogo ter odreagira kot odrasli - odraslega.
5. Predrzno reagiranje:
 - Vodilni na zaposlenega kot starš - otroka,
 - Zaposlen odbije vsiljeno vlogo otroka reagira kot odrasli - odraslega.

Tehnike sproščanja

1. Pomiritevni refleks - krajši odmor
 - Nekaj minutna vaja za sproščanje
2. Pravilno dihanje
 - Nekaj minutno trebušno dihanje
3. Meditacija
 - po latinsko pomeni razmišljati, premišljevati ali uriti se. Redna in pravilna meditacija vnaša mir in duhovno moč, izboljšuje sposobnost koncentracije in pomaga pri duševnem ravnovesju.
4. Vizualizacija
 - pomeni mentalno ali slikovno predstavljanje samega sebe kot sproščenega, zdravega ali upešnega.
5. Telesna aktivnost
 - za povrnitev moči, notranjega miru in dobrega počutja.
6. Dobro spanje
 - spanje in počitek sta bistvena za preživetje. Telo in možgani med počitkom delujejo na različnih ravneh in si nabirajo novih moči za opravljanje dejavnosti in spoprijemanje z zahtevami, nalogami in izzivi naslednjega dne.

Tehnike sproščanja

Joga

- je prastara vzhodnjaška filozofija, združuje številne protistresne tehnike; meditacija, imaginacija, trebušno dihanje, gibanje in raztezanje.

Masaža,

- enostavne gibe masaže lahko uporablja posameznik za izboljšanje osebnega počutja.

Komplementarne terapije

- najznačilnejše so homeopatija, refleksologija, akupunktura, akupresura, šiatso.

May 5, 2016

**„Vsak človek je avtor
svojega zdravja in
svoje bolezni.“**

(Buddha)

Jernej Ferme,
specializant Gestalt psihoterapije
