



## Informativni bilten o stresu pri delu

### Povzetek poročila Agencije



#### Uvod

Priznavanje, da ima stres pri delu neželene posledice za zdravje zaposlenih in njihovih organizacij, narašča. Zato je Agencija naročila pripravo poročila o oceni teh razmer. Poročilo pregleduje lastnosti stresa, njegove vzroke, obseg in obvladovanje. Poročilo z osredotočanjem na delovno okolje obravnava vplive stresa na posameznega delavca in organizacijo ter zagotavlja „poslovni pristop“ k obvladovanju stresa. Poročilo predlaga praktičen pristop k

obvladovanju stresa pri delu in poudarja številna področja, na katerih so raziskave potrebne, da se poveča sposobnost obvladovanja stresa v zvezi z delom.

#### Obseg in resnost problema

Izkazalo se je, da stres v zvezi z delom vpliva na milijone evropskih delavcev v različnih vrstah sektorjev zaposlovanja. V raziskavi Evropske fundacije o delovnih razmerah v Evropski uniji iz leta

1996 je na primer 28 % delavcev poročalo o zdravstvenih težavah, povezanih s stresom (druga najpogostejša težava za bolečinami v hrbtu pri 30 % delavcev). Iz tega sledi, da vsako leto stres v zvezi z delom prizadene približno 41 milijonov delavcev v EU, kar pomeni, da je izgubljenih več milijonov delovnih dni (vse bolezni, povezane z delom, povzročajo izgubo približno 600 milijonov delovnih dni na leto v EU). To je glavni vzrok za zaskrbljenost in izziv, ne le zaradi posledic za zdravje posameznih delavcev, ampak tudi zaradi stroškov ali gospodarskega vpliva na poslovanje ter socialnih stroškov evropskih držav.

#### Polje 1: Opredelitev stresa v zvezi z delom

Soglasje glede opredelitve stresa v zvezi z delom v smislu „medsebojnega delovanja“ med zaposlenimi in (izpostavljenostjo nevarnostim v njihovem delovnem okolju) njihovim delovnim okoljem dobiva vse bolj narašča. V skladu s tem modelom lahko stres nastane takrat, ko zahteve delovnega okolja presežejo sposobnost zaposlenega, da jih obvlada (ali nadzira). Takšna opredelitev stresa posveča pozornost vzrokom za stres v zvezi z delom in potrebnim nadzornim ukrepom.

#### Polje 2: Stresne lastnosti dela

Kategorija	Pogoji, ki opredeljujejo nevarnost
<b>DELOVNI KONTEKST</b>	
Organizacijska kultura in vloga organizacije	Slabo obveščanje, nizka raven podpore pri reševanju težav in osebnem razvoju, neopredeljeni organizacijski cilji.
Vloga v organizaciji	Nejasnost vloge, konflikti vlog, odgovornost za ljudi.
Razvoj poklicne kariere	Mirovanje poklicne kariere in negotovost v zvezi z napredovanjem, slabo plačilo, negotova zaposlitev, nizka družbena vrednost dela.
Širina odločanja/nadzor	Majhno sodelovanje pri odločanju, pomanjkanje nadzora dela (nadzor, zlasti v obliki sodelovanja, je tudi področje in vprašanje širše organizacije).
Medosebni odnosi pri delu	Družbena ali fizična izolacija, slab odnos z nadrejenimi, medosebni nesporazum, pomanjkanje socialne podpore.
Razmejitev zasebnega življenja in dela	Nasprotja med zahtevami dela in zahtevami zasebnega življenja, majhna podpora družine, problemi v zvezi z dvojno poklicno kariero.
<b>VSEBINA DELA</b>	
Delovno okolje in delovna oprema	Problemi v zvezi z zanesljivostjo, dostopnostjo, primernostjo in vzdrževanjem ter popravilom opreme in zmogljivosti.
Načrt delovnih nalog	Pomanjkanje raznolikosti ali kratkih ciklusov dela, razdrobljeno ali nesmiselno delo, slabo izkoriščanje sposobnosti, velika negotovost.
Delovna obremenitev/hitrost poteka dela	Prevelika ali premajhna delovna obremenitev, pomanjkanje nadzora nad hitrostjo poteka dela, velik časovni pritisk.
Program dela	Delo v izmenah, neprilagodljiv urnik dela, nepredvidljiv delovni čas, dolg ali nesocialen delovni čas.



## Vzroki za stres v zvezi z delom

Problem stresa v zvezi z delom na splošno nastane zaradi načrta in upravljanja organizacije dela. V Polju 1 je naveden model opredelitve stresa v povezavi z delovnim okoljem, v skladu s katerim stres nastane takrat, ko zahteve delovnih dejavnikov presežejo sposobnost obvladovanja (ali nadzorovanja) položaja. V trenutni raziskovalni literaturi obstaja obširno soglasje v zvezi s psihosocialnimi nevarnostmi dela, ki se doživljajo kot stresne in/ali kako drugače predstavljajo potencialno nevarnost. To je povzeto v Polju 2, ki določa deset kategorij lastnosti dela, delovnega okolja in organizacijskih dejavnikov, ki so lahko nevarni. Pogoji, pod katerimi se je vsaka od kategorij izkazala za stresno in zdravju škodljivo, so podani v Polju 2.

Razen tega sedanje hitro in nepričakovano spreminjanje na področju dela in njegove organizacije samo še povečuje problem stresa – glej Polje 3. Že sama izkušnja teh sprememb, zlasti kadar posamezniki doživljajo pomanjkanje nadzora ali vključenosti, in negotovost lahko povzročita stres.

## Cilj preprečevanja in obvladovanja

Poročilo poudarja potrebo po prenosu obstoječega znanja, pridobljenega v raziskavah, v praktične rešitve za problem stresa v zvezi z delom. Poročilo predlaga, da se kot okvir za reševanje tega problema uporabi sistem obvladovanja tveganja/nadzornega ciklusa. Nadzorni cikel je „sistematični postopek, s katerim se ugotovijo nevarnosti, analizirajo in obvladujejo tveganja ter zaščitijo delavci“. Ta pristop k reševanju problemov je dobro uveljavljen kot strategija za obravnavanje fizičnih nevarnosti pri delu, kot je opisano v sedanji zakonodaji EU, in predstavlja uporabno strategijo za oceno vseh psihosocialnih nevarnosti pri delu.

Čeprav je dokaz v zvezi z intervencijami pri obvladovanju stresa, ki uporabljajo ta pristop, omejen, je hkrati obetaven. Ta uspeh je lahko opazen v tem, da koristi zaposlenemu in organizaciji. Kljub temu pa veliko (manj uspešnih) intervencij pri obvladovanju stresa ni uporabilo te vrste celostnega pristopa na organizacijski ravni, ampak so uporabile posamezno rešitev ali poskusile uporabiti „standardno“ rešitev, ne da bi ustrezno opredelile problem. Tudi dokazi v zvezi z vrednostjo samega svetovanja so šibki – zagotavljanje svetovanja je na splošno namenjeno zaposlenim, ki že trpijo zaradi tega problema, torej se izvaja post hoc in se na splošno nanaša le na posameznika.

## Prednostne raziskovalne naloge

Glavno področje za prihodnjo raziskavo je obvladovanje stresa ter njegova ocena in ne glavne lastnosti stresa. Prizadevanja bi morala biti osredotočena na intervencije pri obvladovanju stresa na organizacijski ravni, zlasti zato, ker je bilo pogosto zavzeto preozko stališče v zvezi z obvladovanjem stresa in prevelik poudarek na „skrbi za posameznika ali zdravljenju posameznika“. Ob tem so potrebne ustreznejše in sistematične ocene intervencij. Ugotovljena je tudi potreba po preoblikovanju obstoječih informacij v praktično obliko, ki se lahko uporablja pri reviziji kot del pristopa k oceni tveganja/nadzornemu ciklusu.

Obstaja tudi jasna potreba po oceni in spremljanju številnih vidikov načrtovanja in upravljanja dela – kar pogosto s skupnim imenom imenujemo „spreminjanje področja dela“ (glej Polje3). Ti novi vzorci dela lahko povzročijo dodatna, nepredvidena tveganja za delavce in organizacije.

Glede na posameznika je potreba po nadaljnjih informacijah o sposobnosti obvladovanja dobro dokumentirana.

## Polje 3: Spreminjanje področja dela

- Naraščajoče število starejših delavcev
- Delo na daljavo in povečana uporaba informacijske in komunikacijske tehnologije
- Zmanjševanje števila zaposlenih, oddajanje del zunanjim izvajalcem, sklepanje pogodb s podizvajalci in globalizacija s povezanimi spremembami v vzorcih zaposlovanja
- Zahteve po prilagodljivosti delavca, kar se tiče števila in funkcije ali sposobnosti
- Povečevanje deleža prebivalstva, zaposlenega v storitvenem sektorju
- Samoregulativno delo in timsko delo

Drugo področje raziskave se nanaša na potrebo po uvrstitvi stresa pri delu v kontekst drugih problemov, povezanih z njim, kot so socialna neenakost, socialna raznolikost, starost, spol, invalidnost in etnična sestava. To je bistveno za doseg celostnega vidika v zvezi z obvladovanjem stresa pri delu.

## Glavne ugotovitve

Kljub omejenosti sodobnih raziskav o obvladovanju stresa v zvezi z delom je poročilo našlo razpoložljive znanstvene dokaze, ki podpirajo naslednje:

- Stres v zvezi z delom se lahko obvladuje enako kot druga vprašanja v zvezi z zdravjem in varnostjo, in sicer s prilagoditvijo nadzornega ciklusa, kar je že dobro uveljavljeno pri oceni in upravljanju fizičnih tveganj za obvladovanje stresa pri delu,
- Praktični primeri tega pristopa, ki se uporablja za stres pri delu, obstajajo v številnih državah Evropske unije,
- Prihodnja raziskava se mora osredotočiti na intervencije pri obvladovanju stresa na organizacijski ravni.

## Kako do poročila?

Celo poročilo v angleškem jeziku se lahko brezplačno naloži s spletne strani Agencije <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/stress/>.

Natisnjeno poročilo – „Raziskava stresa v zvezi z delom“, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2000, Cox, T., Griffiths, A., Rial-González, E., ISBN 92-828-9255-7 – se lahko naroči pri Uradu za uradne publikacije ES, EUR-OP, v Luksemburgu (<http://eur-op.eu.int/>) ali na njegovih prodajnih mestih. Stane 11 EUR v Luksemburgu (brez DDV).

Ta informativni bilten je na voljo v vseh jezikih EU na spletni strani <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>.

## O poročilu

Evropska agencija je objavila informativno poročilo o raziskavi stresa v zvezi z delom. Poročilo zagotavlja pregled najnovejših znanstvenih spoznanj o vprašanih v zvezi z opredelitvijo in merjenjem stresa, strategijami obvladovanja in upravljanjem tveganja. Poročilo so za Agencijo napisali profesor Tom Cox CBE, dr. Amanda Griffiths in Eusebio Rial-González z Zavoda za delo, zdravje in organizacije (I-WHO), Univerza v Nottinghamu, Združeno kraljestvo.