

TRPINČENJE

Zakon o delovnih razmerjih

SPOLNO NADLEGOVANJE

OCENA TVEGANJA ZA VARNOST
IN ZDRAVJE PRI DELU

NASILNA KOMUNIKACIJA

PSIHOSOCIALNA STRES

IZGORELOST TVEGANJA

Zakon o varnosti in zdravju pri delu

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

KAKOVOSTNO DELOVNO OKOLJE

NADLEGOVANJE

Zakon o varstvu pred diskriminacijo

NASILJE



tsch



Ilustracije: **Tomaž Schlegl**

Besedilo: Sektor za varnost in zdravje pri delu (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti) in Delovna skupina za nenasilje v zdravstveni in babiški negi (Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije – Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije)

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

28. april je Mednarodna organizacija dela razglasila za svetovni dan varnosti in zdravja pri delu

Kakovostno delovno okolje

Je delovno okolje, v katerem je zagotovljena varnost in zdravje pri delu, kjer delavke in delavci udeležajo svoje potenciale ter posledično delajo kakovostno in učinkovito.

Psihosocialna tveganja

So nevarnosti pri delu, ki vplivajo na duševno zdravje in dobro počutje delavk in delavcev. Povezana so tudi s številnimi obolenji. Mednje npr. umeščamo stres, povezan z delom, spolno nadlegovanje, nadlegovanje, trpinčenje, spletno nasilje, nasilje ...

Ocenjevanje tveganja za varnost in zdravje pri delu

Ocenjevanje tveganja je sistematično evidentiranje in proučevanje vseh dejavnikov delovnega procesa, z namenom ugotoviti možne vzroke za nastanek poškodb pri delu, poklicnih bolezni, bolezni v zvezi z delom in možnosti preprečevanja, odpravljanja in zmanjševanja tveganj.

Delodajalec mora tveganja ocenjevati po postopku, »ki obsega zlasti:

- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;
- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja«.

(Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 17. člen)

Izjava o varnosti z oceno tveganja

Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:

- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov;
- načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;
- opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

(Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 3. odstavek 17. člena)

Posvetovanje z delavkami in delavci

Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja.

(Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 1. odstavek, 46. člena)

Odgovornost za varnost in zdravje pri delu

Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

Delodajalec mora posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, ki so jim ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi.

Delodajalec mora upoštevati spreminjajoče se okoliščine ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodjalne metode, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

(Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 5. člen)

Pravica do varnosti in zdravja pri delu

Delavec ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu.

(Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 11. člen)

Dolžnosti delavk in delavcev

Delavec mora spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Delavec mora opravljati delo s tolikšno pazljivostjo, da varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

Delavec mora uporabljati sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom in navodili delodajalca, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju.

(Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 12. člen)

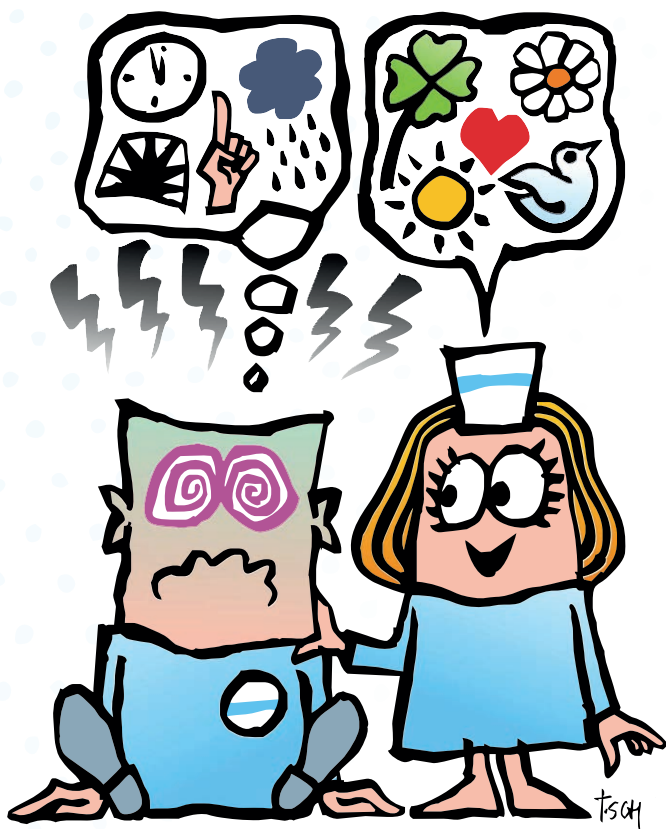
O STRESU

Stres je sprememba, ki povzroča fizično, čustveno ali psihološko obremenitev. Stres je odziv telesa na vse, kar zahteva pozornost ali ukrepanje. Vsakdo do neke mere doživlja stres. Način, kako se odzovemo na stres, pa povzroči veliko razliko v našem splošnem dobrem počutju.

Svetovna zdravstvena organizacija

Slovenija: 25 % anketiranih je v zadnjem letu izkusilo stres, depresijo ali tesnobo, ki jo je povzročilo ali poslabšalo delo.

EU-OSHA, 2022. OSH Pulse. Flash Eurobarometer.



Ste na delovnem mestu izpostavljeni stresu?

- Vas v zvezi z delom pogosto kaj skrbi?
- Se vam zdi delo pretežno?
- Imate občutek, da ste z delom preobremenjeni?
- Delate v kolektivu, kjer so odnosi slabi?
- Nimate podpore sodelavk in sodelavcev?
- Doživljate spolno nadlegovanje, nadlegovanje, trpinčenje, drugo nasilje?
- Doživljate poniževanja, šikaniranja?
- Vas bremeni slaba organizacija dela?
- Se morate s težkimi dogodki, ki se zgodijo na delovnem mestu, soočati sami?
- Težko usklajujete zasebno in poklicno življenje?
- Vas je strah, da bi pri delu naredili napako?
- ...

Doživljanje stresa je individualno pogojeno – to pomeni, da lahko isti dogodek na dve osebi vpliva popolnoma drugače in da bo tudi njuno spopadanje s stresom različno. Če stresa ne prepoznamo, se z njim ne moremo spoprijeti. Ne zatiskajmo si oči, da se nam to ne dogaja, da zmoremo vse ali da v našem delovnem okolju 'tako pač je'. Dolgotrajna izpostavljenost dejavnikom stresa vodi v dolgotrajni ali kronični stres, ta pa praviloma vodi v izgorelost ter resne zdravstvene težave.

Nekaj možnih posledic

- pozabljenost, zaskrbljenost, negativne misli (ne zmorem, vsega je preveč, vsi pritiskajo name ...)
- jeza, razdražljivost, napetost, občutljivost, apatičnost, občutki krivde
- pospešen utrip srca, mrzle in potne dlani, zakrčenost mišic, težko dihanje, slabost, glavobol
- motnje spanja, izolacija, agresivnost, živčnost, spremembe apetita ...

Kaj lahko storim že danes?

- Preverim, katere ukrepe za preprečevanje in spopadanje s stresom ima sprejete delodajalec.
- Če jih v oceni tveganja ni opredelil, predlagam njeno dopolnitev.
- V kolektivu predlagam iskanje rešitev za nastale razmere.
- Pomagam sebi: nekaterim koristijo dihalne vaje, joga, čuječnost, rekreacija, konjički, drugim branje, meditacija, pogovori, tretjim kaj drugega. Pomembno je, da najdem nekaj, kar ustreza meni in to redno izvajam.

Slovenija: 19 % anketiranih (ženske pogostejše kot moški) se zaradi dela vedno ali večino časa počuti čustveno izžeto.

Eurofound, 2020, Living, working and COVID-19.

O IZGORELOSTI

Izgorelost je sindrom, ki je posledica neuspešno obvladane kroničnega stresa na delovnem mestu.

Značilnosti: občutek pomanjkanja energije ali izčrpanosti, povečana duševna oddaljenost od dela ali občutki negativizma ali cinizma, povezanega z delom, in zmanjšana strokovna učinkovitost.

Izgorelost se nanaša na pojave v poklicnem okviru in se ne bi smela uporabljati za opis izkušenj na drugih področjih življenja.

Svetovna zdravstvena organizacija

Se prepoznate?

- Ste preobremenjeni z delom?
- Imate občutek, da nimate pravih veščin za delo, ki ga opravljate?
- Opravljate emocionalno delo in morate pri delu skrivati svoja prava čustva?
- Imate občutek, da nimate dovolj podpore kolektiva ali vodstva?
- Za opravljanje dela nimate ustreznih sredstev ali informacij?
- Za svoje delo niste ustrezno nagrajeni (finančno in/ali v smislu prepoznanja vrednosti vašega dela)?
- Imate občutek, da s sodelavkami in sodelavci niste pozitivno povezani?
- Imate občutek, da vas nepravilno obravnavajo (v smislu delovnih obremenitev, plačila, nepravilnih napredovanj ...)?
- Morate na delovnem mestu kdaj storiti kaj, kar je v nasprotju z vašimi vrednotami?
- ...

Pritrdilni odgovori na zgornja vprašanja seveda še ne pomenijo, da doživljate izgorelost, so pa prepoznani kot dejavniki tveganja za njen nastanek. Bodimo pozorni nanje in pravočasno zaznajmo, ali ogrožajo naše duševno zdravje.

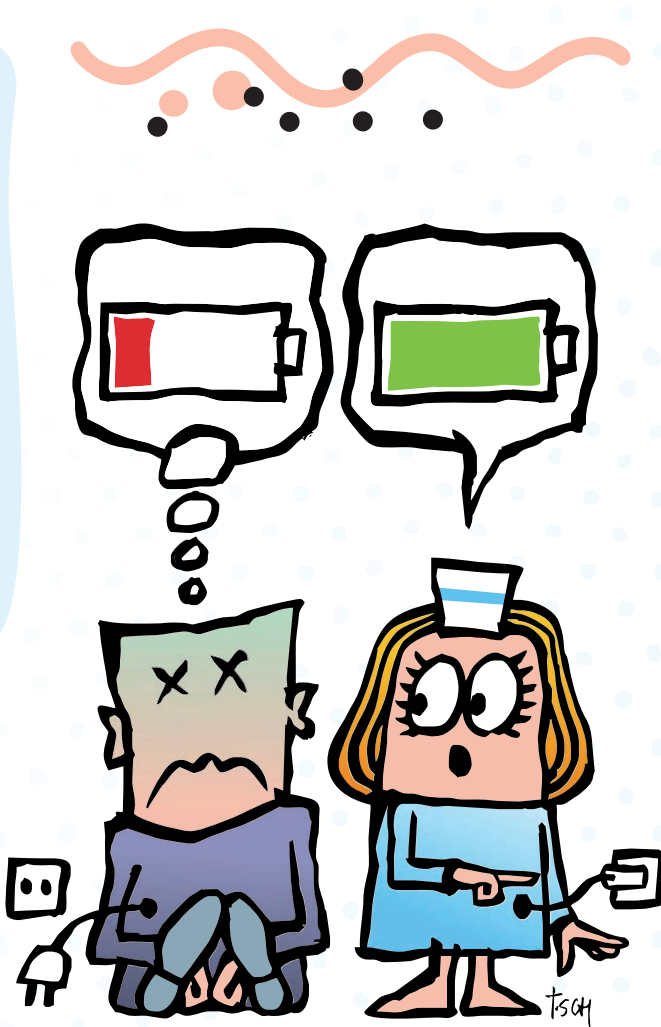
Nekaj možnih posledic

- izčrpanost, napetost, razdražljivost, tesnoba, izguba smisla za humor, depresivno razpoloženje
- občutki nemoči, brezupa in krivde, nizko samospoštovanje, pozabljivost, težko se zberete
- motnje spanja, kronična utrujenost, glavobol, slabost, bolečine v mišicah
- površnost pri delu, pogosti prepiri s sodelavkami/sodelavci, hiperaktivnost, zaletavost, uživate več kave, alkohola, prepovedanih snovi, več kadite, niste več športno dejavni
- vdanost v usodo, izguba veselja do dela, brezvolja, razočaranost ...

Kaj lahko storim že danes?

- Preverim, kakšne ukrepe za preprečevanje in spopadanje s stresom in izgorelostjo ima sprejete delodajalec.
- Če jih v oceni tveganja ni opredelil, predlagam njeno dopolnitev.
- V kolektivu predlagam iskanje rešitev za nastale razmere.
- Pomagam sebi: prepoznam dejavnike tveganja, ki bi lahko vodili v dolgotrajni stres, ter najdem (skupaj z nadrejeno osebo, kolektivom, delodajalcem, strokovnim delavcem/delavko za varnost) načine njihovega odpravljanja.
- Ravnam preventivno: izvajam vaje za spopadanje s stresom (dihalne vaje, joga, čuječnost, rekreacija, konjički, branje, meditacija, pogovori ... – najdem nekaj, kar mi ustreza in to redno izvajam).

Karoši
(japonsko) je
smrt zaradi
preobilice dela.
Japonščina
pozna poseben
izraz za smrt
ljudi, ki se ubijajo
s prekomernim
delom, so v
najboljših
delovnih letih in
brez predhodnih
znakov bolezni.
Glavna vzroka
njihove smrti sta
srčni infarkt in
možganska kap.



O NASILJU

Nasilje in nadlegovanje v svetu dela se nanaša na vrsto nesprejemljivih vedenj in ravnanj ali nevarnosti le-teh, bodisi posameznih bodisi ponavljajočih se, katerih namen je povzročiti oziroma ki povzročijo ali lahko povzročijo telesno, duševno, spolno ali ekonomsko škodo, ter vključuje tudi nasilje in nadlegovanje zaradi spola.

Nasilje in nadlegovanje zaradi spola pomeni nasilje in nadlegovanje, ki sta usmerjena na osebe zaradi njihovega biološkega ali družbenega spola ali ki nesorazmerno prizadeneta osebe določenega biološkega ali družbenega spola, in vključuje spolno nadlegovanje.

Konvencija Mednarodne organizacije dela o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela



nasilna komunikacija

trpinčenje

spolno nadlegovanje

nasilje s strani tretjih oseb

nadlegovanje

spletno nasilje

fizično nasilje

psihično nasilje

spolno nasilje

ekonomsko nasilje

Slovenija: 9 % anketiranih pravi, da je na delovnem mestu izpostavljenih nadlegovanju ali trpinčenju, 14 % nasilju ali verbalni zlorabi s strani strank, pacientov, učencev ...

EU-OSHA, 2022. OSH Pulse. Flash Eurobarometer.

Nasilje na delovnih mestih v zdravstvenem in socialnem varstvu je zelo raznoliko – dogaja se tako med kot nad zaposlenimi. Obstaja v številnih oblikah in pušča posledice:

- od telesnih (npr. glavoboli, oslabljen imunski sistem, motnje hranjenja, kostno-mišična obolenja, nastanek ali poslabšanje kroničnih bolezni ...)
- psiholoških (npr. zaskrbljenost, jeza, strah, razočaranje, razdražljivost, sram, samoobtoževanje ...)
- pa vse do finančnih (nižji dohodki zaradi bolniških odsotnosti), kariernih (onemogočeno napredovanje, menjava zaposlitve ...)
- in socialnih (izolacija, slabi odnosi ...)

Konflikta ne smemo enačiti z nasiljem, čeprav se lahko nerešeni konflikti razvijejo v nasilje. Konflikt je izraženo nesoglasje, nasprotje, napetost, spor ipd. med dvema ali več osebami. Lahko je konstruktiven in pripelje do dobre rešitve, saj so si vpleteni prizadevali rešiti konflikt po načelu zmagam - zmagaš. Pri destruktivnem reševanju konflikta pa vpleteni zaostrijo medsebojne odnose, v dinamiko konflikta vnašajo čustva ter nepripravljenost za popuščanje in kompromis. Konflikta prav tako ne rešujemo konstruktivno, če ga pometemo pod preprogo, ga ignoriramo ali pa, če eden od vpletenih zlorabi svojo moč, da bi zaščitil svoj položaj, interese ipd. Konflikte lahko rešujemo z mediacijo, nasilja pa ne.

(1) Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašeno, se kaznuje z zaporom do dveh let.

(2) Če ima dejanje iz prejšnjega odstavka za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

Kazenski zakonik, 197. člen (šikaniranje na delovnem mestu)

O NASILNI KOMUNIKACIJI

Na področju zdravstvenega in socialnega varstva se srečujemo tudi z nasilno komunikacijo pacientk, pacientov, njihovih bližnjih, pa tudi stanovalk in stanovalcev.

Oblike tovrstne nasilne komunikacije so raznolike: od žaljenja, zmerjanja, kričanja do drugih verbalnih napadov ter groženj. Lahko se razvijejo v ogrožajoče fizično nasilje, uničevanje opreme ipd.

Z razmahom uporabe spleta se je razširila neprimerna in nasilna komunikacija tudi prek e-pošte, družabnih omrežij, spletnih forumov ...

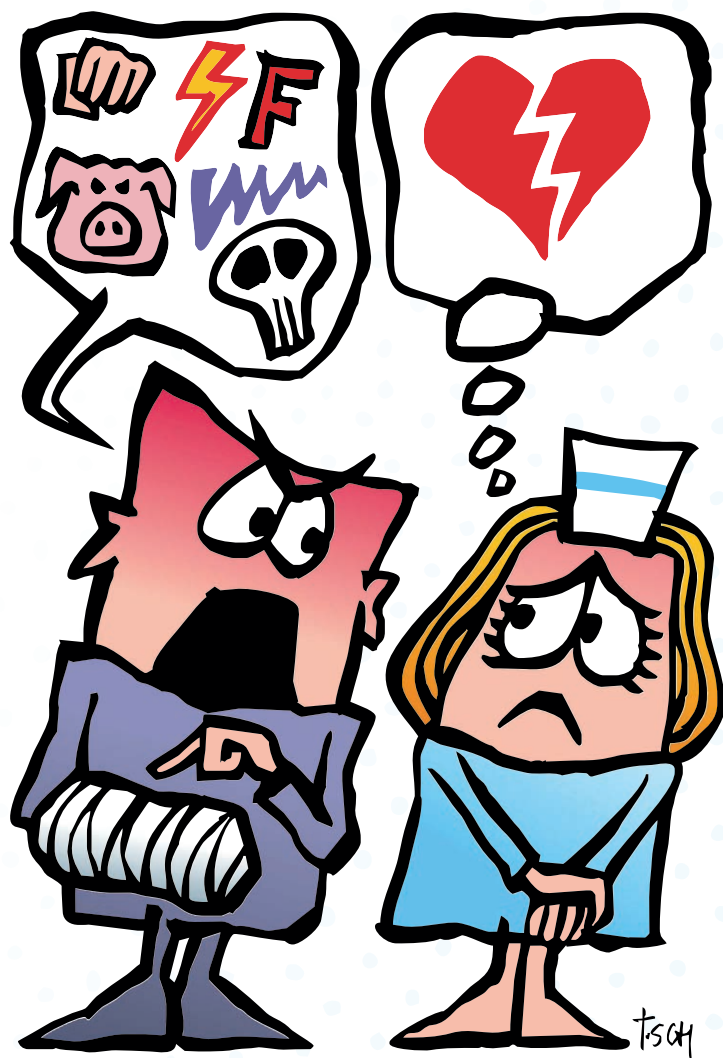
Kaj lahko storim?

- Če gre za verbalno žaljivo in neprimerno komunikacijo, poskušam postaviti mejo in komunikacijo prekiniti.
- Osebi, ki neprimerno komunicira z mano, dam jasno sporočilo, da je takšna komunikacija nesprejemljiva in da imamo v organizaciji do takšnega vedenja ničelno toleranco.
- Po presoji in če je tako dogovorjeno z internimi pravili, komunikacijo lahko kasneje nadaljuje nadrejena oseba.
- Če je oseba na drugi strani vznemirjena, razburjena, agitirana, poskušam uporabiti deeskalacijske tehnike, s katerimi postopno pomirimo osebo in zmanjšamo njeno vznemirjenost, jezo ali sovražnost. Tako preprečimo izbruh agresivnega vedenja.
- Če koraki deeskalacije oziroma pomiritve niso bili uspešni, oseba na drugi strani pa je vse bolj agresivna, najprej zagotovim lastno varnost in varnost sodelavk ter sodelavcev (pokličemo na pomoč, umaknemo se na varno, sprožimo alarm, intervencija varnostne službe ali policije ...).

(1) Delodajalec mora na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbeti za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto.

(2) Delodajalec mora načrtovati postopke za primere nasilja iz prejšnjega odstavka tega člena in seznaniti z njimi delavce, ki na takih delovnih mestih delajo.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 23. člen

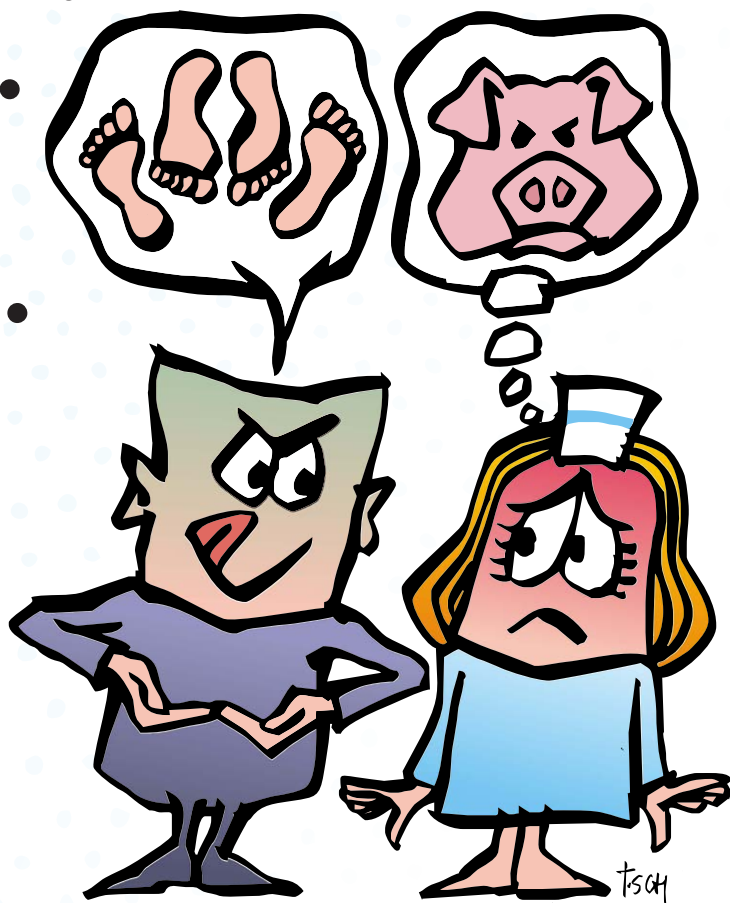


Tsah

O SPOLNEM NADLEGOVANJU

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželene verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

Zakon o delovnih razmerjih, 7. člen



Ga doživljam?

- Doživljam izpostavljenost ravnanjem spolne narave, ki so zame ponižujoča, me sramotijo, žalijo ali ustvarjajo zastraševalno, sovražno delovno okolje?
- Me dogodek obremenjuje in o njem razmišljam še dolgo po tem, ko se je zgodil?
- Se umikam, čeprav se na neželena ravnanja odzivam z navideznim humorjem?
- Daje kdo opolzke komentarje, ki se nanašajo na moj videz, postavlja osebna vprašanja v zvezi z mojim spolnim ali družabnim življenjem, spreminja službene teme v spolne, pripoveduje zgodbe, šale s spolno sugestivno vsebino, me nenehno vabi na zmenke in je vse to zame moteče?
- Ali kdo krši moj osebni prostor, se žaljivo spogleduje, mi pošilja sporočila s spolno vsebino, strmi v dele mojega telesa in je vse to zame moteče?
- Se me kdo po nepotrebnem dotika, treplja, celo izsili objem ali poljub, razkazuje spolne organe, me spolno napade?
- ...

Bistvena lastnost, ali je neko vedenje zgolj prijateljsko izkazovanje pozornosti ali spolno nadlegovanje, je, da je spolno nadlegovanje neželeno ravnanje ali vedenje. Pri tem velja, da imamo ljudje na delovnem mestu z različnimi ljudmi različne odnose: od površnih do prijateljskih, celo intimnih. Nihče pa nima pravice posegati v naše dostojanstvo.

Kaj lahko storim?

- Ne delam se, da se mi nič ne dogaja – dogajanje poimenujem s pravim imenom.
- Preverim, kakšne ukrepe za zaščito delavk in delavcev pred spolnim nadlegovanjem ima sprejete moj delodajalec.
- Preverim, ali imamo sprejet pravilnik z opredeljenimi postopki, ali imamo imenovano zaupno osebo, kako ukrepe izvajamo v praksi – preučim možnosti in sprejemam informirane odločitve.
- Zavedam se, da je spolno nadlegovanje prepovedano in da je zanj odgovorna oseba, ki ga izvaja.
- Poskrbim zase, saj ima vsako nasilje posledice.
- Premislim, ali lahko o dogajanju s kom spregovorim.
- Vzdržujem in krepi socialno mrežo in se ne zapiram vase.

***Žrtev ni in ne more biti
(delno) odgovorna za nasilje
– odgovornost nosi zgolj in
izključno oseba, ki ga izvaja.***

O NADLEGOVANJU

Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Zakon o delovnih razmerjih, 7. člen

Vsaka šala, vsaka opazka še ni nadlegovanje. Da to postane, mora biti vedenje neželjeno. Seveda pa se moramo zavedati, da vse pač ne sodi v delovno okolje – bodimo spoštljivi drug do drugega ter varujmo dostojanstvo sodelavk in sodelavcev.

Ga doživljam?

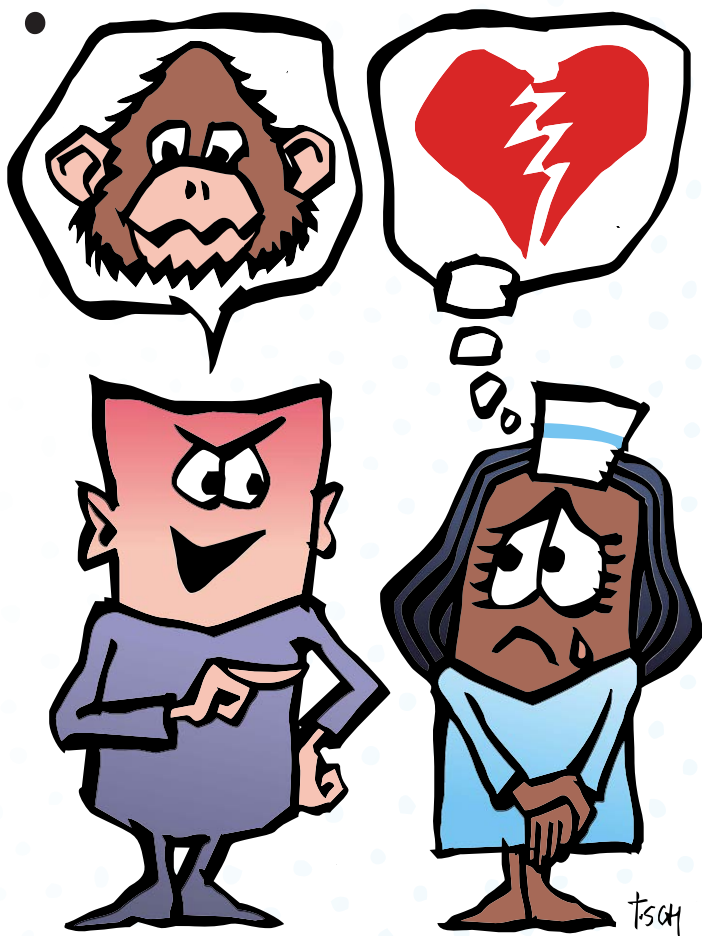
- Ali zaradi svojega spola, narodnosti, rase ali etničnega porekla, jezika, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti, spolne usmerjenosti, spolne identitete in izraza, družbenega položaja, premoženjskega stanja ali druge osebne okoliščine doživljam izpostavljenost ravnanjem, ki so zame ponižujoča, me sramotijo, žalijo ali ustvarjajo zastraševalno, sovražno delovno okolje?
- Doživljam seksistične, rasistične, nacionalistične, homofobne ... 'šale', opazke ali pripombe?
- Me dogodek obremenjuje in o njem razmišljam še dolgo po tem, ko se je zgodil?
- Se umikam, čeprav se na neželena ravnanja odzivam z navideznim humorjem?
- Zaradi dogodka zaznavam posledice, npr. glavobole, bolečine v želodcu, napade tesnobe ali panike, motnje spanja ...?
- ...

Kaj lahko storim?

- Ne delam se, da se mi nič ne dogaja – dogajanje poimenujem s pravim imenom.
- Preverim, kakšne ukrepe za zaščito delavk in delavcev pred nadlegovanjem ima sprejete moj delodajalec.
- Preverim, ali imamo sprejet pravilnik z opredeljenimi postopki, ali imamo imenovano zaupno osebo, kako ukrepe izvajamo v praksi – preučim možnosti in sprejemam informirane odločitve.
- Zavedam se, da je nadlegovanje prepovedano in da je zanj odgovorna oseba, ki ga izvaja.
- Poskrbim zase, saj ima vsako nasilje posledice.
- Premislim, ali lahko o dogajanju s kom spregovorim.
- Vzdržujem in krepim socialno mrežo in se ne zapiram vase.

Osebnosti okoliščine: spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba ali katera koli druga osebna okoliščina.

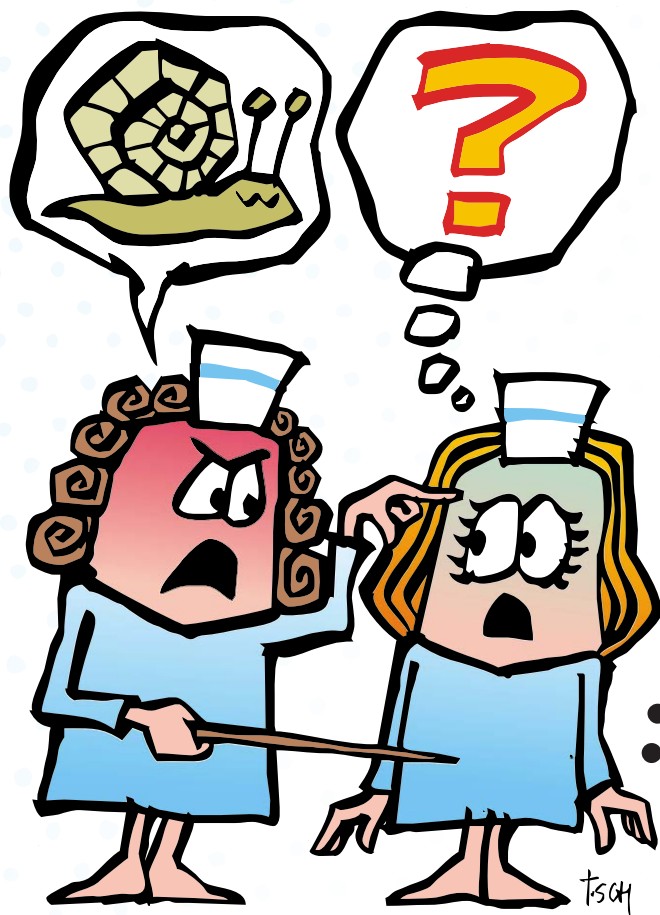
Zakon o varstvu pred diskriminacijo, 1. člen



O TRPINČENJU

Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Zakon o delovnih razmerjih, 7. člen



Ga doživljam?

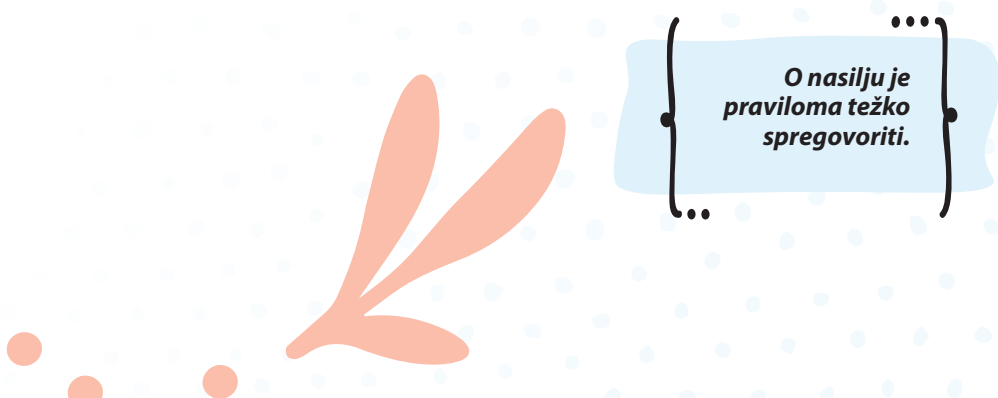
- Se na delovnem mestu zelo trudite, a kljub temu nenehno sprašujete, kaj je narobe z vami?
- Čutite, da nekaj ni v redu, čeprav tega morda ne znate ubesediti?
- Vam dajejo vedeti, da je težava v vas in da bi bilo najbolje, če odidete?
- Se počutite izolirano, osamljeno?
- Se od vas odmikajo še tisti, s katerimi ste bili prej v dobrih odnosih?
- Se morate prisiliti, da greste v službo?
- Slabo spite, podoživljate dogodke, imate v želodcu kepo, se težko zberete, vas je sram, strah?
- ...

Nekaj možnih posledic

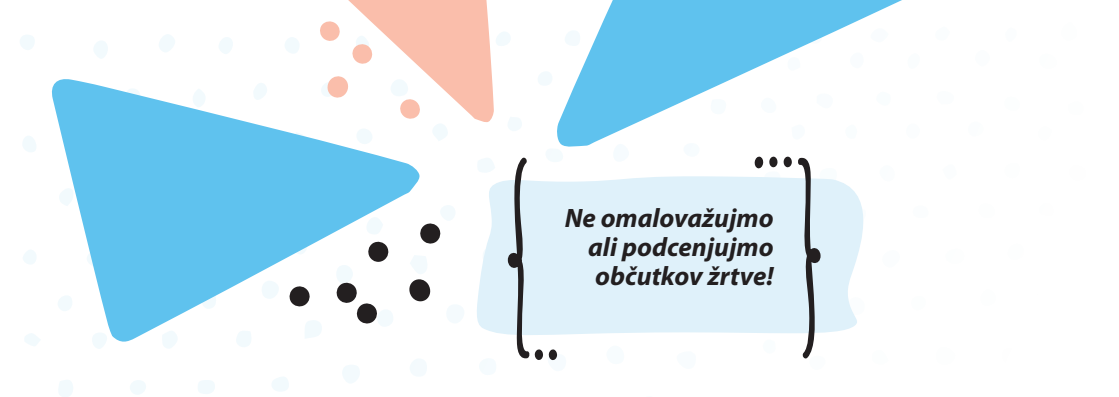
- stres, razdražljivost, sram, težave s koncentracijo, občutki krivde, nihanje razpoloženja, izguba smisla za humor, tesnoba, depresija, samomorilske misli, samomor ...
- glavoboli, bolečine v želodcu, razbijanje srca, poslabšanje obstoječih bolezni, visok krvni tlak, oslavljen imunski sistem ...
- socialna osamitev (izolacija), sovražnost s strani kolektiva, napetosti v zasebnih odnosih ...
- finančne posledice (dolgotrajne bolniške odsotnosti)

Kaj lahko storim?

- Ne delam se, da se mi ne dogaja – dogajanju dam ime.
- Pišem dnevnik dogajanja in hranim dokaze.
- Preverim, kakšne ukrepe ima sprejete moj delodajalec, ali imamo svetovalko/ svetovalca za to področje, imamo sprejet pravilnik, ki opredeljuje postopke, oblike pomoči ipd.
- Poskrbim zase – poiščem pomoč, vzdržujem in krepim socialno mrežo, počnem nekaj, kar me veseli ...
- Na dogajanje se ne odzivam v afektu - pretehtam možnosti in sprejemam informirane odločitve.



***O nasilju je
praviloma težko
spregovoriti.***



*Ne omalovažujmo
ali podcenjujmo
občutkov žrtve!*

Da bodo odnosi v našem kolektivu dobri ...

- ... do kakršnega koli nasilja ne bomo strpni
- ... se bomo vsi potrudili spoštljivo komunicirati, tako v živo kot na spletu
- ... bomo konflikte reševali s konstruktivnim pogovorom in pripravljenostjo na sklepanje kompromisov
- ... ne bomo (molče) podpirali slabega ravnanja s sodelavko ali sodelavcem
- ... ne bomo razširjali govoric – govorice prizadenejo in škodijo
- ... bomo premislili, kakšen vpliv utegne imeti neko naše dejanje ali beseda na sodelavko ali sodelavca

Dogaja se sodelavki ali sodelavcu – kakšna je moja vloga?

- Ali nemo opazujem, ko vidim, kaj se dogaja?
 - Ali zasmehujem žrtev in dvomim v njeno zgodbo, jo minimaliziram (nasmehni se in bo bolje, saj ni tako mislil ...)?
 - Ali jasno in odločno povem, da komuniciramo neprimerno, da kršimo osebni prostor in ustvarjamo sovražno delovno okolje?
 - Ali slabo ravnanje celo podpihujem (tudi tako, da omalovažujem njegovo resnost)?
 - Ali vprašam žrtev, kako podporo in pomoč potrebuje?
- 

Kaj pa delodajalci?

Delodajalci imajo na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj za varnost in zdravje pri delu ključno vlogo: gre za pojave, ki nastajajo v delovnem okolju in so praviloma posledica slabe organizacije dela, slabega vodenja, slabe komunikacije in slabih delovnih razmer. Naredijo lahko marsikaj, npr.:

- ob posvetovanju z delavkami in delavci dopolnijo oceno tveganja za varnost in zdravje pri delu in v njej opredelijo psihosocialna tveganja (če tega še niso storili)
- organizirajo usposabljanja za konstruktivno reševanje konfliktov, dobre medosebne odnose, za obvladovanje stresa, preprečevanje izgorelosti, vseh vrst nadlegovanja in nasilja ...
- redno spremljajo obremenjenost delavk in delavcev in ukrepajo, če so ti preveč obremenjeni
- organizirajo delo tako, da zmanjšajo delovne obremenitve in spodbujajo redne odmore
- prilagodijo dolžino izmen tako, da preprečijo izmučenost
- redno usposablja vodstvene kadre s področja t.i. mehkih veščin (vodenje, reševanje težav, komunikacija ...)
- ...

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 24. člen

Slovenija – na delovnem mestu imam na razpolago:

- ***informacije in usposabljanje glede dobrega počutja in spopadanja s stresom: 46 %***
- ***svetovanje ali psihološko podporo: 36 %***
- ***druge ukrepe za spopadanje s stresom: 30 %.***

Slovenija - delodajalec se z delavkami in delavci posvetuje glede stresnih vidikov dela: 49 %

EU-OSHA, 2022. OSH Pulse. Flash Eurobarometer.

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

Zakon o delovnih razmerjih, 47. člen

Vložek v varno in zdravju neškodljivo delo se obrestuje:

le zdravi delavci in delavke, ki se na delovnem mestu dobro počutijo, lahko polno udeležajo svoje potence in tako prispevajo k večji učinkovitosti organizacije.

Kultura varnosti in zdravja pri delu se začne pri nas samih.

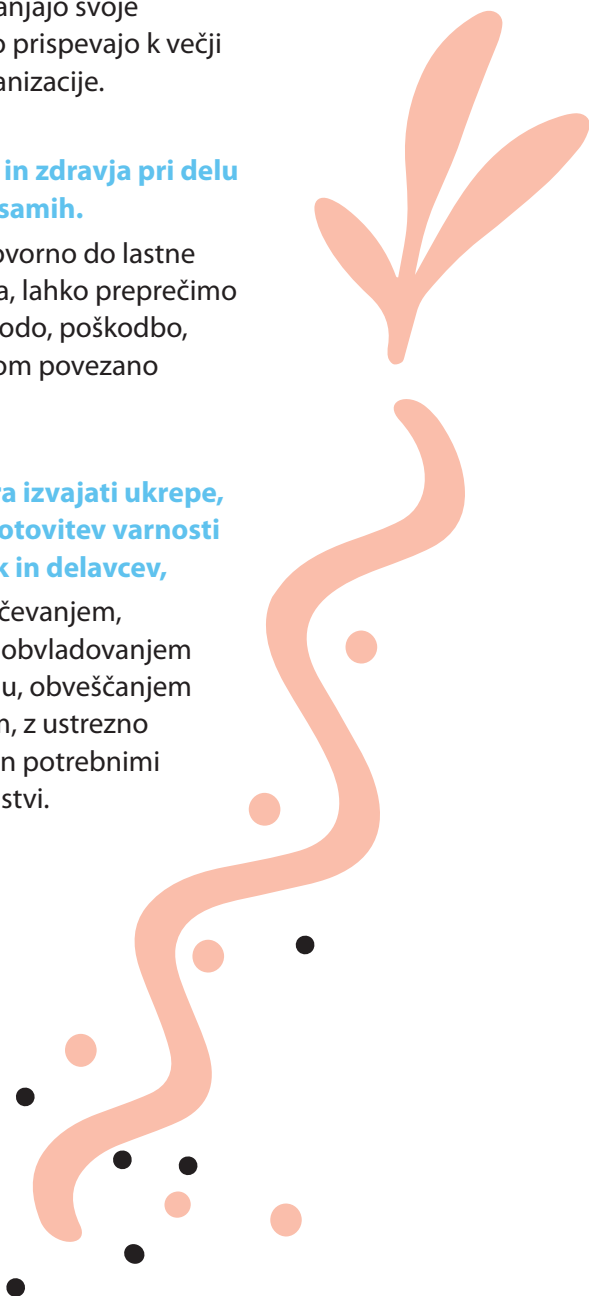
Če ravnamo odgovorno do lastne varnosti in zdravja, lahko preprečimo marsikatero nezgodo, poškodbo, poklicno ali z delom povezano bolezen.

Delodajalec mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavk in delavcev,

vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.



vzd.mdds.gov.si





Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije -
Zveza strokovnih društev medicinskih sester,
babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije



zbornica-zveza.si



Delovna skupina za
nenasilje v zdravstveni
in babiški negi



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



vzd.mddsz.gov.si