NIJZ Nacionalni inštitut za javno zdravje

NACIONALNI PROGRAM DUŠEVNEGA ZDRAVJA

Za dobro duševno počutje **na delovnem mestu**

POZOR – PSIHOSOCIALNA TVEGANJA NA DELOVNEM MESTU!

Psihosocialna tveganja predstavljajo največje aktualne izzive na področju varnosti in zdravja pri delu.

50 % - 60 % izgubljenih delovnih dni

lahko pripišemo stresu in posledicam neobvladanih psihosocialnih tveganj pri delu (podatki Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu)

Več kot 4 % bruto družbenega proizvoda v EU

znašajo letni stroški zaradi stresa, povezanega z delom, in težav v duševnem zdravju (podatki Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj)

Psihosocialna tveganja so tveganja za duševno in telesno zdravje, ki jih povzročajo pogoji in organizacija dela, odnosi pri delu ter značilnosti delovnega okolja in opreme. Izhajajo iz medsebojnega vpliva med zaposlenim in razmerami na delovnem mestu ter izven njega. Lahko negativno vplivajo na zdravje in varnost pri delu, dobro počutje zaposlenega ter na njegovo produktivnost, zavzetost in zadovoljstvo pri delu.

12 najpogostejših psihosocialnih tveganj na delovnem mestu:

1. prevelika ali premajhna obremenitev /zahtevnost dela, velik časovni pritisk, nepredvidljiv urnik dela
2. premajhen nadzor zaposlenega nad delovnim procesom
3. prenizka podpora vodstva in sodelavcev, nezadostna informiranost, usposobljenost ali opremljenost za izvajanje nalog
4. slabo vodenje organizacijskih sprememb, nezadostno upoštevanje morebitnih vplivov sprememb na varnost in učinkovitost dela, negotovost glede plačila, pomanjkljivo komuniciranje z zaposlenimi
5. nejasnost vlog v delovnem procesu, stalne spremembe pri delovnih nalogah in zahtevah pri delu, konfliktnost vlog
6. slabi medsebojni odnosi in nerešeni konflikti na delovnem mestu, neučinkovita komunikacija, nasilje, ustrahovanje
7. nizka stopnja pravičnosti na delovnem mestu, pristranskost pri dodeljevanju delovnih nalog, nezasluženo napredovanje, neustrezna obravnava slabo opravljenega dela, pomanjkljivo priznanje
8. premalo priložnosti za učenje, karierni in osebni razvoj ter napredek, stagniranje poklicne kariere
9. slabi okoljski pogoji, delo v nevarnih ali zdravju škodljivih okoliščinah
10. delo na oddaljenih lokacijah oz. izolirano delo
11. neusklajenost oz. konflikt vrednot med zaposlenim in delovno organizacijo
12. nova in nastajajoča psihosocialna tveganja, nove oblike zaposlitve (delo na platformah, prekarno delo idr.)

Zdravstvene posledice neobvladanih psihosocialnih tveganj

Neobvladana psihosocialna tveganja lahko vplivajo na nastanek ali poslabšujejo:

- **zdravju škodljive navade** (nereden urnik in premalo spanja, neurejeno prehranjevanje, neredna telesna dejavnost, pitje alkohola, kajenje, zloraba drog) in
- **številne zdravstvene težave in bolezni** (npr. težave z želodcem in razjede, bolečine v križu, sladkorna bolezen tipa 2, izgorelost, povišan krvni tlak, možganska kap in nekatera rakava obolenja).

Povezujejo se tudi z **duševnimi motnjami**, na primer z depresivnimi in anksioznimi motnjami. Bolniške odsotnosti zaradi duševnih in vedenjskih motenj so med najdaljšimi in še naraščajo. Duševne motnje so tudi najpogostejši razlog za invalidske upokojitve.

Finančne posledice neobvladanih psihosocialnih tveganj za delodajalce:

- neposredni stroški bolniških odsotnosti (absentizem)
- stroški prezentizma (prisotnost na delu kljub bolezni), fluktuacije (odhajanje zaposlenih)
- stroški večjega števila delovnih nesreč, poškodb in napak pri delu, izgubljenih poslovnih priložnosti, slabše podobe pri delojemalcih

Psihosocialna tveganja in stres je možno obvladati prav tako uspešno kot katera koli druga tveganja za zdravje in varnost pri delu. K temu delodajalce obvezuje tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (24. člen).

Upravljanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj se splača

Z dobrim vodenjem, načrtovanjem dela ter ustreznimi ukrepi promocije duševnega zdravja pri delu je psihosocialna tveganja možno preprečevati ter uspešno obvladati v vseh delovnih okoljih ne glede na vrsto dejavnosti in velikost delovne organizacije.

Vsak vloženi evro v promocijo duševnega zdravja pri delu se povrne v višini od 2,5 do 4,7 evrov, po nekaterih drugih raziskavah celo do 13,6 evrov zaradi zmanjšanja stroškov (bolniških odsotnosti, fluktuacije), višje produktivnosti in drugih pozitivnih učinkov zdravega delovnega okolja.

Več o duševnem zdravju na delovnem mestu si lahko preberete na

www.zadusevnozdravje.si/na-delovnem-mestu