

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Anja Stanič

**Psihosocialna tveganja in skrb zase pri zaposlenih v
varstveno-delovnih centrih**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2025

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Anja Stanič

**Psihosocialna tveganja in skrb zase pri zaposlenih v
varstveno-delovnih centrih**

Diplomsko delo

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Ljubljana, 2025

ZAHVALA

*Zahvaljujem se mentorici, doc. dr. Bojani Mesec za hitro odzivnost
in strokovno podporo pri pisanju diplomskega dela.*

*Mami in ati, iskrena hvala, da sta mi omogočila študij,
me podpirala vsa leta šolanja in mi privzgojila vrednote,
ki so me pripeljale do tega cilja.*

*Maja, hvala, ker si se z mano veselila ob uspehih
in me razumela ob padcih.
Ta diplomska naloga je tudi tvoja.*

*Marko, hvala, ker verjameš vame
in me podpiraš pri doseganju ciljev.*

PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Anja Stanič

Naslov diplomskega dela: Psihosocialna tveganja in skrb zase pri zaposlenih v varstveno-delovnih centrih

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Kraj: Ljubljana

Leto: 2025

Število strani: 64

Število prilog: 2

Število preglednic: 4

Število grafov: 20

Povzetek diplomskega dela

V diplomskem delu sem raziskovala psihosocialne dejavnike tveganja, s katerimi se soočajo zaposleni v varstveno-delovnih centrih po Sloveniji, na kakšne načine skrbijo za svoje psihofizično počutje ter kakšno vlogo ima pri tem delovna organizacija. V prvem delu teoretičnega pregleda sem se osredotočila na oblike psihosocialnih tveganj, ki so jim zaposleni najpogosteje izpostavljeni in na posledice, ki jih ta prinašajo na njihovo zdravje. V povezavi s slednjim sem v nadaljevanju opisala načine obvladovanja tveganj na ravni posameznikov in možne načine skrbi zase. V teoretični pregled sem vključila tudi dolžnosti delovnih organizacij, ki so k obvladovanju stresorjev in dejavnikov tveganj zakonsko obvezane. Pri tem sem izpostavila Program promocije zdravja na delovnem mestu. Zadnji del je namenjen predstavitvi varstveno-delovnih centrov, katerih zaposleni predstavljajo populacijo moje raziskave. Opisala sem njihove tri pogloblitve storitve, in sicer vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji ter institucionalno varstvo.

Raziskava, ki sem jo izvedla, je kvantitativna in empirična. Podatke sem pridobila s pomočjo spletnega vprašalnika, ki sem ga oblikovala na spletni platformi lka.si in ga po elektronski pošti poslala v vse samostojne varstveno-delovne centre v Sloveniji. Po koncu zbiranja podatkov sem gradivo obdelala in analizirala s pomočjo računalniškega programa Microsoft Office Excel. Na podlagi analize podatkov sem zapisala rezultate ter oblikovala sklepe in predloge. Rezultati raziskave so pokazali, da skoraj polovica anketiranih meni, da v svojem delovnem okolju ne namenjajo dovolj pozornosti problematiki stresa na delovnem mestu. Hkrati pa več kot dve tretjini menita, da je njihovo delo stresno ali zelo stresno. Zaradi službenih obveznosti se zaposleni najpogosteje soočajo s čustveno izčrpanostjo. Z raziskavo sem ugotovila, da več kot polovici anketirancev ni v delovnem okolju na voljo nobena oblika psihosocialne pomoči, 83 % anketirancev pa se je tudi sicer poslužuje zelo redko oziroma nikoli. Odgovornosti, ki jih imajo delovne organizacije glede obvladovanja dejavnikov tveganja na delovnih mestih, pozna le manj kot polovica anketiranih.

Ključne besede: delovno okolje, varstveno-delovni centri, psihosocialno tveganje, stres, skrb zase, Promocija zdravja na delovnem mestu.

Psychosocial Risks and Self-Care Among Employees in Occupational Activity Centers

Graduation Thesis Abstract

The thesis examines the psychosocial risk factors encountered by employees in occupational activity centers across Slovenia, the strategies they employ to maintain their mental and physical well-being, and the role of workplace organizations in supporting these efforts. The first part of the theoretical review focuses on the types of psychosocial risk most commonly experienced by employees and the effects these risks have on their health. This is followed by a description of strategies for managing such risks at an individual level, as well as potential approaches to self-care. The theoretical review also includes a synopsis of the legally mandated obligations of workplace organizations to address stressors and risk factors, with particular emphasis on the Workplace Health Promotion Program. The final section presents occupational activity centers, whose employees constitute the study population for this research, and describes the three main services these centers provide: guidance, care and employment under special conditions, and institutional care.

The research conducted is quantitative and empirical. Data was collected using an online questionnaire designed on the Ika.si platform and distributed via email to all independent occupational activity centers in Slovenia. After data collection, the material was processed and analyzed using Microsoft Office Excel. Based on the data analysis, the results were recorded, and conclusions and recommendations were formulated. The results of the research demonstrated that nearly half of the respondents believe that insufficient attention is given to the issue of workplace stress in their work environment, while more than two-thirds of respondents consider their work to be either stressful or very stressful. Employees most often confront emotional exhaustion due to work-related responsibilities. The research found that more than half of the respondents lack access to any form of psychosocial support in their workplace, with 83% of respondents either rarely or never seeking such assistance. Additionally, fewer than half of the respondents were aware of the obligations that work organizations have in managing workplace risk factors.

Keywords: work environment, occupational activity centers, psychosocial risk, stress, self-care, workplace health promotion

Kazalo vsebine

1. TEORETIČNI UVOD.....	1
1.1 Psihosocialna tveganja na delovnem mestu	1
1.1.1 Splošno o psihosocialnih tveganjih.....	1
1.1.2 Vrste psihosocialnih tveganj	2
1.1.2.1 Delovne zahteve	3
1.1.2.2 Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	4
1.1.2.3 Odnosi s sodelavci	6
1.1.2.4 Odnosi z nadrejenimi	7
1.1.3 Posledice psihosocialnih tveganj	8
1.2 Obvladovanje tveganj na ravni delovne organizacije	9
1.2.1 Zakonska podlaga	11
1.2.2 Promocija zdravja na delovnem mestu	12
1.3 Obvladovanje tveganj na ravni posameznikov in skrb zase	13
1.3.1 Soočanje s stresom.....	14
1.3.2 Preprečevanje izgorelosti	14
1.3.3 Zdrav življenjski slog na delovnem mestu.....	15
1.3.4 Ohranjanje ravnovesja med delom in družino	16
1.4 Varstveno-delovni centri.....	16
1.4.1 Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji	17
1.4.2 Storitve institucionalnega varstva	18
2. PROBLEM.....	19
2.1 Formulacija problema	19
2.1 Opredelitev raziskovalnih vprašanj.....	20
2.2 Opredelitev hipotez	20
3. METODOLOGIJA.....	21
3.1 Vrsta raziskave	21
3.2 Spremenljivke	21
3.3 Merski instrument	26
3.4 Populacija in vzorčenje	27
3.5 Zbiranje empiričnega gradiva	28
3.6 Obdelava podatkov	29
4. REZULTATI.....	30
4.1 Splošni podatki.....	30
4.2 Stres na delovnem mestu.....	32
4.3 Medsebojni odnosi v delovnem kolektivu	35
4.4 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	36

4.5 Skrb zase.....	38
4.6 Obvladovanje psihosocialnih dejavnikov tveganja v okviru delovne organizacije.....	40
4.7 Preverjanje hipotez	43
5. RAZPRAVA.....	46
6. SKLEPI.....	53
7. PREDLOGI	54
8. UPORABLJENA LITERATURA.....	56
9. PRILOGE	65
9.1 Vprašalnik.....	65
9.2 Preglednice z analiziranimi podatki	73

Kazalo grafov

Graf 1: Prikaz respondentov po spolu.....	30
Graf 2: Prikaz respondentov po doseženi stopnji izobrazbe	30
Graf 3: Prikaz dolžine zaposlitve respondentov v letih	31
Graf 4: Prikaz respondentov glede na obliko zaposlitve.....	31
Graf 5: Posvečanje pozornosti problematiki stresa na delovnem mestu.....	32
Graf 6: Ocena stresnosti poklica anketirancev	32
Graf 7: Osebni dejavniki, ki povzročajo največ stresa.....	33
Graf 8: Dejavniki v delovnem okolju, ki povzročajo največ stresa	34
Graf 9: Ključna oseba v primeru doživljanja prevelikega stresa na delovnem mestu	34
Graf 10: Prikaz povprečnih ocen strinjanja s trditvami, ki se nanašajo na odnose v delovnem kolektivu.....	35
Graf 11: Pogostost podaljšanja delovnega časa	36
Graf 12: Prikaz povprečnih ocen strinjanja s trditvami, ki se nanašajo na usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.....	37
Graf 13: Prikaz povprečne ocene pogostosti zaznavanja navedenih simptomov zaradi službenih obveznosti	38
Graf 14: Prikaz povprečne ocene pogostosti skrbi za dobro počutje z navedenimi aktivnostmi	39
Graf 15: Prikaz poznavanja odgovornosti delovnih organizacij glede obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganj na delovnem mestu	40
Graf 16: Seznanjenost s Programom promocije zdravja na delovnem mestu.....	40
Graf 17: Poznavanje ključne osebe v primeru mobinga ali nasilja na delovnem mestu.....	41
Graf 18: Izvajanje raziskav, ki merijo zadovoljstvo zaposlenih	41
Graf 19: Razpoložljivost psihosocialne pomoči zaposlenim	42
Graf 20: Oblike krepitev dobrega psihofizičnega počutja na delovnem mestu	42

Kazalo preglednic

Preglednica 1: Spremenljivke, indikatorji in modalitete.....	21
Preglednica 2: Časovni potek in odziv respondentov	28
Preglednica 3: Prikaz besedilnih odgovorov o skrbi zase in frekvence pojavljanja	39
Preglednica 4: Besedilni odgovori o krepitevi psihofizičnega počutja na delovnem mestu in frekvence pojavljanja	43

1. TEORETIČNI UVOD

1.1 Psihosocialna tveganja na delovnem mestu

1.1.1 Splošno o psihosocialnih tveganjih

Stres, preobremenjenost ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je le nekaj izzivov s katerimi se v današnjem hitrem tempu življenja srečuje večina izmed nas. Številnim izzivom je še posebej podvržena aktivna populacija, ki je v delovnem okolju izpostavljena številnim psihosocialnim tveganjem. Po podatkih Nacionalnega inštituta za javno zdravje (2020a) so v letu 2019 duševne motnje predstavljale tretji najpogostejši vzrok bolniškega staleža. Zaradi njih je bilo v omenjenem letu izgubljenih več kot 1.183.000 koledarskih dni. Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu (2009) ocenjuje, da skupni stroški duševnih motenj v Evropi znašajo 240 milijard evrov na leto. Od tega 136 milijard evrov izhaja iz nižje produktivnosti in stroškov, povezanih z odsotnostjo z dela zaradi bolezni. Število dni koriščenja bolniškega staleža se med gospodarskimi panogami precej razlikuje. Odstotek izgubljenih dni na zaposlenega, zaradi duševnih ali vedenjskih motenj, je bil v letu 2019 najvišji v dejavnosti javne uprave in obrambe, temu sledita zdravstveno in socialno varstvo (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2020). Visoka izpostavljenost tovrstnim motnjam je bila zame eden od glavnih razlogov za raziskovanje psihosocialnih tveganj pri zaposlenih na področju socialnega varstva oziroma natančneje v Varstveno delovnih centrih po Sloveniji. Znotraj skupine duševnih motenj so se najpogosteje pojavljali depresija, tesnoba in odziv na stres (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2020).

Drapeau in drugi (2012, str. 120) menijo, da je treba pri obravnavi duševnih stisk posebno pozornost nameniti zaposlenim, saj so izpostavljeni dejavnikom tveganja, ki ustvarjajo vire stresnih dogodkov. V populacijo, ki je visoko izpostavljena tveganjem, spadajo tudi zaposleni na področju socialnega dela. Strokovnjaki se namreč dnevno srečujejo s hudim človeškim trpljenjem, psihosocialnimi stiskami in materialnim pomanjkanjem, izpostavljenost tem dejavnikom pa lahko ogrozi njihovo psihofizično ravnovesje ali celo zdravje (Milošević Arnold, Erzar Metelko, Vodeb Bonač in Možina, 1999, str. 49–54). Posledice izpostavljenosti stresorjem so odvisne od razpoložljivosti osebnih in drugih virov za obvladovanje omenjenega stresa. Psihosocialna tveganja izhajajo predvsem iz slabega načrtovanja, organizacije in vodenja ter slabih socialnih okoliščin dela ter imajo lahko negativne psihične, fizične in socialne posledice (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2022).

Poleg direktnih tveganj, med katera uvrščamo fizična, biološka in kemična tveganja, se zaposleni torej soočajo tudi z indirektnimi, psihosocialnimi tveganji. Tako direktna kot indirektna tveganja pa se med seboj povezujejo. Direktna tveganja namreč lahko predstavljajo obliko psihosocialne obremenitve za zaposlene, saj imajo poleg neposredne nevarnosti za zdravje tudi psihološki učinek (Šprah in Zorjan, 2016, str. 4). Pogosto se namreč zgodi, da okoliščine dela pri zaposlenih izzovejo občutek strahu, ogroženosti, nelagodja in preobremenjenosti, kar povečuje njihovo raven stresa. Šprah in Zorjan (ibid.) skleneta, da psihosocialne obremenitve povečini delujejo kot indirektna tveganja, saj sprožajo stres, ta pa posledično vpliva na zdravje posameznika. Pomembno je, da se zaposleni in delovna organizacija ustrezno in pravočasno odzoveta na zaznane stresorje, še preden ti rezultirajo v slabšem zdravju zaposlenih in manjši uspešnosti delovne organizacije.

Mednarodna organizacija dela je leta 1986 psihosocialna tveganja definirala kot interakcijo med psihološkimi in socialnimi dejavniki tveganja na delovnem mestu. K tem dodajajo tudi interakcijo med vsebino, organizacijo in vodenjem dela na eni strani ter kompetencami in potrebami zaposlenih na drugi strani (Hupke, 2012). Gre predvsem za tiste vidike dela, delovnih mest, zaposlenih in celotne delovne organizacije, ki povečujejo verjetnost za zdravstvene zaplete pri zaposlenih; doživljanje čezmernega stresa, preobremenjenost, izgorevanje, odsotnost z dela. Omenjeni vidiki hkrati tudi povečujejo verjetnost za zmanjšano učinkovitost in storilnost pri delu ter težave pri usklajevanju dela z družinskimi obveznostmi (Šprah in Zorjan, 2016, str. 3).

Inšpektorat Republike Slovenije (2014) s psihosocialnimi tveganji povezuje tudi nespoštovanje delovnopravne zakonodaje, težave v medsebojni komunikaciji in posledice delovanja klasičnih dejavnikov tveganja. Med slednje uvršča hrup, vibracije in slabe ergonomske pogoje. Kot primere tveganja inšpektorat navaja nizko medsebojno komunikacijo med delavci in delodajalci, časovno obremenitev, monotono delo in različna pričakovanja glede delovne uspešnosti.

1.1.2 Vrste psihosocialnih tveganj

Broughton (2010, str. 13) loči med kvantitativnimi in kvalitativnimi delovnimi zahtevami. Kvantitativne zahteve v glavnem povezuje s časovnim pritiskom, količino dela, delovno obremenitvijo in intenzivnostjo dela. Visoka in dolgotrajna delovna obremenitev se v številnih

državah pogosto navaja kot pomemben dejavnik stresa, ki ga podjetja težko omejujejo. Po avtorju (ibid.) kvalitativne zahteve vključujejo čustvene in kognitivne zahteve pri delu, soočanje s stresom ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Dejavnikov psihosocialnih tveganj je veliko, seznam pa zaradi spreminjajočih se razmer na trgu dela ne more biti dokončen. V nadaljevanju želim zato predstaviti tista, ki jim je aktivna populacija najpogostejše izpostavljena in predstavljajo največjo nevarnost za razvoj čezmernega stresa.

1.1.2.1 Delovne zahteve

Čeprav verjetno večina ob omembi delovnih zahtev kot psihosocialnega dejavnika tveganja najprej pomisli na preobsežne delovne naloge, ni vedno tako. Tveganje lahko predstavljajo tudi premajhne obremenitve, pri čemer gre predvsem za premalo dela v daljšem časovnem obdobju in monotone, ponavljajoče se naloge. Te so še posebej značilne pri delu v industriji, ki spada v gospodarski sektor. Sklop prevelikih delovnih zahtev je obsežnejši in med drugim vključuje predolg delovnik, preveč nalog, premalo počitka med izmenami, redno delo v nevarnih pogojih, neuresničljiva pričakovanja in odgovornosti, čustveno zahtevno delo, (14 najpomembnejših psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, b.d.). Stresorja pričakovanj pa zaposleni na področju socialnega dela in socialnega varstva niso deležni le s strani nadrejenih, temveč tudi uporabnikov storitev. Njihova pričakovanja so namreč v večini primerov nerealno visoka. Pogosto pričakujejo tudi, da bo strokovnjak njihov problem rešil sam in takoj. To pri zaposlenih povzroča ali še dodatno potencira občutek nemoči, še posebej kadar so uporabniki nemotivirani in nekooperativni (Cink, 2008, str. 6).

Raziskovanja delovnih zahtev se je že v šestdesetih letih lotil Kornhauser (1965), ki na podlagi rezultatov študije navaja neposredno povezavo med slabim duševnim zdravjem in neugodnimi delovnimi razmerami. French in Caplan (1970, str. 57) sta kasneje delovne obremenitve ločila na kvalitativne in kvantitativne. Za obe vrsti je značilna povezava z doživljanjem stresa, pri čemer se kvalitativne nanašajo na zahtevnost dela, kvantitativne pa na količino dela. Obe dimenziji obremenitve sta med seboj neodvisni, avtorja pa dodajata, da na določenih delovnih mestih obstaja možnost kvantitativne preobremenjenosti in kvalitativne izčrpanosti. To velja predvsem za ponavljajoča se, ciklična dela, delavci pa so zato še posebej izpostavljeni negativnim vplivom na psihično in fizično zdravje.

Jones, Hodgson, Clegg in Elliot (1998) so v študiji ugotovili, da so delavci, ki so navajali visoko stopnjo stresa in bolezni povezane s stresom, štirikrat pogosteje poročali o preobremenjenosti z delom in dolgim delovnim časom, kot splošna delovna populacija.

Med novejših raziskav spada študija Santa Maria, Wolter, Gussy, Kleiber in Renneberg (2018) s katero so preverjali povezavo med delovnimi zahtevami in duševnim zdravjem. Rezultati raziskave, v kateri je sodelovalo 843 nemških policistov, so potrdili povezanost med velikimi delovnimi obremenitvami ter stopnjo depresije in anksioznosti. Ti se kažeta predvsem s čustveno izčrpanostjo anketirane populacije.

Preobremenjenost z delovnimi zahtevami, zaradi katerih zaposleni delo opravljajo tudi izven delovnega časa, lahko med nekaterimi skupinami aktivne populacije povzroči tudi zapravljanje konstruktivnega prostega časa, o čemer piše Gardell (1976, str. 891). Avtor ta pojav definira kot sindrom izgubljenega prostega časa, v katerem posameznik opravlja le najbolj osnovna življenjska opravila.

1.1.2.2 Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Delo in družina sta za večino aktivnega prebivalstva osrednji področji življenj, zato je lahko njuno medsebojno usklajevanje velikokrat velik izziv. Koncept konflikta med delom in družino opisuje stopnjo do katere zahteve delovnega mesta ovirajo družinsko življenje in obratno. Konflikt se stopnjuje zaradi demografskih sprememb, družinskih struktur, vrednot, potreb na delovnih mestih in drugih dejavnikov (Madsen, 2001, str. 523). Raziskava, ki jo je med strokovnjaki centrov za socialno delo opravila Cink (2008, str. 10) je pokazala, da kar 85,9 % vprašanih občuti nizko oziroma le srednjo stopnjo socialne podpore družine. Avtorica v nadaljevanju navaja, da bi to lahko opredelili kot potencialni vir stresa, vendar je lahko razmejevanje službe in zasebnosti tudi eden od pokazateljev njihove profesionalne zrelosti (ibid.).

Konflikt dela in družine je bil včasih razumljen kot enosmeren proces, v katerem delo vpliva na družinsko življenje. Dvosmernost procesa so pokazale kasnejše raziskave, njegovo razumevanje pa je nujno za razumevanje prekrivanja obeh področij (Carlson, Kacmar in Williams, 2000, str. 250). Za zdaj velja kot najbolj sprejeta teorija, ki razlaga konflikt med delom in družino, teorija ohranitve virov. Slednja razlaga obremenitve kot izid zaznave in dejavnikov v okolju, hkrati pa skrbi o prihodnjih izgubah resursov z namenom zagotavljanja učinkovitega opravljanja nadaljnjih nalog (Tsai, 2008, str. 6).

Greenhaus in Beutell (1985, str. 77–82) omenjata tri oblike konflikta med delom in družino:

- 1) Na času temelječ konflikt: nastane kadar se časovne zahteve obeh področij prepletajo in je oseba primorana izpustiti aktivnosti z enega področja, da lahko opravi aktivnosti na drugem področju.
- 2) Na obremenitvah temelječ konflikt: nastane, kadar se posledice obremenitev z enega področja kažejo na drugem področju. Zaradi izčrpanosti na enem področju oseba ne more opravljati svoje vloge na drugem področju.
- 3) Na vedenju temelječ konflikt: nastane, kadar je vedenje na enem področju potrebno in učinkovito, na drugem področju pa neučinkovito ali celo neugodno.

Gutek, Searle in Klepa (1991, str. 560) so kasneje model treh oblik konflikta nadgradili in ga razdelili na dve smeri:

- 1) konflikt zaradi dela, ki se združuje z družino,
- 2) konflikt zaradi družine, ki se združuje z delom.

Tako nastane konflikt med delom in družino kot šest dimenzionalni konstrukt, ki izraža dve smeri in tri oblike konfliktov (Carlson, Kacmar in Williams, 2000, str. 250).

Hammig, Gutzwiller in Bauer (2009) so v raziskavi ugotovili, da so zaposleni z visokim ali zelo visokim konfliktom med delom in družino kazali sorazmerno visoko tveganje za tesnobo, depresijo, pomanjkanje energije, glavobole, motnje spanja in utrujenost. Podobno ugotavljajo tudi Wang, Afifi, Cox in Sareen (2007, str. 145), ki jih je zanimal odnos med konfliktom dela in družine ter duševnimi motnjami. Anketiranci, ki so poročali o večjem konfliktu, so pogosteje navajali težave v duševnem zdravju in zlorabo psihoaktivnih substanc.

Poklicne in družinske obveznosti lahko medsebojno tekmujejo za posameznikov čas in povzročijo časovni konflikt. Slednjega je preučevala študija, ki so jo izvedli Kalliath, Hughes in Newcombe (2011) v povezavi s psihološko utrujenostjo socialnih delavcev. Rezultati so pokazali, da se časovni konflikt zaradi dela nizko pozitivno povezuje z depresijo in anksioznostjo. Karimi L., Karimi H. in Nouri (2011, str. 119) pa so na podlagi svoje raziskave ugotovili pomembno negativno povezanost s časovnim konfliktom in duševnim blagostanjem vezanim na službo in duševnim blagostanje neodvisnim od konteksta.

Delo in družina lahko medsebojno tekmujeta tudi za posameznikovo energijo. Konflikt zaradi utrujenosti kot posledice dela, kaže na to, da stresni dejavniki na delovnem mestu ustvarjajo

raven napetosti. Ta negativno vpliva na razpoloženje zaposlenih tudi izven delovnega okolja (Lapierre idr., 2008, str. 94). Knecht in drugi (2010, str. 3) prav tako v rezultatih raziskave navajajo nizko pozitivno povezavo med zdravjem in konfliktom utrujenosti zaradi dela pri splošni populaciji. Konflikt utrujenosti zaradi dela se zmerno pozitivno povezuje z anksioznostjo in depresijo, prav tako pa se kaže kot njun pomemben prediktor (Kalliath, Hughes in Newcombe, 2011).

1.1.2.3 Odnosi s sodelavci

Za uspešno opravljeno delo je pogosto pomembno dobro sodelovanje, to pa je lahko oteženo kadar so odnosi med sodelavci slabi. Poleg razumevanja je pomembna tudi medsebojna čustvena in praktična podpora. Raziskava, v kateri so sodelovali strokovnjaki centrov za socialno delo po Sloveniji, je pokazala, da le majhen delež med njimi ne doživlja podpore sodelavcev. Med anketiranci torej prevladuje dobra kooperativna klima, ki prispeva k učinkoviti socialni podpori (Cink, 2008, str. 10).

Študija, ki so jo izvedli Jones, Hodgson, Clegg in Elliot (1998) je pokazala, da so delavci, ki so poročali o visoki ravni stresa in s stresom povezanih bolezni, šestkrat pogosteje navajali pomanjkanje podpore s strani sodelavcev kot splošna aktivna populacija. Zaznavanje podpore s strani sodelavcev se nanaša na količino instrumentalne pomoči, čustvene skrbi ter njihove informativne in/ali ocenjevalne funkcije (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark in Baltes, 2011, str. 693).

Med pomembne dejavnike, ki v povezavi z medsebojnimi odnosi na delovnem mestu ustvarjajo stres, uvrščamo ustrahovanje in nadlegovanje. Na Norveškem so o grožnjah z nasiljem najpogosteje poročali zaposleni v zdravstvu in socialnem delu (Broughton, 2010, str. 16). Verbalno ali celo fizično nasilje s strani uporabnikov sta pomembna povzročitelja stresa pri zaposlenih v pomagajočih poklicih. Možina (2004) v svojem magistrskem delu na to temo zapiše: »V ospredju so pravice uporabnikov, še zlasti ko gre za uporabnike psihiatričnih storitev in vprašanje prisilne hospitalizacije, medtem ko se vprašanje varnosti socialni delavk zanemarja«.

Velik vpliv na duševno zdravje delavcev imajo tudi medosebni konflikti, ki povzročajo stresne izkušnje. Podpora sodelavcev je zato v številnih državah označena za ključen dejavnik dobrega počutja (Broughton, 2010, str. 16). Po Cox, Griffiths in Rial-Gonzales (2000, str. 72) so dobri

odnosi na delovnem mestu prepoznani kot temeljna predpostavka za zdravje posameznika in zdravo delovanje delovne organizacije.

Sloan (2011) je v svoji raziskavi preučeval povezavo med nepošteno obravnavo zaposlenih in njihovim duševnim počutjem. Ugotovil je, da zaposleni, ki v svojem delovnem okolju ne zaznavajo podpore s strani sodelavcev, poročajo o nižji ravni zadovoljstva in višji ravni duševnih stisk. S podobno ugotovitvijo razpolagata tudi Thompson in Prottas (2006, str. 115), ki sta ugotovila, da se podpora s strani sodelavcev pozitivno povezuje z zadovoljstvom z delom in življenjem.

Edimansyah in drugi (2008, str. 97) so raziskovali odnos med depresivnostjo, anksioznostjo in stresom ter psihosocialnimi dejavniki dela. Rezultati so pokazali, da je podpora sodelavcev negativno napovedovala depresivnost, anksioznost in stres. Pomanjkanje podpore sodelavcev ima poleg vpliva na psihično stanje posameznika, vpliv tudi na njegovo fizično zdravje. Nizka podpora lahko namreč vodi v slabšo telesno odpornost in celokupno slabše počutje (Šprah in Zorjan, 2016, str. 29). Ducharme, Knudsen in Roman (2007, str. 97) ugotavljajo, da podpora sodelavcev deluje zaščitno na čustveno izčrpanost in namero o zapustitvi delovnega mesta. Podporni odnosi med sodelavci se lahko razvijejo tudi v prijateljske odnose, ki presegajo okvire službenega okolja. To lahko zaščitno deluje na različne vidike psihosocialnega zdravja posameznikov, vključno z zmanjševanjem izgorelosti, stresa in anksioznosti (Humphrey, Nahrgang in Morgenson, 2007, str. 1334).

1.1.2.4 Odnosi z nadrejenimi

Medosebni odnosi na delovnem mestu imajo lahko ključno vlogo pri doživljanju drugih psihosocialnih tveganj. Škodljivi učinki izpostavljenosti slednjim so namreč lahko večji, kadar odnosi med sodelavci zagotavljajo nizko podporo. Pri tem je še posebej pomembna podpora s strani nadrejenih, ki lahko zmanjša učinek delovnih obremenitev na depresivnost in delovno zadovoljstvo (Cox, Griffiths in Rial-Gonzales, 2000, str. 39). Cink (2008, str. 10) je v raziskavi med strokovnjaki centrov za socialno delo Slovenije ugotovila relativno nizko stopnjo podpore, ki jo zaposlenim nudijo nadrejeni. Nezaščiten socialna podpora lahko predstavlja zelo izrazit vir stresa (Miller, Ellis Hartman, Zook in Lyles, 1999, str. 306). Selič (1999, str. 123) ob tem opozori, da lahko nadrejeni s svojim načinom vedenja in komunikacije zbuja v podrejenih defenzivnost in sovražnost.

Avtorji so v študiji ugotovili tudi neposredno povezavo med zaznano podporo na delovnem mestu in različnimi vidiki duševnega zdravja (Cox, Griffiths in Rial-Gonzales, 2000, str. 39). Podpora nadrejenih se v več državah navaja kot ključni dejavnik dobrega počutja zaposlenih (Broughton, 2010, str. 16).

Na odnose med zaposlenimi in njihovimi nadrejenimi zagotovo pomembno vpliva tudi slog vodenja teh. Drapeau, Marchand in Beaulieu-Prevost (2012, str. 119) avtoritarne in agresivne sloge vodenja povezujejo s povišano duševno stisko zaposlenih. Na drugi strani pa ljudje, ki jim je bila s strani vodstva zagotovljena podpora, poročajo o zadovoljstvu z lastnim delom in življenjem (Thompson in Prottas, 2005, str. 116).

1.1.3 Posledice psihosocialnih tveganj

Leka in Jain (2010, str. 7) psihosocialna tveganja povezujeta s tako imenovanim indirektnim tveganjem, ki pri zaposlenih izzove občutek stresa in povečuje verjetnost nastanka zdravstvenih zapletov. V raziskavi o varnosti in zdravju pri delu, ki jo je leta 2013 izvedla EU-OSHA je kar 72 % slovenskih anketirancev ocenilo, da na svojem delovnem mestu zelo pogosto ali dokaj pogosto doživljajo občutke stresa. Ista organizacija je izvedla tudi raziskavo, v kateri je bilo ugotovljeno, da lahko od 50 % do 60 % izgubljenih delovnih dni pripišemo stresu in posledicam neobvladanih psihosocialnih tveganj, povezanih z delom (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, b.d.). Cink (2008, str. 11) je v svoji raziskavi prišla do ugotovitve, da 58,7 % anketiranih strokovnjakov centrov za socialno delo ocenjuje svoje delo kot pogosto stresno, 33,7 % pa meni, da je njihovo delo stresno včasih. Nihče od sodelujočih v raziskavi ni ocenil, da njihovo delo ni stresno.

Sutherland in Cooper (2000, str. 44) vire stresa v delovnem okolju razdelita v šest kategorij:

- 1) stres, ki izhaja iz dela: delovne obremenitve, izmensko delo, dolgotrajen delavnik,
- 2) stres, ki izhaja iz medsebojnih odnosov,
- 3) stres, ki izhaja iz kariernega odnosa,
- 4) stres, ki izhaja iz vloge odgovornosti: odgovornost za druge, konfliktnost vlog,
- 5) stres, ki izhaja iz organizacije dela,
- 6) stres, ki izhaja iz usklajevanja dela in družinskega življenja.

Posledice čezmernega doživljanja stresa se lahko odražajo na različnih področjih posameznikovega življenja, in sicer v:

- a) fizioloških odzivih: glavoboli, slabša telesna odpornost, prebavne motnje, fizična izčrpanost, tiščanje v želodcu;
- b) spremembah vedenja: zamujanje na delo, zapiranje vase, pogosti bolniški izostanki, slabša kakovost opravljenega dela, agresivno komuniciranje s sodelavci;
- c) psihičnem odzivanju: agresija, nemoč, žalost, brezvoljnost, povečana občutljivost, izčrpanost, nizka samopodoba (Šprah, 2020, str. 23).

Neobvladana tveganja lahko vplivajo tudi na porast zdravju škodljivih navad, kot so pomanjkanje spanca, neurejena prehrana, nizka telesna aktivnost, pitje alkohola in zloraba drog. Psihosocialna tveganja se povezujejo tudi z duševnimi in vedenjskimi motnjami, bolniške odsotnosti zaradi teh pa so najdaljše in v Sloveniji vse bolj pogoste (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2022).

Stres in njegove posledice pa ne prizadenejo le zaposlenih, temveč na dolgi rok negativno vplivajo na delovanje celotne delovne organizacije. Karlsson, Bjorklund in Jensen (2010, str. 314) so ugotovili, da se v delovnih organizacijah, kjer zaposleni doživljajo visoko raven stresa, to odraža v visokem deležu odsotnosti z dela, veliki fluktuaciji zaposlenih in povečanem obsegu prezentizma. Pri slednjem zaposleni opravljajo svoje delo, čeprav bi zaradi bolezni ali drugih razlogov morali biti doma. Posledično se povečuje tveganje za nastanek nesreč pri delu. V raziskavi švedske populacije je bilo ugotovljeno, da nepravilnost v delovnem kolektivu pomembno prispeva k višji stopnji absentizma. Zaposleni si delovne obremenitve lajšajo s krajšimi, a pogostimi bolniškimi odsotnostmi (Leineweber idr., 2017, str. 8).

1.2 Obvladovanje tveganj na ravni delovne organizacije

Podatki raziskave Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu kažejo, da naj bi skoraj vsak četrti zaposleni doživljanje stresa povezoval z delom. Čezmerno doživljanje poklicnega stresa se odraža tako na zdravju zaposlenih kot tudi na ekonomski učinkovitosti delovnih organizacij (Šprah, 2016, str. 33). Za preprečevanje psihosocialnih tveganj pri delu je odgovoren predvsem delodajalec, a se ta naloga nekoliko razlikuje od obvladovanja fizičnih, bioloških ali kemičnih tveganj. Psihosocialna tveganja so po svoji naravi odvisna od prepleta različnih dejavnikov ter povezana s subjektivnim doživljanjem obremenitev in osebnostnimi značilnostmi vsakega

posameznika. Prav tako je zanje značilna dinamična narava, zaradi katere se njihov obseg ali intenziteta naglo in pogosto spreminjata (Šprah in Zorjan, 2016, str. 14).

Nacionalni inštitut za javno zdravje (2020) med področja, ki jim je pri upravljanju duševnega zdravja zaposlenih treba nameniti največ pozornosti, uvršča:

- a) obremenitve pri delu: ustrezna zahtevnost delovnih nalog glede na zmožnosti delavca, izvedljivi časovni roki;
- b) socialno okolje: omogočeni socialni stiki, sodelovanje, podpora, komunikacija;
- c) nadzor nad delom: možnost soodločanja;
- d) delovni čas: jasen, dopuščanje fleksibilnosti;
- e) dobro vodenje: preverjanje zadovoljstva zaposlenih, pravičnost pri nagrajevanju in napredovanju, spoštovanje »pravice do odklopa«;
- f) jasno opredeljene delovne vloge in odgovornosti;
- g) ustrezne zdravstvene preglede za zaposlene in programe vračanja na delo po daljši bolniški odsotnosti.

Zaposleni v kakovostnem okolju so bolj zdravi, motivirani ter dosegajo boljše delovne rezultate. Pri tem ima korist tudi delovna organizacija, saj je opravljenega več dela, zmanjšata se deleža bolniških odsotnosti in poškodb pri delu, dolgoročno pa je pričakovano tudi podaljšanje aktivnega življenja (Mrak, 2014, str. 12).

Šprah in Zorjan (2016, str. 14–16) obvladovanje psihosocialnih tveganj delita na tri stopnje:

1. *Analiza stanja in ocena izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem na delovnem mestu:* analiza virov stresa v delovnem okolju, značilnosti dela, delovnih obremenitev in zaposlenih s pomočjo vprašalnikov, anket, razgovorov.
2. *Oblikovanje strategije in ukrepov za zmanjševanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju:* obvladovanje na mikro, mezo in makro ravni organizacije s preventivnimi pristopi, ki bodo lahko učinkovito izpeljani v praksi in bodo aktivno vključevali zaposlene.
3. *Izvajanje ukrepov:* ukrepi naj bodo sprejemljivi in izvedljivi za vse udeležence ter se sprti prilagajajo glede na specifično delovno okolje. V časovnih razmikih je treba ponavljati analize stanja in preveriti učinke ukrepov.

Z urejenimi delovnimi razmerami in ustreznimi ukrepi promocije duševnega zdravja pri delu je psihosocialna tveganja možno preprečevati in uspešno obvladovati v vseh okoljih, ne glede na

vrsto dejavnosti in velikost delovne organizacije (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2022). Delovne organizacije bi se morale s preventivnimi ukrepi osredotočati na uravnoteženje delovnih zahtev in delovnih virov, s čimer bi lahko pozitivno vplivale na dolgotrajnejšo udeležbo starejših delavcev na trgu dela in boljše psihofizično stanje ostalih zaposlenih (Jennen, Jansen, Amelsvoort, Slangen in Kant, 2021, str. 404).

1.2.1 Zakonska podlaga

Psihosocialna tveganja in stres, ki ga zaposleni doživljajo zaradi dela je možno s pravim pristopom preprečiti in uspešno obvladati. Delodajalci se s tveganji in stresom lahko spoprimejo enako sistematično, kot z drugimi okoliščinami, ki predstavljajo tveganje za zdravje in varnost pri delu. Obvladovanje stresorjev in dejavnikov tveganj pa ne predstavlja zgolj moralne obveznosti nadrejenih, temveč jih k temu obvezujejo tudi zakonski predpisi. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (2011) v 24. členu določa, da mora delodajalec 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 v predhodnem, 23. členu (2011) ureja tudi področje nasilja na delovnem mestu. Slednje lahko pomembno vpliva na počutje in varnost zaposlenih. V členu je določeno, da mora delodajalec 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 omogočata dostop na ogroženo delovno mesto. Člen delodajalce obvezuje tudi k načrtovanju postopkov za primere nasilja in seznanjanje delavcev, ki opravljajo delo na tovrstnih delovnih mestih.

Področje zdravja pri delu zakonsko določa tudi Zakon o delovnih razmerjih (2023) ki v 6. členu določa prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov, v 7. členu pa prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. V nadaljevanju zakon s 47. členom določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Člen delodajalce obvezuje k sprejetju ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. O ukrepih mora delavce pisno obvestiti na njim običajen način, na primer na oglasnem mestu ali z uporabo informacijske tehnologije. V primeru ne zagotavljanja varstva pred spolnim

ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (Splošno o psihosocialnih tveganjih, b.d.).

1.2.2 Promocija zdravja na delovnem mestu

Zdravje in dobro počutje sta podlaga za uspešno življenje in učinkovito delo tako za posameznika, kot za celotno delovno organizacijo. Zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem okolju so produktivnejši in posledično pomembno vplivajo na uspešnost podjetij. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (2011) v 6. členu določa, da je delodajalec dolžan načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu. Gre za sistematične aktivnosti in ukrepe, ki jih delodajalec izvaja z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja ter dobrega počutja ljudi pri njihovem delu (Ministrstvo za zdravje, 2023).

Na področju duševnega zdravja je ključnega pomena ustvarjanje pozitivnega psihosocialnega delovnega okolja, vzpostavljanje in ohranjanje dobrih medsebojnih odnosov in hitro ukrepanje ob zaznanih težavah. Največ pozornosti je treba nameniti obremenitvam pri delu, socialnem okolju, vodenju, vsebini dela, nadzoru nad delom, delovnim vlogam, delovnem času, ustreznim zdravstvenim pregledom ter prilagoditvam delovnih mest in delovnih nalog pri zmanjšani zmožnosti dela (Duševno zdravje, b.d.). Da programi promocije zdravja dosežejo svoj namen, pa ni potrebno le prizadevanje delodajalcev, temveč tudi delavcev, ki so jim programi namenjeni. Pomembno je torej obojestransko prizadevanje za izboljšanje organizacije in delovnega okolja.

Podjed in Bilban (2014, str. 7) izpostavita več ključnih elementov promocije zdravja, ki jih bom v nadaljevanju tudi povzela. Avtorja kot prvi element izpostavita izboljšanje organizacije dela, natančneje zagotavljanje socialne podpore, gibljiv delovni čas, omogočanje dela od doma in usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Menim, da je predvsem slednje za večino zaposlenih velik izziv, ki v določeni meri zagotovo vpliva na njihovo psihično počutje. Podpora delodajalcev pri usklajevanju različnih področij življenj lahko pomembno vpliva na stopnjo doživljanja stresa v in izven delovnega okolja. S tem je povezan naslednji element, in sicer spodbujanje osebnostnega razvoja, s čimer imata avtorja (ibid.) v mislih pridobitev kompetenc na področju obvladovanja stresa, sprostitve, ohranjanja in izboljševanja duševnega zdravja. Menim, da številna podjetja temu področju namenjajo premalo pozornosti, a bi bilo to v

današnjem tempu življenja še kako potrebno. Zadnja elementa sta povezana predvsem z ohranjanjem fizičnega zdravja, in sicer skrb za zdravje z obiskovanjem kontrolnih pregledov ter spodbujanje k sodelovanju pri zdravih aktivnostih. Pri organizaciji tovrstnih aktivnosti imajo delodajalci široko paleto možnosti, na primer organizacijo aktivnih odmorov, športnih dogodkov, rekreativnih aktivnosti izven delovnega časa ali zagotavljanje zdrave prehrane med delom.

Ob obojestranskem prizadevanju za izboljšanje delovnega okolja sta koristi deležni obe sodelujoči strani. Kot enega najpomembnejših dolgoročnih rezultatov za zaposlene vidim ohranjanje zdravja ter večjo zavest in motivacijo za zdrav življenjski slog. Dobro psihično in fizično počutje zagotovo prispevata tudi k boljši klimi v delovnem okolju in dobrim odnosom med sodelavci. Koristi pa so, kot sem že omenila, deležni tudi delodajalci. Zanje promocija zdravja predstavlja enega najbolj donosnih vlaganj. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2010) navaja, da vsak vložen evro v promocijo zdravja povrne od 2,4 do 4,8 € zaradi zmanjšanja bolniških odsotnosti, višje produktivnosti in še nekaterih drugih razlogov. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (2012) Urgentnega kliničnega centra Ljubljana navaja, da se lahko med udeleženci programov promocije zdravja odsotnost z dela zmanjša od 12 do 36 %. Evropska agencija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev EUROFOUND (2011) pa med največje koristi za delodajalce uvršča zvišanje produktivnosti zaposlenih, tudi do 20 %. Programi so torej lahko zelo donosni za podjetja in koristni za zaposlene, vendar je potrebna angažiranost in pripravljenost na aktivno sodelovanje obojih.

1.3 Obvladovanje tveganj na ravni posameznikov in skrb zase

Aktivna populacija v Sloveniji spada med ogrožene skupine prebivalcev glede varovanja in krepitve zdravja. Zaradi zadovoljivega zdravstvenega stanja je namreč skrb za lastno zdravje v tem obdobju pogosto zanemarjena (Mrak, 2014, str. 12). Kljub temu pogosto doživljanje stresa na delovnem mestu in preobremenjenost vplivata tako na fizično kot psihično počutje zaposlenih.

Stres in duševne težave na delovnem mestu so pogosto razlog za stigmatizacijo posameznika, ki se z njimi sooča in so razumljene kot njegova šibkost. V tovrstnih situacijah je vpliv neurejenih pogojev pogosto spregledan, neobvladana psihosocialna tveganja pa lahko pomembno vplivajo na porast zdravju škodljivih navad. Med slednja uvrščamo predvsem

premalo spanja, neurejeno prehrano, neredno telesno aktivnost, povečano uživanje alkoholnih pijač in zlorabo drog, pa tudi številne zdravstvene težave in bolezni, kot so prebavne motnje, telesne bolečine, izgorelost, srčni infarkt, možganska kap in nekatera rakava obolenja (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2022).

1.3.1 Soočanje s stresom

Dolgotrajni stres pušča škodljive posledice za zdravje in delovno aktivnost, slabi posameznikove sposobnosti spoprijemanja s stresom in preprečuje naravni sprostitveni odziv telesa, ki navadno nastopi po stresni reakciji. Zmožnost sprostitvenega odziva blagodejno učinkuje na telo, raven energije, miselne sposobnosti in čustva, prav tako pa povečuje učinkovitost pri delu, prispeva k manjši delovni izčrpanosti in preprečevanju izgorelosti (Nacionalni program duševnega zdravja, b.d.).

Nacionalni inštitut za javno zdravje (2017, str. 10–11) med uspešne načine soočanja s stresom uvršča:

- *Spoprijemanje s stresom na telesni, miselni, čustveni ali vedenjski ravni*: sproščanje mišične napetosti, trebušno dihanje, zmerna fizična aktivnost, spreminjanje misli in stališč, ki se nanašajo na stresne dogodke, samokontrola vedenja.
- *Sprememba pogleda na situacijo*: pogled na situacijo z različnih kotov, spreminjanje misli, iskanje odgovorov na zahteve okolja.
- *Sprememba ali umik iz okolja, kadar rešitev ni mogoča*: začasna oziroma stalna menjava službe ali okolja, ki povzroča stres, kadar posameznik ne najde ustrezne rešitve.

1.3.2 Preprečevanje izgorelosti

Dolgotrajna izpostavljenost stresu lahko vodi do težav v duševnem zdravju, telesnih težav in tudi do izgorelosti. Slednja se pojavi takrat, ko se posameznik ne zmore več spoprijemati z vsakodnevnimi fizičnimi in psihološkimi obremenitvami. Izgorelost je pomembno obravnavati resno, zaposleni pa si lahko pomagajo tudi sami. Njihovi delovni cilji naj bodo realni in dosegljivi, dnevni načrt dela pa naj si pripravljajo vsak dan sproti. Pomembno je, da si posamezniki redno vzamejo čas za odmor ter se naučijo reči »ne«, kadar delo presega njihovo razpoložljivo energijo in zmožnosti (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2014, str. 13).

Zaposleni se morajo zavedati, da imajo pravico določiti meje svojih delovnih obremenitev, še posebej kadar čutijo, da zahteve presegajo njihove sposobnosti za uresničitev. Jasno postavljene meje pomagajo ohranjati boljši nadzor nad obremenitvami, postaviti prioritete ter posledično uspešneje krmariti med službenimi in zasebnimi obveznostmi (Nacionalni program duševnega zdravja, b.d.). Ključnega pomeni pri preprečevanju izgorelosti pa je sprotno preverjanje lastnega počutja in načinov čustvenega, telesnega in duševnega odzivanja na obremenitve (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2014, str. 13).

1.3.3 Zdrav življenjski slog na delovnem mestu

Skrb za zdrav življenjski slog sicer spada med ukrepe promocije zdravja pri delu, a je zelo pomembno, da zanj poskrbijo tudi zaposleni sami. Med najpomembnejše dejavnike, ki vplivajo na počutje, lahko uvrstimo uravnoteženo prehrano, fizično aktivnost in zadostno količino spanca. Redna prehrana omogoča nemoteno delovanje telesa, zato je pomembno, da se posameznik tudi med delovnim časom redno in zdravo prehranjuje. Pitje zadostne količine vode, nadomeščanje sladkih prigrizkov z bolj hranilnimi možnostmi, uživanje sezonskega sadja in zelenjave ter predhodna priprava zdravih malic so glavne smernice na področju prehrane, ki pozitivno vplivajo na počutje zaposlenih.

Poleg prehrane je za ohranjanje zdravja izredno pomembno tudi gibanje. Večjo telesno aktivnost lahko dosežajo z izvajanjem aktivnih odmorov med delom, prekinjanjem sedečega dela, uporabo stopnic namesto dvigala in prihajanjem v službo peš ali s kolesom. Prav tako je pomembno tudi gibanje izven delovnega časa, pri čemer se lahko sodelavci skupaj udeležujejo športnih aktivnosti in na ta način drug drugega motivirajo k ohranjanju zdravega življenjskega sloga (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2014, str. 18).

Osnova za dobro telesno in duševno počutje je tudi spanje, zato je pomembno da imajo zaposleni dovolj kakovostnega spanca. Priporoča se, da povprečna odrasla oseba spi od sedem do osem ur na dan, kljub temu pa mora vsak posameznik upoštevati svoje individualne potrebe po spanju. Prava količina spanja je za posameznika tista, ki mu omogoča, da je po spanju resnično spočit (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2014, str. 19). Uravnotežena prehrana, dovolj gibanja in kakovosten spanec pripomorejo k boljšem počutju, krepitvi odpornosti na stres in preprečevanju nastanka poškodb in obolenj (Nacionalni program duševnega zdravja, b.d.).

1.3.4 Ohranjanje ravnovesja med delom in družino

Kadar v delovni organizaciji ni dovolj razumevanja in sprejetih potrebnih ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine, to vodi v konflikt med delovnim in zasebnim življenjem. S tem se poslabšuje opravljeno delo zaposlenih in njihovo delovanje na drugih področjih, pojavijo se lahko pogostejši izostanki z dela, manjša učinkovitost in večja možnost iskanja drugega delovnega mesta oziroma delodajalca (Nacionalni program duševnega zdravja, b.d.). Zaposleni napetosti, ki so jim izpostavljeni v času službe, zmanjšajo s preživljanjem časa z družino, družinskih članov pa pogosto ne želijo obremenjevati s stiskami in težavami s področja dela. Podporo zato velikokrat iščejo pri prijateljih (Cink, 2008, str. 10). Raziskava, ki sta jo izvedla Maslach in Jackson (1981) je pokazala tesno povezanost med zakonskim stanom in izgorelostjo strokovnjakov. Avtorja sta ugotovila, da so samski in razvezani posamezniki poročali o višji stopnji čustvene izčrpanosti kot poročeni (Cherniss, 1980, str. 137–140). Delo in kariera nedvomno vplivata na potek družinskega oziroma zasebnega življenja, saj se zahtevnost in časovni obseg delovnih nalog vse bolj stopnjujeta. Hkrati se večja tudi obseg potreb družinskih članov, na katere se zaposleni težko hitro odzivajo, še posebej, kadar se te prekrivajo s službenimi. To lahko v končni fazi vodi v osebne stiske, ki so jih zaposleni z dobrim usklajevanjem obeh področij življenja zmožni ublažijo ali se jim celo izogniti (Golob, 2020, str. 21).

Pomembno je, da so zaposleni seznanjeni z možnostmi usklajevanja obeh ravni življenja. V nekaterih organizacijah v ta namen delujejo posebni timi, ki zbirajo in obravnavajo pobude zaposlenih za izboljšavo načinov in pogojev dela. Omogočajo lahko fleksibilni delovni čas z zamikom prihoda ali odhoda z delovnega mesta, prost dan ob vstopu otroka v vrtec ali šolo, prilagoditev delovnega časa ali kraja opravljanja dela, možnost dela od doma in druge ugodnosti, ki prispevajo k lažjemu ohranjanju ravnovesja med delom in družino (Nacionalni program duševnega zdravja, b.d.).

1.4 Varstveno-delovni centri

Zakon o socialnem varstvu (ZSV) kot pglavitne naloge varstveno-delovnih centrov opredeljuje vodenje, varstvo in organizacijo zaposlitev pod posebnimi pogoji za duševno in telesno prizadete odrasle osebe. Varstveno-delovni center (VDC) lahko opravlja tudi

institucionalno varstvo odraslih prizadetih oseb, pomoč na domu njihovim družinam in posebne oblike priprav na zaposlitev (Zakon o socialnem varstvu, 2007).

Storitve varstveno-delovnih centrov so namenjene osebam z zmerno, težjo in težko motnjo v duševnem in telesnem razvoju, ki so nezmožne za samostojno življenje in delo ter potrebujejo pomoč pri oskrbi. Osrednji cilj je spodbujati ustvarjalnost, občutek koristnosti, samopotrditve in omogočati uporabnikom samostojnost v čim večji meri. V Sloveniji trenutno deluje 23 samostojnih socialno-varstvenih zavodov VDC, ki so razdeljeni na več manjših enot. Uporabniki se lahko prav tako vključijo v 11 varstveno-delovnih centrov, ki delujejo koncesijsko (Ministrstvo za solidarno prihodnost, 2024).

1.4.1 Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji

Storitve vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji uporabnikom omogočajo ohranjanje pridobljenih in razvoj novih znanj ter spretnosti, prav tako pa tudi krepitev socialnih navad. V ospredje se postavljajo predvsem potrebe, želje in interesi posameznikov, ki so vključenih v center. Omejene storitve so v celoti financirane iz proračuna Republike Slovenije ter zajemajo namestitev, prehrano, prevoze, tehnično in socialno oskrbo uporabnikov (Ministrstvo za solidarno prihodnost, 2024).

Storitev varstva vključuje aktivnosti, ki so namenjene telesnemu razvoju uporabnikov, njihovi zaščiti in varnosti; izvajanje osebne higiene, pomoč pri hranjenju in oblačenju, skrb za zdravo in varno bivanje, organizacijo prevozov in prehrane. Vodenje zajema aktivnosti s katerimi uporabniki ohranjajo in razvijajo sposobnosti ter ohranjajo ustrezne socialne spretnosti. Pri tem gre predvsem za vzdrževanje samostojnosti, komunikacije, socialnih odnosov, aktivno preživljanje prostega časa, socialno oskrbo ter delo s svojci. Storitev vodenja poteka v skladu z individualnim programom, ki se ob vključitvi v varstveno-delovni center izdelava za vsakega posameznika. Cilji zaposlitve pod posebnimi pogoji so ohranjanje in razvijanje delovnih sposobnosti in zmožnosti, samopotrjevanje in participiranje uporabnikov k družbeni skrbi zanje. Zaposlovanje uporabnikov vključuje usposabljanje in uvajanje v delo pod posebnimi pogoji, opravljanje različnih proizvodnih del in del v lastnih programih VDC-jev, usposabljanje za varno delo ter okupacijo z zmanjšano zahtevnostjo (Naše delo, b.d.). Z namenom spodbujanja truda uporabnikov, slednji za svoje delo mesečno prejmejo nagrado za opravljeno delo. Nagrajevanje je opredeljeno v splošnih aktih posameznih izvajalcev. Akti se med sabo

razlikujejo, vendar določajo, da so v nagrajevanje vključeni vsi uporabniki. Nagrado torej prejmejo tudi tisti, ki se zaradi zdravstvenega stanja ali starosti ne zmorejo v celoti vključevati v delovni proces (Ministrstvo za solidarno prihodnost, 2024).

1.4.2 Storitev institucionalnega varstva

Storitev institucionalnega varstva obsega vse oblike pomoči, s katerimi se uporabnikom nadomeščajo ali dopolnjujejo funkcije doma in lastne družine. Osnovna oskrba zajema bivanje, organiziranje prehrane, tehnično oskrbo in prevoz. Socialna oskrba pa je strokovno vodena dejavnost, namenjena izvajanju vsebin socialne preventive in terapije ter vključuje izvajanje posebnih oblik varstva in vzgoje, priprave na življenje in nalog vodenja. Posebne oblike varstva so namenjene ohranjanju in razvijanju samostojnosti, razvoju socialnih odnosov, delovni okupaciji, korekciji in terapiji motenj, aktivnemu preživljanju prostega časa ter reševanju osebnih in socialnih stisk.

V okviru varstveno-delovnega centra je možno 16-urno in 24-urno institucionalno varstvo, pri čemer lahko uporabniki bivajo v zavodski obliki, v bivalnih enotah ali v stanovanjskih skupinah. Storitve institucionalnega varstva je za uporabnike plačljiva. V primeru uporabnikove finančne nezmožnosti plačila, je možna oprostitve plačila storitve varstva (Ministrstvo za solidarno prihodnost. 2024).

2. PROBLEM

2.1 Formulacija problema

V današnjem svetu se vsakodnevno soočamo z različnimi situacijami, ki so lahko vzrok za doživljanje stresa, tesnobe ali drugih neprijetnih občutkov. Naštetemu je še posebej izpostavljena zaposlena populacija, ki lahko v delovnem okolju doživlja številne dejavnike, ki posredno ali neposredno vplivajo na posameznikovo duševno in fizično zdravje. Temu z drugo besedo pravimo psihosocialna tveganja. Menim, da so tovrstnim tveganjem še toliko bolj izpostavljeni zaposleni na področju dela z ljudmi, saj so pri opravljanju svojega poklica neprekinjeno vpeti v njihova življenja in morebitne stiske. Pomembno je, da znajo oziroma znamo prepoznati tveganja, jih omejiti in poskrbeti za lastno dobro počutje. Med študijem sem opravljala prakso v enem od varstveno delovnih centrov in ugotovila, da še obstaja prostor za napredek pri zmanjševanju tveganj, ki pomembno vplivajo na počutje zaposlenih. Ravno zaradi tega sem se odločila, da se v svojem diplomskem delu osredotočim na raziskovanje psihosocialnih dejavnikov tveganja zaposlenih na področju socialnega varstva oziroma natančneje v varstveno delovnih centrih po Sloveniji.

V diplomskem delu želim raziskati najpogostejša psihosocialna tveganja, s katerimi se soočajo zaposleni. Zanima me, kako zaposleni ocenjujejo stresnost svojega dela in kateri osebni dejavniki ter dejavniki povezani z organizacijo delovnega okolja jim povzročajo največ stresa. Prav tako me zanima kakšen vpliv imajo na njihovo počutje medsebojni odnosi v kolektivu in kakšne izkušnje imajo zaposleni z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Del diplomske naloge bom namenila tudi skrbi za lastno dobro počutje anketirane populacije, v zadnjem delu pa se bom osredotočila na obvladovanje psihosocialnih dejavnikov tveganja v okviru delovne organizacije. Pri slednjem me zanima predvsem seznanjenost s Programom promocije zdravja na delovnem mestu, podpora, ki so jo s strani vodstvenega kadra deležni zaposleni ter oblike ohranjanja in krepitev dobrega psihofizičnega počutja.

Menim, da bodo ugotovitve mojega diplomskega dela pomembne za področje socialnega dela, saj so socialne delavke in delavci pri svojem delu neprekinjeno v stiku z ljudmi tako kot zaposleni v varstveno delovnih centrih. Oboji so med opravljanjem svojega dela vpeti v življenja uporabnikov ter jim nudijo pomoč in podporo v situacijah, ko to potrebujejo. Zagotovo med obema področjema dela obstajajo razlike, vendar se lahko zaposleni zaradi omenjenih vzporednic soočajo s podobnimi psihosocialnimi dejavniki tveganja. Glede na to, da so v

varstveno delovnih centrih zaposlene tudi socialne delavke, bodo lahko ugotovitve raziskave poslale svojim delovnim kolektivom ter na ta način prispevale k zmanjševanju tveganj in večji skrbi za lastno dobro počutje.

2.1 Opredelitev raziskovalnih vprašanj

Raziskovalna vprašanja se nanašajo na zaposlene v samostojnih varstveno delovnih centrih v Sloveniji.

1. Kateri osebni in organizacijski dejavniki predstavljajo največji vir stresa za zaposlene?
2. Katere simptome stresa zaposleni najpogosteje zaznavajo zaradi službenih obveznosti?
3. Kako zaposleni ocenjujejo lastno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja?
4. Koliko časa si zaposleni v povprečju dnevno vzamejo za skrb zase in na kakšne načine skrbijo za svoje dobro počutje?
5. V kolikšni meri so zaposleni seznanjeni z odgovornostmi delovne organizacije glede obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu in kakšni ukrepi za krepitev psihofizičnega počutja so jim na razpolago?

2.2 Opredelitev hipotez

Hipoteza 1: Najpogostejši vzrok med osebnimi dejavniki, ki zaposlenim predstavlja vir stresa, je čustvena obremenjenost zaradi dela.

Hipoteza 2: Najpogostejši vzrok med organizacijskimi dejavniki, ki zaposlenim predstavlja vir stresa, so preobsežne delovne zadolžitve.

Hipoteza 3: Zaposleni zaradi službenih obveznosti najpogosteje doživljajo živčnost.

Hipoteza 4: Več kot polovica anketirancev se ne strinja ali povsem ne strinja, da težko usklajujejo poklicno in zasebno življenje.

Hipoteza 5: Anketiranci za svoje dobro počutje najbolj pogosto skrbijo z druženjem s prijatelji in sorodniki, najmanj pogosto pa z obiskovanjem psihosocialne pomoči.

Hipoteza 6: Manj kot polovica anketirancev je seznanjena z odgovornostmi delovne organizacije glede obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu.

3. METODOLOGIJA

3.1 Vrsta raziskave

Za namen izdelave diplomske naloge sem izvedla kvantitativno raziskavo. Mesec (2009, str. 85) namreč navaja, da je kvantitativna raziskava tista, v kateri se zbirajo podatki, ki jih preštevamo in kasneje kvantitativno analiziramo. Pridobljene podatke sem torej s preštevanjem in statističnimi izračuni analizirala in obdelala na kvantitativen način.

Raziskava je tudi empirična. Po Mesec (2009, str. 84) v empiričnih raziskavah zbiramo novo, neposredno izkustveno gradivo. Slednjega uporabimo za preverjanje hipotez in znanstveno dokazovanje. Avtor (ibid.) navaja, da empirična raziskava izhaja iz teoretičnega razmišljanja. Merski instrument za raziskavo sem pripravila na podlagi prebranih znanstvenih in drugih virov različnih avtorjev, rezultate pa sem uporabila za preverjanje vnaprej postavljenih hipotez.

3.2 Spremenljivke

V preglednici so prikazane spremenljivke, indikatorji in modalitete.

Preglednica 1: Spremenljivke, indikatorji in modalitete

SPREMENLJIVKA	INDIKATOR	MODALITETE
Časovna dolžina zaposlitve na trenutnem delovnem mestu	Vnesen odgovor na vprašanje št. 1: »Zapišite časovno dolžino zaposlitve na trenutnem delovnem mestu.«	Odprt odgovor anketirancev
Vrsta pogodbe o zaposlitvi	Označen odgovor na vprašanje št. 2: »Zaposleni ste za:«	- Nedoločen čas – polni delovni čas - Nedoločen čas – krajši delovni čas - Določen čas – polni delovni čas - Določen čas – krajši delovni čas - Drugo (npr. študentsko delo)
Pozornost namenjena problematiki stresa na delovnem mestu	Označen odgovor na vprašanje št. 3: »Menite, da se v vašem delovnem okolju namenja	- Da - Ne

	dovolj pozornosti problematiki stresa na delovnem mestu?»	- Nisem prepričan/-a
Ocena stresnosti dela	Označen odgovor na vprašanje št. 4: »Ocenite kako stresno je delo, ki ga opravljate.«	- Zelo stresno - Stresno - Niti stresno, niti ne stresno - Ni stresno - Sploh ni stresno
Osební dejavniki, ki povzročajo največ stresa	Označeni največ trije odgovori na vprašanje št. 4.1: »Pri prejšnjem vprašanju ste ocenili, da je vaše delo stresno. Kateri od naštetih osebnih dejavnikov vam povzročajo največ stresa. Označite največ tri izbrane dejavnike.«	- Premajhen vpliv na svoje delo - Strah pred izgubo zaposlitve - Pomanjkljivo znanje za opravljanje dela - Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja - Prevelika odgovornost - Čustvena izčrpanost - Starost
Dejavniki povezani z organizacijo delovnega okolja in dela, ki povzročajo največ stresa	Označeni največ trije odgovori na vprašanje 4.2: »Kateri od naštetih dejavnikov povezanih z organizacijo delovnega okolja in dela vam povzročajo največ stresa? Označite največ tri izbrane dejavnike.	- Preobsežne delovne zadolžitve - Nejasno opredeljene delovne vloge - Nesorazmernost vloženega napora v delo in osebnega dohodka - Premalo priznanja za opravljeno delo - Slabi odnosi v delovnem kolektivu - Slabi odnosi s strani nadrejenih oseb - Pomanjkanje komunikacije med zaposlenimi - Pomanjkanje kadra - Omejenost z zakonodajo
Oseba za posvet v primeru prevelikega stresa na delovnem mestu	Označen odgovor na vprašanje št. 5: »S kom bi se posvetovali v primeru prevelikega stresa na	- Z nadrejeno osebo - S sodelavkami in sodelavci

	delovnem mestu. Označite en izbran odgovor.«	- S partnerjem/partnerko ali družinskimi člani - S prijateljico ali prijateljem izven službe - Poiskal/-a bi nasvet zdravnika - Z nikomer, sam/-a bi poskušala rešiti problem
Ocena strinjanja s trditvami, ki se nanašajo na medsebojne odnose v delovnem kolektivu	Označeni odgovori na trditve pri vprašanju št. 6: »Ocenite v kolikšni meri se strinjate z navedenimi trditvami, pri čemer ocena 1 pomeni, da trditev sploh ne drži, ocena 5 pa, da povsem drži.«	Lestvica od 1 do 5 - 1 – Sploh ne drži - 2 – Ne drži - 3 – Niti ne drži, niti drži - 4 – Drži - 5 – Povsem drži
Pogostost podaljšanja predvidenega delovnega časa	Označen odgovor na vprašanje št. 7: »Kako pogosto se dogaja, da morate delati dlje od predvidenega delovnega časa?«	- Nikoli - Nekajkrat letno - Nekajkrat mesečno - Vsak teden
Ocena strinjanja s trditvami, ki se nanašajo na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	Označeni odgovori na trditve pri vprašanju št. 8: »Ocenite v kolikšni meri se strinjate z navedenimi trditvami, pri čemer ocena 1 pomeni, da trditev sploh ne drži, ocena 5 pa, da trditev popolnoma drži.«	Lestvica od 1 do 5 - 1 – Sploh ne drži - 2 – Ne drži - 3 – Niti ne drži, niti drži - 4 – Drži - 5 – Povsem drži
Pogostost zaznavanja navedenih simptomov zaradi službenih obveznosti	Označen odgovor na vprašanje št. 9: »Na lestvici označite kako pogosto zaznavate navedene simptome zaradi službenih obveznosti«: - Nespečnost - Brezvoljnost - Tesnoba - Glavobol - Čustvena izčrpanost - Živčnost	Lestvica od 1 do 5 - 1 – Zelo redko oz. nikoli - 2 – Redko - 3 – Občasno - 4 – Pogosto - 5 – Zelo pogosto

	- Razdražljivost	
Pogostost skrbi za dobro počutje z navedenimi aktivnostmi	Označen odgovor na vprašanje št. 10: »Na lestvici označite kako pogosto skrbite za svoje dobro počutje z navedenimi aktivnostmi.«: - Druženje s prijatelji, sorodniki - Uravnotežena prehrana - Športna aktivnost - Meditacija, joga - Obisk koncerta, kina, predstave - Branje knjig - Dopust ali počitek - Psihosocialna pomoč	Lestvica od 1 do 5 - 1 – Zelo redko oz. nikoli - 2 – Redko - 3 – Občasno - 4 – Pogosto - 5 – Zelo pogosto
Čas namenjen skrbi zase	Vnesen odgovor na vprašanje št. 11: »Koliko časa na dan si v povprečju vzamete za skrb zase (pripravo uravnoteženih obrokov, sprostitev, rekreacijo)?«	Odprt odgovor anketirancev
Poznavanje odgovornosti delovnih organizacij glede obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu	Označen odgovor na vprašanje št. 12: »Ali poznate odgovornosti delovne organizacije glede obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu, ki jih določa Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)?«	- Da - Ne - Nisem prepričan/-a
Seznanjenost s Programom promocije zdravja na delovnem mestu	Označen odgovor na vprašanje št. 13: »Ali ste v vašem delovnem okolju seznanjeni s Programom promocije zdravja na delovnem mestu?«	- Da - Ne
Poznavanje ključne osebe v primeru mobinga, nasilja ali nadlegovanja na delovnem mestu	Označen odgovor na vprašanje št. 14: »Ali veste na koga v vašem delovnem okolju se lahko obrnete v primeru mobinga, nasilja ali	- Da - Ne - Nisem prepričan/-a

	nadlegovanja na delovnem mestu?«	
Izvajanje raziskav za merjenje zadovoljstva zaposlenih	Označen odgovor na vprašanje št. 15: »Ali v svojem delovnem okolju izvajate raziskave, ki merijo zadovoljstvo zaposlenih?«	- Da - Ne
Oblike psihosocialne pomoči na delovnem mestu	Označen odgovor na vprašanje št. 16: »Ali je v vašem okolju zaposlenim na voljo kakršna koli oblika psihosocialne pomoči?«	- Da - Da, a pri zunanjem izvajalcu - Ne
Načini ohranjanja dobrega psihofizičnega počutja zaposlenih	Označen en ali več odgovorov na vprašanje št. 17: »Na kakšne načine se v vašem delovnem okolju ohranja in krepi dobro psihofizično počutje zaposlenih?«	- Aktivni odmori - Organizacija športnih aktivnosti - Promocija zdravega načina življenja (na oglasnih deskah) - Košarica s sadjem in zdravimi prigrizki - Zdravo delovno okolje (prezračnost, urejenost, osvetljenost) - Ergonomsko oblikovani pripomočki za delo (stoli, žoge za sedenje) - Fleksibilen delovni čas - Omogočena udeležba na usposabljanjih za razvijanje osebnih potencialov in veščin - Drugo, prosim, dapišite:
Dosežena stopnja izobrazbe	Označen odgovor na vprašanje št. 18: »Prosim, označite svojo najvišjo doseženo stopnjo izobrazbe.«	- 1. ali 2. – nedokončana ali dokončana osnovna šola - 3. do 5. – končana srednja šola - 6/1 – višješolski (strokovni) program - 6/2 – 1. bolonjska stopnja (visokošolski ali univerzitetni program)

		- 7. – 2. bolonjska stopnja (magisterij stroke) in »star« univerzitetni program ali specializacija po visokošolskem programu - 8/1 – »star« magisterij znanosti ali specializacija po univerzitetnem programu - 8/2 – 3. bolonjska stopnja (doktorat znanosti)
Spol	Označen odgovor na vprašanje št. 19: »Označite svoj spol.«	- Ženska - Moški - Ne želim se opredeliti - Želim se opredeliti kot:

3.3 Merski instrument

Merski instrument, ki sem ga uporabila za izvedbo raziskave, je standardiziran spletni anketni vprašalnik. Mesec (2009, str. 216) navaja, da so pri standardiziranem spraševanju vprašanja sestavljena vnaprej, urejena v določen vrstni red ter zapisana v obliki vprašalnika, v katerem so lahko vnaprej predvideni tudi možni odgovori. Vprašanja so za vse respondente enaka in zastavljena v enakem vrstnem redu. Vprašalnik sem na podlagi prebrane literature in posvetovanja z mentorico oblikovala na spletni platformi Ika.si. Pred začetkom zbiranja podatkov sem anketni vprašalnik testirala, in sicer tako, da sem ga v predhodno izpolnjevanje poslala nekaj posameznikom.

V začetnem delu sem anketirance nagovorila ter predstavila sebe in namen raziskave. Anketirance sem seznaniła z anonimnostjo in prostovoljnostjo sodelovanja, zaradi česar so lahko z odgovarjanjem na vprašanja kadar koli prenehali. Prav tako sem jih seznaniła z okvirnim trajanjem izpolnjevanja celotne ankete in mojim elektronskim naslovom, na katerega so se lahko obrnili v primeru dodatnih vprašanj.

Vprašalnik je sestavljen iz 19 vprašanj, ki si vsebinsko sledijo po temah. Nanašajo se na stres na delovnem mestu, medsebojne odnose v delovnem kolektivu, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, lastno počutje in skrb zase ter obvladovanje psihosocialnih dejavnikov

tveganja v okviru delovne organizacije. Zadnji del vprašalnika je namenjen zbiranju demografskih podatkov sodelujočih v raziskavi.

V vprašalnik sem vključila različne vrste vprašanj. Dve vprašanji sta odprtega tipa. Po Mesec (2009, str. 243) zanje velja, da odgovori niso vnaprej navedeni. Prav tako sta dve vprašanji pol odprtega tipa, preostalih 15 pa zaprtih. Med slednjimi je pet vprašanj, na katera anketiranci odgovarjajo z uporabo petstopenjske lestvice in dve pogojni vprašanji. Ti se nanašata na doživljanje stresa in se pojavita le, če anketiranci svoje delo ocenjujejo kot stresno ali zelo stresno. V vprašalniku prevladujejo vprašanja zaprtega tipa, saj jih je lažje kvantitativno obdelati in primerjati med seboj (Mesec, 2009, str. 244).

3.4 Populacija in vzorčenje

Populacijo predstavljajo vsi posamezniki in posameznice, ki so bili v času pridobivanja podatkov, tj. od 23. 10. 2024 do 2. 12. 2024, zaposleni v enem od samostojnih varstveno-delovnih centrov v Sloveniji.

V raziskavo je vključena celotna populacija. Po podatkih, ki sem jih pridobila s strani Skupnosti socialnih zavodov Slovenije, je bilo leta 2023 v vseh varstveno delovnih centrih in centrih za usposabljanje, delo in varstvo po Sloveniji skupaj zaposlenih 2.483 oseb. V raziskavo sem vključila vse zaposlene v varstveno delovnih centrih, zato vzorca nisem določila. Kljub temu niso imeli vsi zaposleni enakih možnosti za sodelovanje v raziskavi. Pred začetkom zbiranja podatkov sem na spletnem portalu Gov.si pridobila seznam vseh varstveno delovnih centrov, ki delujejo v Sloveniji. S pomočjo tega sem nato na spletnih straneh posameznih centrov prišla do elektronskih naslovov oziroma naslovov krajevnih enot. Povezavo do spletnega vprašalnika sem poslala na skupno 50 elektronskih naslovov, prejemnike pa prosila, da povezavo prepošljejo vsem zaposlenim v njihovem delovnem okolju. Zelo verjetno je, da del populacije ni bil seznanjen z raziskavo oziroma ni prejel povezave za izpolnjevanje anketnega vprašalnika. Zaradi omenjenega razloga vsi zaposleni niso imeli enakih možnosti za sodelovanje v raziskavi, čeprav so bili vključeni v populacijo.

S sodelovanjem v raziskavi je začelo 238 oseb. V fazo obdelave in analize podatkov sem vključila zgolj v celoti izpolnjene vprašalnike, teh je bilo 124. Upoštevajoč podatek, da je bilo v letu 2023 v VDC-jih zaposlenih 2.483 oseb, je v raziskavi sodelovalo približno 5 % celotne populacije. Neveljavnih je bilo 114 vprašalnikov.

3.5 Zbiranje empiričnega gradiva

Pred začetkom zbiranja podatkov sem na spletni strani Gov.si pridobila seznam samostojnih varstveno delovnih centrov, ki mi je služil kot podlaga za zbiranje elektronskih naslovov posameznih centrov. Vsi varstveno delovni centri imajo aktivne spletne strani, na katerih so objavljeni njihovi podatki za stik, vključno z elektronskimi naslovi glavnih enot oziroma v večini primerov tudi manjših krajevnih enot. V interni seznam, ki sem ga oblikovala, so bili tako vključeni splošni elektronski naslovi centrov, elektronski naslovi krajevnih enot in vodstvenih delavcev posameznih enot.

Kot sem že zapisala, podatke sem zbiral z metodo spletnega anketiranja, in sicer s pomočjo spletne platforme lka.si, kjer sem oblikovala vprašalnik. Anketo sem aktivirala 23. 10. 2024 in jo na ta dan tudi razposlala na zbrane elektronske naslove ter prosila za nadaljnje prepošiljanje vsem zaposlenim. Podatke sem zbiral do 2. 12. 2024, ko sem povezavo do ankete tudi deaktivirala. Anketiranci so za izpolnjevanje v povprečju potrebovali 7 minut in 46 sekund. Časovni potek in odziv anketirancev prikazujem v preglednici 2.

Preglednica 2: Časovni potek in odziv anketirancev

Datum	Odziv anketirancev
23. 10. 2024	52
24. 10. 2024	23
25. 10. 2024	10
26. 10. 2024	1
27. 10. 2024	3
28. 10. 2024	16
29. 10. 2024	3
30. 10. 2024	1
31. 10. 2024	1
4. 11. 2024	1
5. 11. 2024	2

6. 11. 2024	4
7. 11. 2024	2
8. 11. 2024	1
12. 11. 2024	2
13. 11. 2024	1
16. 11. 2024	1
Skupaj enot	124

3.6 Obdelava podatkov

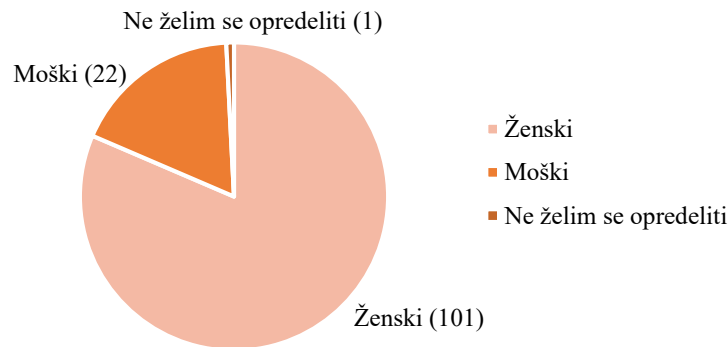
V raziskavi sem zbirala številčne podatke, zato sem v fazi obdelave gradiva te obdelala na kvantitativen način.

Vprašalnik sem oblikovala na spletni platformi lka.si, ki po končanem zbiranju podatkov pripravi le osnovne statistične izračune (frekvence, odstotki, povprečje, standardni odklon ...), zato sem statistično analizo opravila s pomočjo programa Microsoft Office Excel. Pridobljene podatke sem izvozila v omenjeni program in jih ustrezno tabelirala. S funkcijo SUM sem seštevala posamezne vrednosti, z AVERAGE računala povprečja spremenljivk, s SORT razvrščala vrednosti in jih štela s funkcijo COUNT. V programu sem računala tudi standardne odklone in moduse. Pridobljene podatke sem grafično predstavila s paličnimi, stolpčnim in tortnimi grafikoni, ki sem jih prav tako oblikovala v Excel-u.

4. REZULTATI

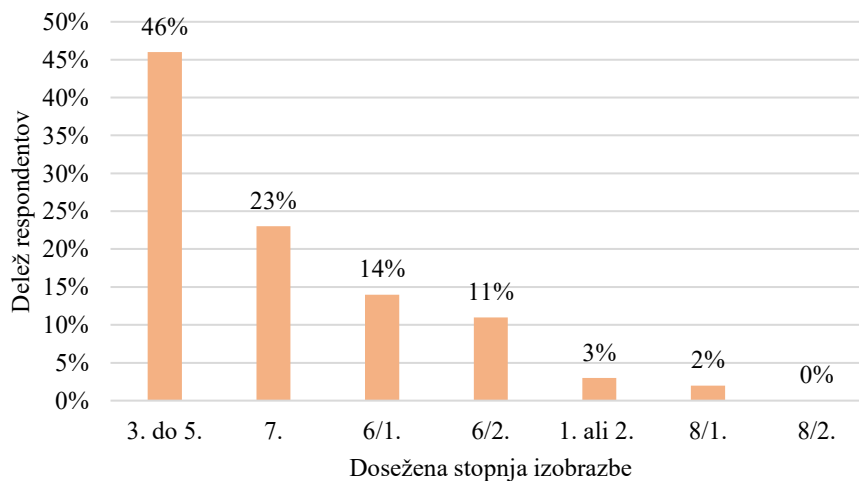
4.1 Splošni podatki

Graf 1: Prikaz anketirancev po spolu



Na vprašanje, pri katerem so se anketiranci opredelili po spolu, je odgovorilo 124 anketirancev. Med slednjimi se jih je 81 % oziroma 101 oseba opredelila z ženskim spolom in 18 % oziroma 22 oseb z moškim spolom. 1 oseba se ni želela opredeliti po spolu, njen delež med anketiranci pa predstavlja 1 %. Odgovora »Želim se opredeliti kot:« ni izbral nihče od anketirancev.

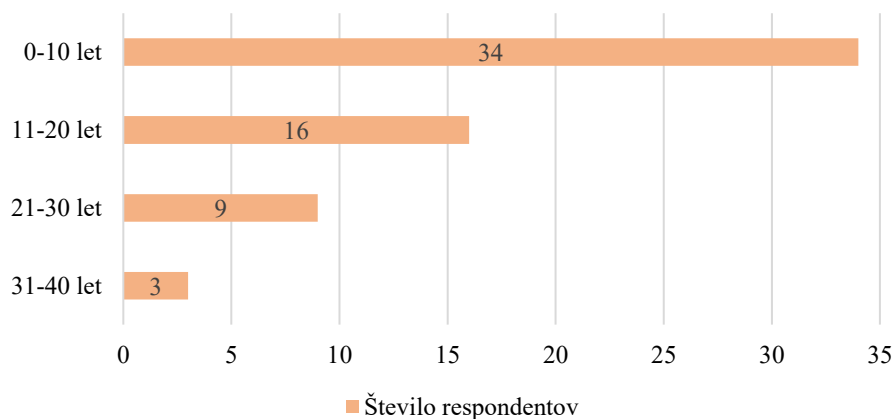
Graf 2: Prikaz anketirancev po doseženi stopnji izobrazbe



Med 124 anketiranci, ki so odgovorili na vprašanje o najvišji doseženi stopnji izobrazbe, jih je največ doseglo 3. do 5. stopnjo, in sicer 57 oseb oziroma 46 %. Najmanj (3 osebe) oziroma 2 % anketirancev je doseglo stopnjo 8/1. 4 anketiranci (3 %) imajo doseženo 1. ali 2. stopnjo izobrazbe. Stopnjo 6/1 je doseglo 17 anketirancev (14 %), stopnjo 6/2 14 anketirancev (11 %),

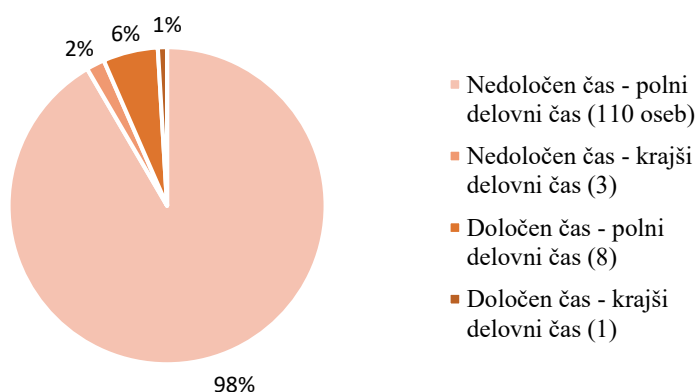
7. stopnjo izobrazbe pa 29 oseb oziroma 23 %. Nihče od anketirancev ni označil dosežene stopnje 8/2.

Graf 3: Prikaz dolžine zaposlitve anketirancev v letih



Na odprto vprašanje o časovni dolžini zaposlitve je ustrezno odgovorilo 63 anketirancev. Povprečna dolžina trajanja njihove zaposlitve na trenutnem delovnem mestu znaša 10,9 let. Mediana je 5 let, najpogosteje sta se pojavila odgovora 2,5 in 23 let zaposlitve. Med odgovori je bil kot najkrajši čas zaposlitve naveden 1 mesec, najdaljši pa 40 let.

Graf 4: Prikaz anketirancev glede na obliko zaposlitve

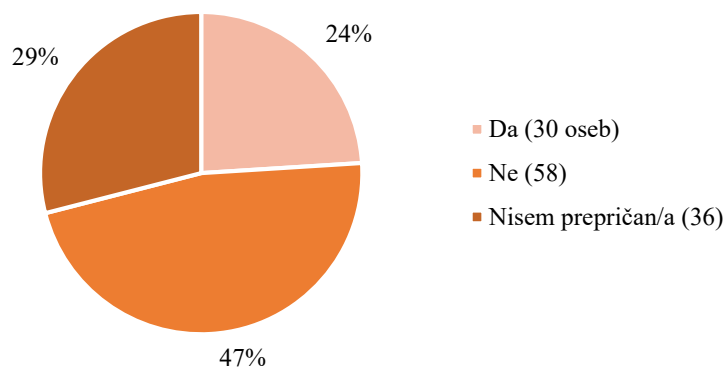


122 anketirancev je odgovorilo na vprašanje, ki se nanaša na obliko zaposlitve. Največji delež med njimi, 98 %, je zaposlenih za nedoločen čas in svoje delo opravlja v polnem obsegu. Za krajši delovni čas so s pogodbo za nedoločen čas zaposleni trije anketiranci oziroma 2 %. Za določen čas je zaposlenih 9 anketirancev, med njimi jih 8 (6 %) opravlja delo v polnem

delovnem času in 1 (1%) v krajšem delovnem času. Alternativnega odgovora »Drugo (npr. študentsko delo) ni izbral nihče.

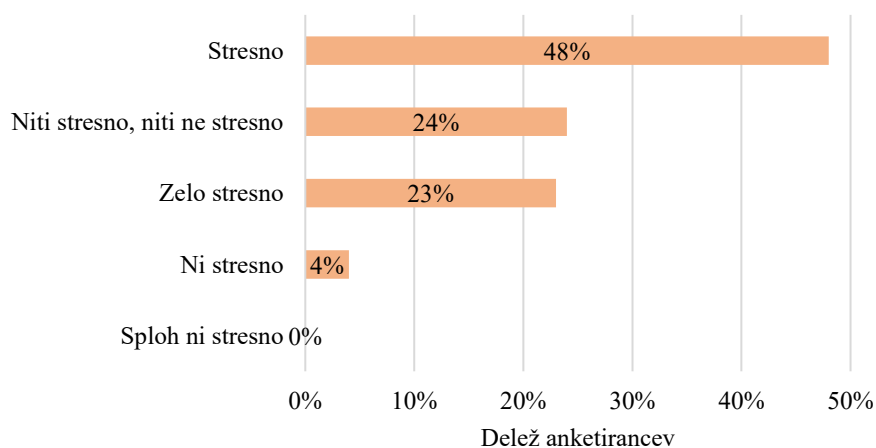
4.2 Stres na delovnem mestu

Graf 5: Posvečanje pozornosti problematiki stresa na delovnem mestu



Na vprašanje o tem, ali anketiranci menijo, da se v njihovem delovnem okolju namenja dovolj pozornosti problematiki stresa na delovnem mestu, je 24 % oziroma 30 anketirancev odgovorilo pritrdilno. Odgovor »Ne« je označila skoraj polovica anketirancev, natančneje 47 %. Preostalih 29 % oseb, ki so sodelovale v raziskavi, je izbralo odgovor »Nisem prepričan/-a«.

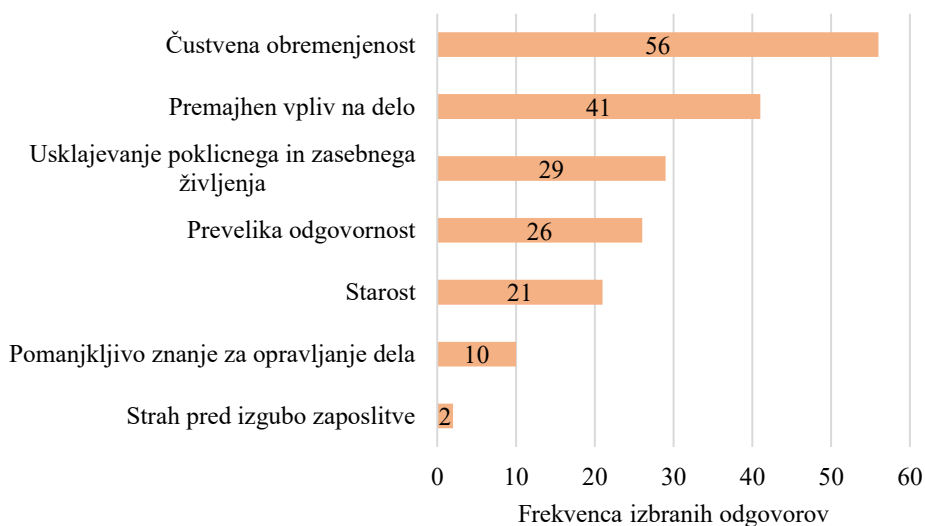
Graf 6: Ocena stresnosti poklica anketirancev



Skoraj polovica anketirancev (48 %) je svoje delo ocenila kot stresno. Zaposlitev v varstveno delovnem centru se 29 osebam (23 %) zdi zelo stresna, kar je le za en odstotek manj kot tistim, ki se jim ta ne zdi niti stresna, niti ne stresna. Kot takšno jo namreč ocenjuje 30 anketirancev. 5 oseb je na vprašanje odgovorilo, da njihovo delo ni stresno, nihče pa, da sploh ni stresno.

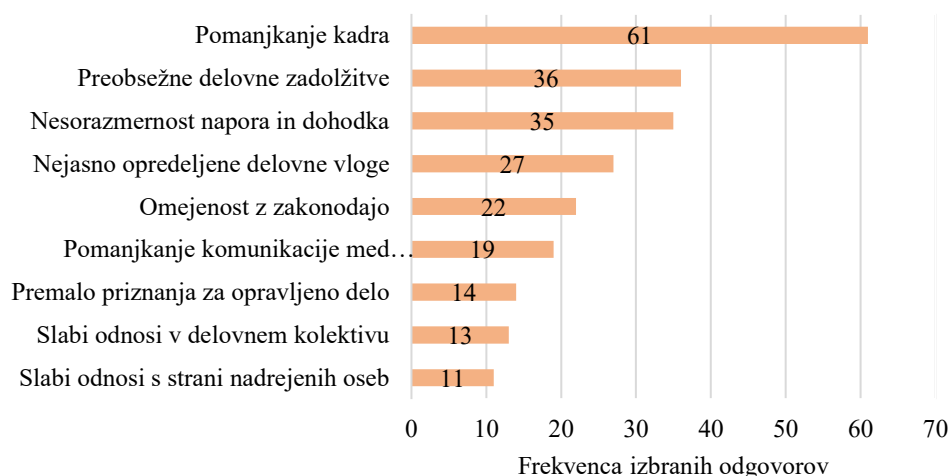
Izračunana povprečna ocena o stresnosti dela je 2,1. Anketiranci torej v povprečju svoje delo ocenjujejo kot stresno. Standardni odklon znaša 0,8, kar pomeni, da se posamezne ocene anketirancev gibljejo blizu povprečja.

Graf 7: Osebni dejavniki, ki povzročajo največ stresa



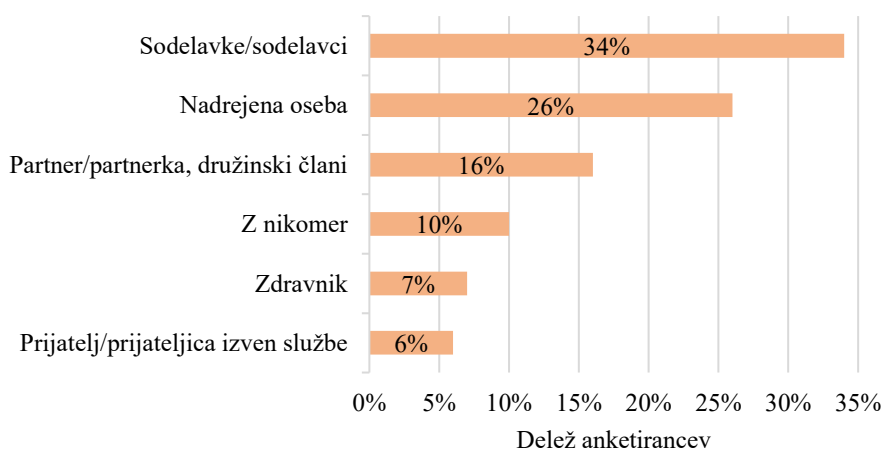
Na vprašanje glede osebnih dejavnikov, ki anketirancem povzročajo največ stresa, so odgovarjali le tisti, ki so predhodno svoje delo ocenili kot stresno ali zelo stresno. Teh je bilo 89. Posamezni anketiranec je lahko izbral največ tri možne odgovore. Največkrat, 56-krat, je bil izbran odgovor »Čustvena obremenjenost zaradi dela«. Temu sledi »Premajhen vpliv na svoje delo«, ki ga je izbralo 41 anketirancev. Prevelika odgovornost na delu povzroča stres 26 anketirancem, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja pa 29. S stresom zaradi pomanjkljivega znanja za opravljanje dela se sooča 10 anketirancev. Strah pred izgubo zaposlitve pa povzroča stres dvema sodelujočima v raziskavi.

Graf 8: Dejavniki v delovnem okolju, ki povzročajo največ stresa



Tudi to vprašanje se je prikazalo 89 anketirancem, ki so svoje delo ocenili kot stresno ali zelo stresno. Med njimi jih je 69 % označilo, da jim v delovnem okolju stres povzroča pomanjkanje kadra. Temu sledita odgovora »Nesorazmernost vloženega napora v delo in osebnega dohodka« in »Preobsežne delovne zadolžitve«, ki ju je označilo 35 oziroma 36 anketirancev. Nejasno opredeljene delovne vloge predstavljajo vir stresa za 27 sodelujočih v raziskavi, omejenost z zakonodajo pa za 22. Kot odgovor je 19 oseb označilo »Omejenost z zakonodajo«, 14 pa »Premalo priznanja za opravljeno delo«. Slabi odnosi na delovnem mestu predstavljajo vir stresa najmanj anketirancem. Stres zaradi slabih odnosov v kolektivu namreč doživlja 13 anketirancev, zaradi slabih odnosov s strani nadrejenih pa 11.

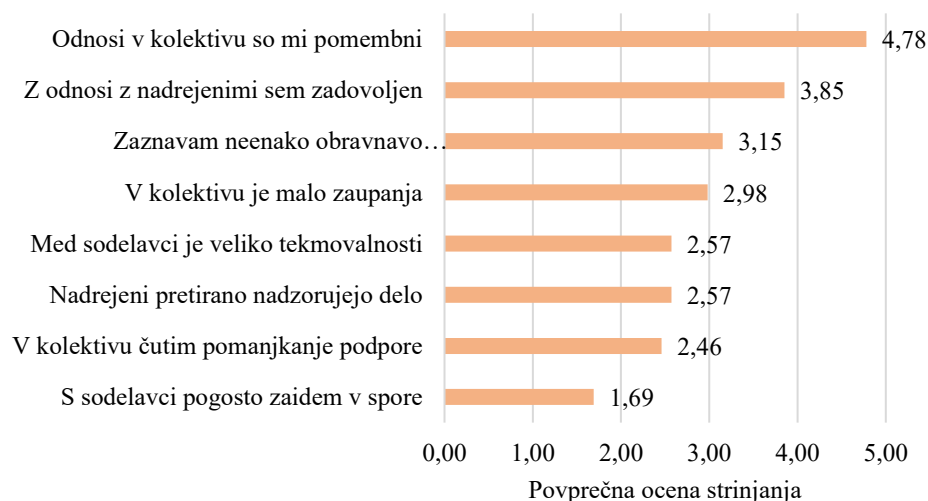
Graf 9: Ključna oseba v primeru doživljanja prevelikega stresa na delovnem mestu



Na vprašanje glede ključne osebe s katero bi se zaposleni v varstveno delovnih centrih posvetovali v primeru prevelikega stresa na delovnem mestu je odgovorilo 124 anketirancev. Največ bi jih pomoč najprej poiskalo v delovnem okolju, in sicer 42 pri sodelavkah ali sodelavcih ter 32 pri nadrejeni osebi. 20 anketirancev bi se posvetovalo s partnerjem ali družinskimi člani, 9 z zdravnikom in 8 s prijatelji izven službenega okolja. 13 anketirancev se po pomoč ne bi obrnilo na nikogar in bi sami poskušali rešiti nastalo težavo.

4.3 Medsebojni odnosi v delovnem kolektivu

Graf 10: Prikaz povprečnih ocen strinjanja s trditvami, ki se nanašajo na odnose v delovnem kolektivu



Legenda: 1 – sploh ne drži, 2 – ne drži, 3 – niti ne drži, niti drži, 4 – drži, 5 – povsem drži

Anketiranci so označili stopnjo strinjanja v povezavi z osmimi različnimi trditvami. Povprečna ocena strinjanja je najvišja pri trditvi, ki se nanaša na pomembnost odnosov v kolektivu in znaša 4,78. Standardni odklon je 0,45, kar pomeni, da je večina podatkov blizu povprečne vrednosti.

Pri trditvi »Z odnosi z nadrejenimi sem zadovoljen/-a« je izračunana povprečna ocena strinjanja 3,85. To pomeni, da je večina anketirancev z odnosom, z vodstvom zadovoljna. Standardni odklon je 1,02, kar pomeni, da ocene posameznih anketirancev niso zelo razpršene od povprečne vrednosti.

Srednja vrednost strinjanja s trditvijo »Zaznavam neenako obravnavo zaposlenih« je 3,15, kar pomeni, da trditev niti drži, niti ne drži. Standardni odklon znaša 1,29 in kaže, da se ocene od povprečja zmerno razlikujejo.

Podobna povprečna ocena, in sicer 2,98 se pojavi tudi pri naslednji trditvi »Med vodstvom in zaposlenimi je malo zaupanja«. Prav tako je podobna vrednost standardnega odklona, 1,34, ki kaže na zmerno razpršenost okrog povprečne vrednosti.

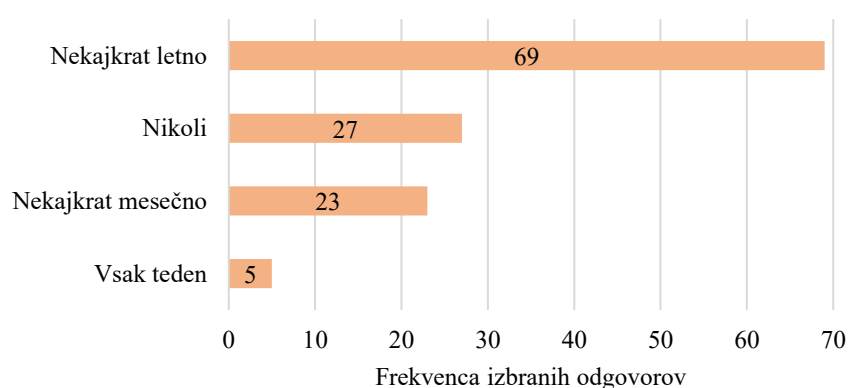
Enako povprečno oceno, 2,57, si delita trditvi »Med sodelavci/-kami je veliko tekmovalnosti« in »Nadrejeni pretirano nadzirajo moje delo«. Pri prvi trditvi standardni odklon znaša 1,17, pri drugi pa 1,02.

Trditev »Pri sodelavcih/-kah čutim pomanjkanje podpore in razumevanja« je dosegla povprečno oceno strinjanja 2,46. To pomeni, da se večina anketirancev z njo ne strinja. Standardni odklon je 1,08, torej so posamezni podatki zmerno razpršeni okoli povprečja.

Najmanjša povprečna ocena strinjanja je izračunana pri trditvi »S sodelavci/-kami pogosto zaidem v spore« in znaša 1,69. Večina se s to trditvijo ne strinja. Standardni odklon znaša 0,81 in kaže na relativno nizko razpršenost podatkov okoli povprečja.

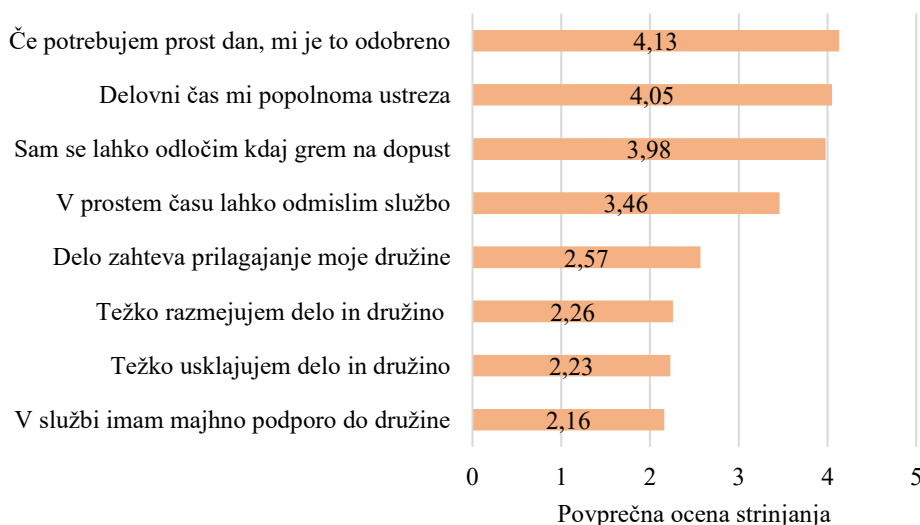
4.4 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Graf 11: Pogostost podaljšanja delovnega časa



Pri vprašanju, kako pogosto se zgodi, da morajo anketiranci delati dlje od predvidenega delovnega časa, je več kot polovica (56 %) izbrala odgovor »Nekajkrat letno«. Temu z 22 % sledi odgovor »Nikoli«, z 19 % pa odgovor »Nekajkrat mesečno«. Najmanjši delež anketirancev, 4 %, vsak teden dela dlje od predvidenega delovnika.

Graf 12: Prikaz povprečnih ocen strinjanja s trditvami, ki se nanašajo na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja



Legenda: 1 – sploh ne drži, 2 – ne drži, 3 – niti ne drži, niti drži, 4 – drži, 5 – povsem drži

V povprečju so anketirani izrazili največ strinjanja s trditvijo, ki se nanaša na koriščenje prostih dni. Povprečna ocena namreč znaša 4,13. Standardni odklon je 0,90, kar pomeni, da med posameznimi podatki in povprečjem ni zelo velikih odstopanj.

V povprečju drži tudi trditev, da anketirancem delovni čas popolnoma ustreza. Povprečna vrednost strinjanja je 4,05. Tudi pri tej trditvi so odgovori anketiranih blizu povprečja, saj je standardni odklon 0,9.

Prav tako drži trditev »Sam/-a se lahko odločim kdaj grem na dopust« s povprečno oceno 3,98 in standardnim odklonom 0,84.

Anketirani so bili v povprečju neodločeni glede trditve, ki pravi, da lahko v prostem času popolnoma odmislijo službene obveznosti. Povprečna ocena znaša 3,46 in se od posameznih odgovorov pretirano ne razlikuje. Standardni odklon je namreč 1,05.

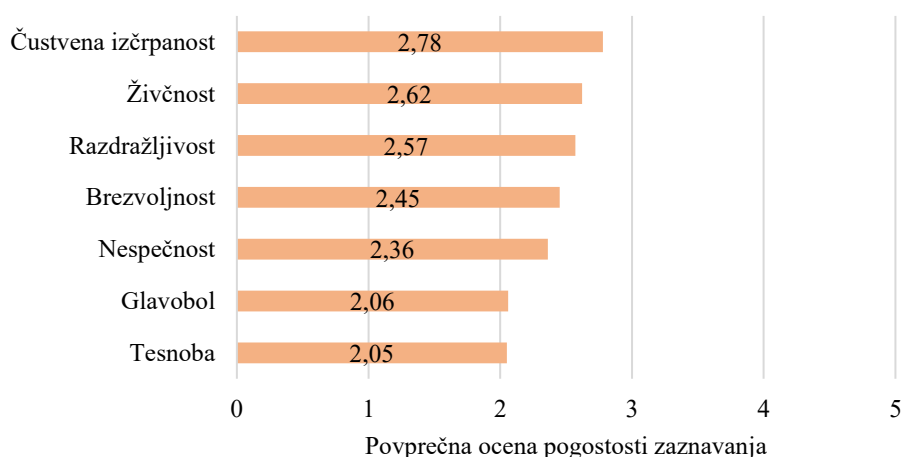
Podatki so bili nekoliko bolj razpršeni od povprečja pri trditvi »Narava dela zahteva prilagajanje mojega partnerja/-ke in družinskih članov«. Povprečna vrednost znaša 2,57, standardni odklon pa 1,28.

Trditvi »Težko razmejujem delo in družinsko življenje« in »Težko usklajujem delo in družinsko življenje« imata zelo podobni povprečni vrednosti in standardna odklona. S povprečno oceno 2,26 oziroma 2,23 se anketiranci z njima niso strinjali. Standardna odklona znašata 1,06 in 1,09.

Najnižjo povprečno oceno strinjanja je dosegla trditev »Na delovnem mestu imam majhno podporo v zvezi z družinskimi obveznostmi«, in sicer 2,16. Večina anketiranih se torej z njo ne strinja. Med povprečjem in posameznimi podatki ni velikih odstopanj, zato je izračunan standardni odklon 0,95.

4.5 Skrb zase

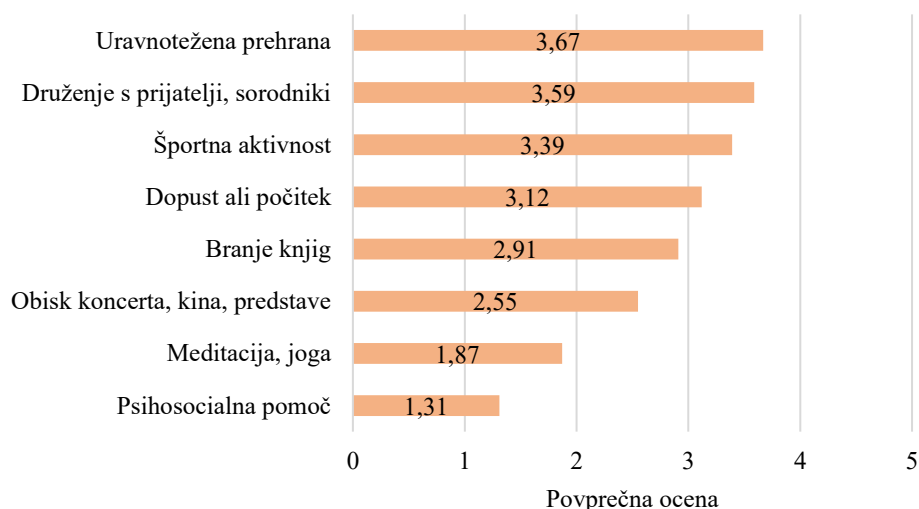
Graf 13: Prikaz povprečne ocene pogostosti zaznavanja navedenih simptomov zaradi službenih obveznosti



Legenda: 1 – zelo redko oz. nikoli, 2 – redko, 3 – občasno, 4 – pogosto, 5 – zelo pogosto

Odgovori sodelujočih v raziskavi kažejo, da anketiranci nobenega od navedenih simptomov v povprečju ne doživljajo pogosto ali zelo pogosto. Izračunana povprečna vrednost kaže, da se anketirani občasno soočajo s čustveno izčrpanostjo, živčnostjo in razdražljivostjo. Redko pa z brezvoljnostjo, nespečnostjo, glavobolom in tesnobo. Med anketiranci je torej v povprečju najbolj razširjena čustvena izčrpanost, najmanj pa občutki tesnobe.

Graf 14: Prikaz povprečne ocene pogostosti skrbi za dobro počutje z navedenimi aktivnostmi



Legenda: 1 – Zelo redko oz. nikoli, 2 – redko, 3 – občasno, 4 – pogosto, 5 – zelo pogosto

Podatki kažejo, da anketirani za svoje dobro počutje v povprečju pogosto skrbijo z uživanjem uravnotežene prehrane ter druženjem s prijatelji in sorodniki. Dobro psihofizično počutje občasno ohranjajo in krepijo z izvajanjem športnih aktivnosti, odhodom na dopust, branjem knjig in obiskom kulturno-umetniških dogodkov. Anketiranci v povprečju redko obiskujejo meditacijo ali joga in psihosocialno pomoč. Zanimiv je podatek, da je kar 83 % anketirancev označilo, da psihosocialno pomoč obiskuje zelo redko oziroma nikoli.

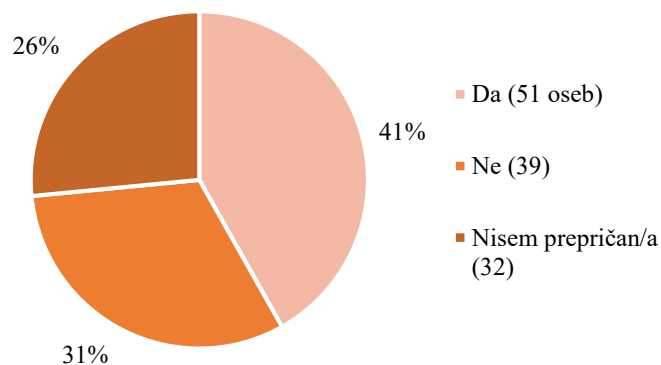
Na odprto vprašanje o tem, koliko časa na dan si anketiranci v povprečju vzamejo za skrb zase je številčni odgovor podalo 34 oseb. Povprečje njihovih odgovorov znaša dve uri dnevno. V spodnji preglednici so prikazane še frekvenice pojavljanja preostalih besedilnih odgovorov.

Preglednica 3: Prikaz besedilnih odgovorov o skrbi zase in frekvenice pojavljanja

Vsebina odgovora	Frekvenca pojavljanja
Ves prosti čas namenim sebi in dejavnostim, ki me polnijo	1
Malo	2
Nič	2
Premalo	2
Po potrebi glede na počutje	2

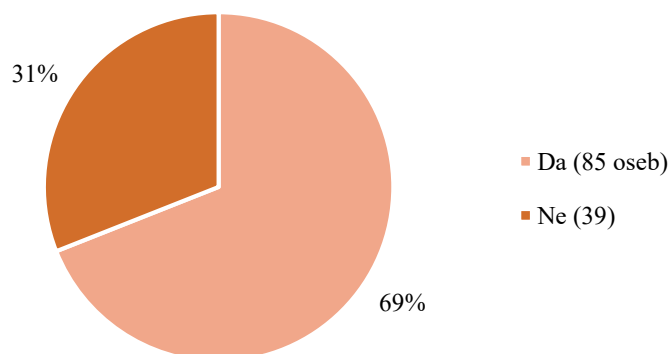
4.6 Obvladovanje psihosocialnih dejavnikov tveganja v okviru delovne organizacije

Graf 15: Prikaz poznavanja odgovornosti delovnih organizacij glede obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganj na delovnem mestu



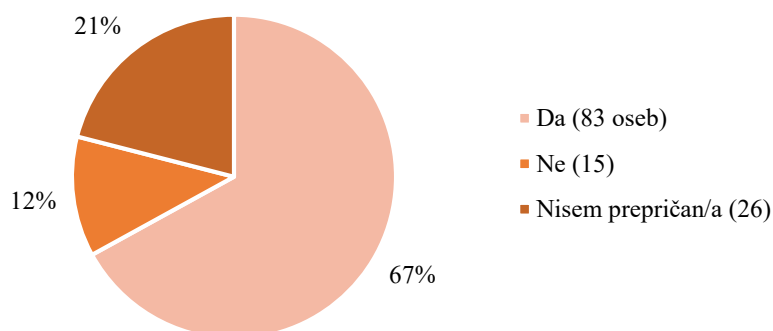
41 % oziroma 51 anketirancev je seznanjenih z odgovornostmi, ki jih imajo delovne organizacije glede obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnih mestih. 31 % anketirancev določil Zakona o varnosti in zdravja pri delu, ki narekuje odgovornosti, ne pozna. O tem pa ni prepričanih preostalih 26 % oziroma 32 anketirancev.

Graf 16: Seznanjenost s Programom promocije zdravja na delovnem mestu



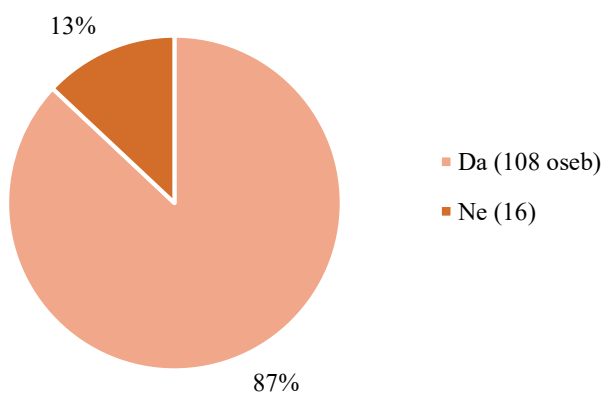
Dobri dve tretjini (69 %) anketirancev sta v delovnem okolju seznanjeni s Programom promocije zdravja na delovnem mestu. V nasprotju z njimi se 31 % anketirancev v službenem okolju s Programom ni srečalo. Pridobljeni podatki torej kažejo, da so sodelujoči v raziskavi s Programom večinoma seznanjeni.

Graf 17: Poznavanje ključne osebe v primeru mobinga ali nasilja na delovnem mestu



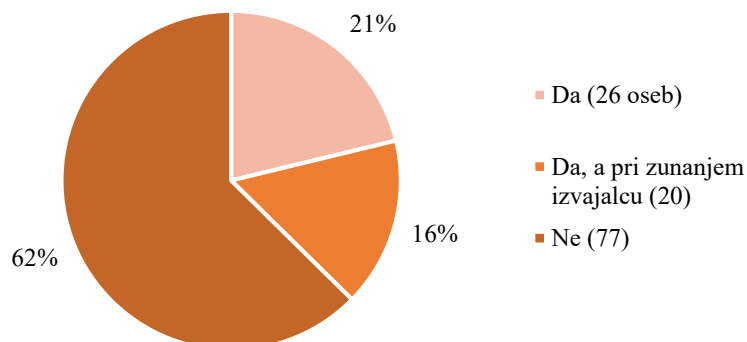
V primeru doživljanja mobinga, nasilja ali nadlegovanja na delovnem mestu 67 % anketirancev ve na katero osebo v delovnem okolju se lahko obrnejo po pomoč. 12 % s tem ni seznanjenih, preostalih 21 % pa glede poznavanja ključne osebe ni prepričanih.

Graf 18: Izvajanje raziskav, ki merijo zadovoljstvo zaposlenih



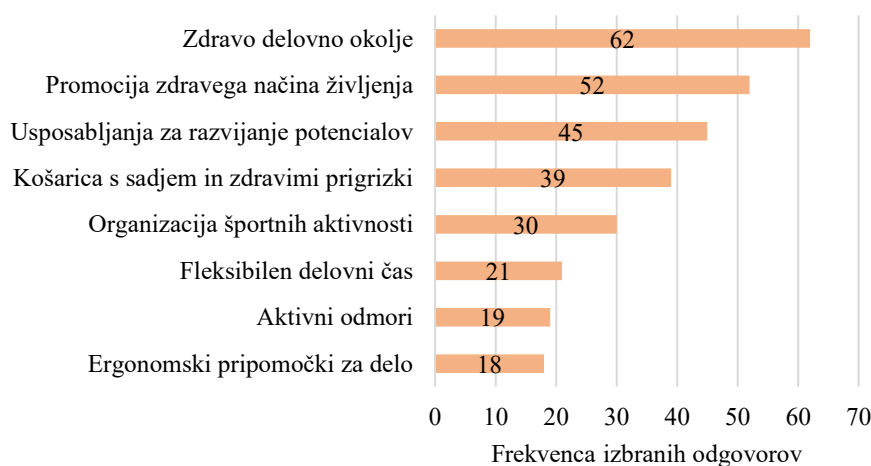
Velika večina (87 %) anketiranih je zaposlena v varstveno delovnih centrih, kjer izvajajo raziskave za ugotavljanje zadovoljstva zaposlenih. Le pri manjšini, oziroma 13 % anketirancev teh raziskav ne opravljajo.

Graf 19: Razpoložljivost psihosocialne pomoči zaposlenim



Na vprašanje, ali je v delovnem okolju zaposlenim na voljo kakršna koli oblika psihosocialne pomoči je več kot polovica (62 %) odgovorila z »Ne«. Psihosocialna pomoč na delovnem mestu je na voljo 21 % anketirancem. Najmanjši delež anketiranih, 16 %, je označil odgovor »Da, a pri zunanjem izvajalcu«.

Graf 20: Oblike krepitev dobrega psihofizičnega počutja na delovnem mestu



Pri vprašanju glede načinov ohranjanja in krepitev dobrega psihofizičnega počutja zaposlenih so anketiranci lahko izbrali enega ali več odgovorov. Največ, 62, jih je označilo odgovor »Zdravo delovno okolje«, ki se nanaša na ustrezno prezračevost, urejenost in osvetljenost. Temu sledi »Promocija zdravega načina življenja«, ki se pojavlja na delovnih mestih 52 anketirancev. Udeležba na usposabljanjih za razvijanje osebnih potencialov in veščin je

omogočena 45 anketirancem, s sadjem in zdravimi prigrizki pa si lahko na delovnem mestu postreže 39 sodelujočih v raziskavi. Odgovor »Organizacija športnih aktivnosti« je bil označen 30-krat, »Fleksibilen delovni čas« 21-krat. Na delovnem okolju anketirancev se najmanjkrat pojavljajo aktivni odmori in uporaba ergonomskih pripomočkov za delo, in sicer v 19. oziroma 18. primerih. Anketiranci so lahko označili tudi odgovor »Drugo, prosim dopišite:«. Tega je izbralo 9 anketiranih, od tega jih je besedilni odgovor podalo 7. V spodnji preglednici so prikazani zapisani odgovori in frekvence pojavljanja.

Preglednica 4: Besedilni odgovori o krepitvi psihofizičnega počutja na delovnem mestu in frekvence pojavljanja

Vsebina odgovora	Frekvenca pojavljanja
Nič	3
Team building	1
Izobraževanja	1
Supervizija	1
Pozitiven odnos v kolektivu	1

4.7 Preverjanje hipotez

Pred začetkom zbiranja podatkov sem oblikovala šest hipotez. Glede na podatke, ki sem jih pridobila z raziskavo, sem jih potrdila ali ovrgla. Svoje ugotovitve predstavljam v nadaljevanju.

Hipoteza 1: Najpogostejši vzrok med osebnimi dejavniki, ki zaposlenim predstavlja vir stresa, je čustvena obremenjenost zaradi dela.

Na podlagi podatkov, ki sem jih pridobila, lahko prvo hipotezo potrdim. Najvišjo frekvenco (56) odgovorov na vprašanje o tem, kateri osebni dejavniki anketirancem povzročajo največ stresa, je dosegel odgovor »Čustvena obremenjenost zaradi dela«.

Hipoteza 2: Najpogostejši vzrok med organizacijskimi dejavniki, ki zaposlenim predstavlja vir stresa, so preobsežne delovne zadolžitve.

Pri drugi hipotezi sem predvidevala, da bodo anketiranci na vprašanje o organizacijskih dejavnikih, ki jim povzročajo stres, največkrat označili odgovor »Preobsežne delovne zadolžitve«. Pa to ni bilo tako, saj je to bil drugi najpogostejši odgovor. Izbralo ga je 40 % anketiranih, ki so odgovarjali na to pogojno vprašanje. Največ, kar 69 % anketirancev je označilo odgovor »Pomanjkanje kadra«. Druga hipoteza je bila torej napačna.

Hipoteza 3: Zaposleni zaradi službenih obveznosti najpogosteje doživljajo živčnost.

S tretjo hipotezo sem napovedala, da zaposleni v varstveno delovnih centrih kot posledico službenih obveznosti najpogosteje doživljajo živčnost. Tudi ta hipoteza je napačna, saj se anketiranci v povprečju najbolj pogosto soočajo s čustveno izčrpanostjo. Izračunana je bila povprečna ocena 2,78, kar pomeni, da povprečno to doživljajo občasno.

Hipoteza 4: Več kot polovica anketirancev se ne strinja ali povsem ne strinja, da težko usklajujejo poklicno in zasebno življenje.

To hipotezo sem preverjala z vprašanjem, kjer so anketiranci ocenjevali svojo stopnjo strinjanja z navedenimi trditvami, ki se nanašajo na zasebno in poklicno življenje. Ena od trditev je bila »Težko usklajujem delo in družinsko življenje«, z njo pa se skupno ne strinja oziroma povsem ne strinja 63 % anketirancev. To pomeni, da je zastavljena hipoteza pravilna.

Hipoteza 5: Anketiranci za svoje dobro počutje najbolj pogosto skrbijo z druženjem s prijatelji in sorodniki, najmanj pogosto pa z obiskovanjem psihosocialne pomoči.

Hipotezo lahko delno potrdim in delno ovržem. Anketiranci za svoje dobro počutje v povprečju najbolj pogosto skrbijo s pripravo in uživanjem uravnotežene prehrane. Izračunana povprečna vrednost znaša 3,67 in pomeni, da to počnejo pogosto. Prvi del hipoteze je torej napačen. Pravilno sem napovedala drugi del, in sicer, da anketirani za svoje dobro počutje najmanj pogosto uporabljajo psihosocialno pomoč. Odgovor »Zelo redko oziroma nikoli« so označili kar 103 anketirani oziroma 83 % vseh sodelujočih v raziskavi.

Hipoteza 6: Manj kot polovica anketirancev je seznanjena z odgovornostmi delovne organizacije glede obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu.

Hipotezo lahko potrdim, saj so podatki raziskave pokazali, da je z odgovornostmi delovnih organizacij glede obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu seznanjenih 41 % anketiranih. 31 % z njimi ni seznanjenih, 26 % pa glede tega ni prepričanih.

5. RAZPRAVA

Z diplomskim delom sem želela raziskati področje psihosocialnih dejavnikov tveganja v varstveno delovnih centrih v Sloveniji. Svoje ugotovitve in sklepe bom v nadaljevanju povezala s teoretičnimi izhodišči različnih avtorjev.

Med sodelujočimi v raziskavi večinski delež oziroma 81 % anketirancev predstavljajo osebe ženskega spola. Ta podatek me ni presenetil, saj sem ga glede na spolno zastopanost žensk na področju socialnega varstva pričakovala. Prav tako zame niso bili presenetljivi rezultati glede oblik zaposlitve anketirancev. Ti namreč kažejo, da ima največ sodelujočih v raziskavi z delodajalcem sklenjeno pogodbo za nedoločen čas, svoje delo pa opravljajo v polnem obsegu. V Sloveniji to velja za najpogostejšo obliko dela (Slovenska poslovna točka, 2024).

V prvem delu raziskave, ki sem jo opravila za namen diplomske naloge, sem se osredotočila na doživljanje stresa na delovnem mestu. Gre za pomemben dejavnik, ki vpliva na zdravje in dobro počutje zaposlenih ter posledično na njihovo delovno uspešnost. Lazarus in Folkman (1984, str. 32) menita, da stres na delovnem mestu pogosto izhaja iz neravnovesja med zahtevami dela in posameznikovimi sposobnostmi, ki jih ima za obvladovanje teh zahtev. Rezultati kažejo, da kar 47 % anketiranih meni, da se v njihovem delovnem okolju ne posveča dovolj pozornosti problematiki stresa na delovnem mestu. Organizacijsko okolje, ki te problematike na naslavlja v zadostni meri, lahko prispeva k negativnim posledicami, tako za zaposlene kot tudi za organizacijo kot celoto, vključno z zmanjšano produktivnostjo, povečano fluktuacijo in absentizmom (Cooper, Dewe in O'Driscoll, 2001, str. 16). 29 % anketirancev je bilo glede pozornosti namenjene stresu neodločenih, kar je lahko znak pomanjkljive komunikacije oziroma razumevanja obstoječih praks in ukrepov na delovnem mestu. Najmanjši delež, 24 % anketiranih, meni, da je omenjeni problematiki namenjena zadostna pozornost. Učinkovito omejevanje in preprečevanje stresa je torej mogoče, pri tem pa ima zagotovo pomembno vlogo angažiranost vodstva delovnih organizacij. Quick in Quick (2004) poudarjata pomen celostnega pristopa, ki vključuje organizacijske spremembe in podporo posameznikom. Pri oblikovanju programov oziroma ukrepov za obvladovanje stresa je pomembno tudi vključevanje zaposlenih, saj lahko s tem povečamo njihovo učinkovitost ter zaznavanje omenjenih ukrepov.

Stres je še posebej prisoten v poklicih pomoči, kjer so zaposleni pogosto izpostavljeni fizičnem in čustvenem naporu pri delu z ljudmi, z različnimi potrebami. Iz tega razloga zato ni presenetljiv podatek, da je 71 % anketirancev svoje delo ocenilo kot stresno ali zelo stresno.

Maslach in Jackson (1981, str. 2) ugotavljata, da poklici, ki vključujejo delo z ranljivimi skupinami pogosto povzročajo visoko stopnjo stresa zaradi čustvene obremenjenosti in odgovornosti. Prav čustvena obremenjenost zaradi dela je bil najpogostejše označen osebni dejavnik, ki anketirancem povzroča največ stresa. Maslach in Leiter (2016a) ta dejavnik tveganja definirata kot čustveno izčrpanost zaradi delovnih nalog, kar lahko vodi v utrujenost, zmanjšanje motivacije in posledično v izgorelost. Avtorja (ibid.) menita, da je čustvena obremenjenost eden od ključnih elementov v teoriji izgorelosti in glavni kazalnik visokih ravni stresa pri delu. Zaposleni v varstveno delovnih centrih so na različne načine vpeti v življenja uporabnikov, zato se med njimi pogosto stekajo bolj osebne vezi, ki vključujejo tudi čustveno komponento. Schaufeli in Bakker (2004) sta v raziskavi prišla do sklepa, da so naloge, ki zahtevajo čustveno angažiranost (na primer v zdravstvu, socialnem delu in izobraževanju) pogosto povezane z višjim tveganjem za stres. Slednjega povzroča tudi drugi najpogostejši odgovor anketirancev, in sicer premajhen vpliv na svoje delo, kar nakazuje na pomanjkanje nadzora nad delovnimi nalogami. Temu sledi prevelika odgovornost na delu in težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Greenhaus in Beutell (1985, str. 76) menita, da čezmerno usklajevanje področij dela in družine povzroči konflikt, ki negativno vpliva, tako na osebno kot profesionalno življenje posameznika. Anketiranci so kot vir stresa redkeje označili pomanjkanje znanja za opravljanje nalog in strah pred izgubo zaposlitve, kar je, glede na to, da ima večina sklenjeno delovno pogodbo za nedoločen čas, pričakovano.

Med dejavniki povezanimi z organizacijo delovnega okolja in dela, ki zaposlenim povzročajo občutek stresa je bil največkrat označen odgovor »Pomanjkanje kadra«. Gre za dejavnik, ki je na področju socialnega varstva dobro poznan, a še vedno nerazrešen. Pomanjkanje kadra od zaposlenih zahteva, da opravijo več nalog v krajšem času in so hkrati dostopni večjemu številu uporabnikov, kot bi sicer bili, če bi bilo število zaposlenih višje. Vse to nedvomno vpliva na njihovo psihično in fizično počutje ter dolgoročno vpliva na učinkovitost in zadovoljstvo pri delu. S tem sta povezana tudi naslednja najpogostejše izbrana odgovora, in sicer »Preobsežne delovne zadolžitve« in »Nesorazmernost vloženega napora v delo in osebnega dohodka«. Blau (1964) na to temo piše o teoriji socialne izmenjave, ki poudarja, da zaposleni pričakujejo pravično nagrado za svoj trud. Če te ne dobijo, doživljajo frustracije, ki povečujejo stres in zmanjšujejo motivacijo. Z manjšo učinkovitostjo so povezane tudi nejasno opredeljene delovne vloge, ki predstavljajo dejavnik stresa 27 anketirancem. Temu sledi omejenost z zakonodajo in premalo priznanja za opravljeno delo. S slabimi odnosi v kolektivu se srečuje najmanj anketirancev. House (1981, str. 47) navaja, da pozitivni odnosi na delovnem mestu zmanjšujejo

stres ter povečujejo občutek pripadnosti in socialne podpore. Vse to nedvomno prispeva k boljšemu vzdušju v varstveno delovnih centrih, ki ga v prvi vrsti občutijo njihovi uporabniki.

Raziskava je pokazala, da bi v primeru čezmernega doživljanja stresa več kot polovica anketirancev pomoč poiskala v delovnem okolju. Rezultat ni presenetljiv, saj si posamezniki s sodelavci pogosto delijo podobne delovne izkušnje ter se soočajo s podobnimi dilemami in preizkušnjami. Zaradi tega drug drugega dobro razumejo in se posledično lažje pogovorijo o potencialnih rešitvah. Na to temo se nanaša Hochschildova (1983) teorija emocionalnega dela, ki pravi, da intenzivno delo z ljudmi, ki vključuje čustvene zahteve, spodbuja oblikovanje močnih vezi med sodelavci, ki si delijo skupne izzive. To lahko povežem z zaposlenimi v varstveno delovnih centrih, kjer je čustvena obremenitev pogosto visoka. Manjši delež respondentov bi pomoč poiskalo pri partnerju, družinskih članih ali prijateljih. Ti jim zagotovo lahko nudijo čustveno oporo, vendar zaradi slabšega razumevanja okoliščin problema težje svetujejo pri reševanju težav. Le 7 % anketiranih bi se v primeru čezmernega stresa posvetovali z zdravnikom. Menim, da ta rezultat ni presenetljiv, saj je zdravniška pomoč v večini primerov zadnja možnost pomoči in je uporabljena takrat, ko se posameznik že sooča s simptomi izgorelosti. 10 % anketirancev bi težavo poskušalo rešiti samostojno, brez pomoči drugih. Razlogi za to so različni, eden od njih pa je verjetno tudi stigma, ki je povezana z iskanjem pomoči za težave, povezane z duševnim zdravjem. Ta je še vedno dokaj razširjena, še posebej v manjših, ruralnih okoljih.

V drugem delu raziskave sem se osredotočila medsebojne odnose v delovnem kolektivu. Najvišjo povprečno vrednost strinjanja je dosegla trditev o tem, da so anketirancem odnosi v kolektivu pomembni. Prav tako rezultati kažejo, da spori med sodelavci niso pogosti. Če to povežem z nekaterimi prejšnjimi rezultati, lahko sklenem, da je kolektivno vzdušje v varstveno delovnih centrih na splošno kakovostno. Edmondson (1999) poudarja, da občutek varnosti in pripadnosti kolektivu spodbuja inovativnost, sodelovanje in učenje. Vse to zagotovo prispeva tudi k dobrim odnosom z uporabniki in uporabnicami. Anketiranci so z odnosi z nadrejenimi dokaj zadovoljni, njihova mnenja pa so nekoliko bolj razpršena pri zaznavanju neenake obravnave zaposlenih. Del anketiranih to zaznava, medtem ko drugi tega ne občutijo. Prav tako so bili rezultati razpršeni pri trditvi, ki se nanaša na zaupanje med zaposlenimi in vodstvom. Povprečna ocena znaša 2,98, kar pomeni, da se anketirani z njo, niti strinjajo niti ne strinjajo. Pomanjkanje zaupanja v delovnih organizacijah lahko predstavlja problem, saj je to ključno za kakovostno sodelovanje in doseganje skupnih ciljev. Raziskava je pokazala nizko stopnjo

zaznane tekmovalnosti med sodelavci in nadzora s strani nadrejenih. Tega se vsebinsko dotika teorija, o kateri pišeta Deci in Ryan (1985), ki pravi, da čezmeren nadzor zmanjšuje notranjo motivacijo, medtem ko lahko zmerna tekmovalnost spodbuja dosežke.

Tretji sklop vprašalnika se nanaša na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Rezultati kažejo, da 78 % anketirancev dela dlje od predvidenega delovnega časa le nekajkrat letno ali nikoli. Nekajkrat mesečno delavnik podaljša 19 % anketiranih, vsak teden pa le manjšina oziroma 4 %. V nadaljevanju sklopa sem želela raziskati, v kolikšni meri se anketiranci strinjajo s trditvami, ki so povezane z njihovim delovnim in zasebnim življenjem. Najvišji povprečni oceni strinjanja sta dosegli trditvi, ki se nanašata na svobodo koriščenja prostih dni in ustreznost delovnega časa. Deci in Ryan (ibid.) navajata, da zaposleni kažejo večjo stopnjo motiviranosti in zadovoljstva, če imajo nadzor nad svojim delovnim časom. Menim, da je tovrstna prilagodljivost pri delu pomemben element, ki pripomore k lažjemu obvladovanju ravnovesja med delom in družino. Na ta način se pri posameznikih zmanjšuje stres, hkrati pa so bolj motivirani in produktivni v delovnem okolju. To pa ne drži v primerih, kadar zaposleni v prostem času ne zmorejo odmisлити službenih obveznosti. Povprečna ocena strinjanja pri omenjeni trditvi kaže na to, da so številni anketiranci pod stresom zaradi prepletenosti delovnih in osebnih obveznosti. Greenhouse in Beutell (1985, str. 77) pojasnjujeta, da se konflikt med delom in življenjem pojavi, ko so zahteve obeh področij visoke in se prekrivajo. Višji standardni odklon sicer kaže na to, da se zaznavanje tega konflikta med anketiranci razlikuje. To pomeni, da so nekateri pri ločevanju obveznosti iz obeh področij uspešni, nekaterim pa to predstavlja težavo. Enako velja tudi pri trditvi glede prilagajanja partnerjev in družinskih članov na naravo dela anketirancev, kjer so posamezni podatki prav tako razpršeni. 30 % sodelujočih v raziskavi se strinja ali povsem strinja, da je prilagoditev ožjega družinskega kroga potrebna. Scholarios in Marks (2004, str. 68) s teorijo načrta usklajevanja ugotavljata, da zahteven ali nefleksibilen delovni čas predstavlja dodatne izzive za družinsko življenje. To zagotovo drži, a so ti izzivi z razumevanjem in prilagodljivostjo vseh vpletenih povsem rešljivi. K temu lahko prispeva tudi podpora delovnega okolja v zvezi z družinskimi obveznostmi, ki je glede na povprečno oceno strinjanja visoka. Večina anketirancev je sicer podala oceni strinjanja, ki nakazujeta na to, da so pri usklajevanju in razmejevanju poklicnega in zasebnega življenja uspešni. Slednje se sklada s teorijo, o kateri piše Hill (2005, str. 797), ki trdi, da z ustrezno podporo na delovnem mestu, kot sta prilagodljivost delovnega časa in razumevanje vodstva, zaposleni lažje usklajujejo obveznosti v domačem okolju in službi.

Četrty sklop vprašanj sem namenila skrbi za lastno dobro počutje zaposlenih. Med simptomi, ki jih anketiranci doživljajo zaradi službenih obveznosti, so najpogostejše poročali o čustveni izčrpanosti. To Maslach in Jackson (1981, str. 99) opredeljujeta kot glavno dimenzijo izgorelosti. Gre za simptom, ki se pogosto pojavi pri posameznikih, ki so dolgotrajno izpostavljeni zahtevam dela, kar vodi do nižje ravni energije in čustvene utrujenosti. Anketiranci so v manjši meri poročali o preostalih simptomih, kot so brezvoljnost, glavobol, živčnost in nespečnost. Najmanj anketirancev se sooča z občutki tesnobe. Kot najbolj pogosti načini skrbi za dobro psihofizično počutje so se izkazali uživanje uravnotežene prehrane, druženje s prijatelji ter športna aktivnost. Ti rezultati zame niso bili presenetljivi, saj gre za zelo dostopne in razširjene oblike skrbi zase. Nekoliko manj pogosti so bili odgovori, ki se nanašajo na koriščenje dopusta, branje knjig in obisk kulturno-umetniških prireditev. Zame je presenetljiv podatek, da 83 % anketiranih zelo redko ali nikoli ne obiskuje psihosocialne pomoči. Nizka uporaba formalnih virov pomoči in podpore je lahko povezana z družbenimi predsodki, ki posameznike pogosto odvrčajo od iskanja strokovne pomoči. Kljub temu bi bila slednja, glede na naravo dela zaposlenih v varstveno delovnih centrih, zagotovo uporabna in učinkovita. Večjo dostopnost do podpore bi lahko zagotovili z organizacijo psihosocialne pomoči v okviru posameznih delovnih organizacij. Raziskovanju tega področja sem pozornost namenila v nadaljevanju.

Zadnji sklop vprašanj je bil namenjen pridobivanju podatkov o obvladovanju psihosocialnih dejavnikov tveganja v okviru delovnih organizacij. Omejevanje tveganj na delovnem mestu je zakonska odgovornost delodajalcev, zato me je najprej zanimalo, v kolikšni meri so zaposleni sploh seznanjeni z določili, ki jih narekuje Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Izkazalo se je, da jih ne pozna oziroma o tem ni prepričanih več kot polovica anketiranih. Pomanjkljiva seznanjenost z zakonskimi določili, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu, lahko med drugim kaže tudi na pomanjkanje izobraževanja v delovnih organizacijah. Vladna agencija za zaščito zdravja in varnosti delavcev v Združenem kraljestvu – HSE (2007, str. 16) izpostavlja izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih kot ključno za obvladovanje psihosocialnih dejavnikov tveganja in zmanjševanja stresa na delovnem mestu. V nasprotju s tem je seznanjenost s Programom promocije zdravja na delovnem mestu med anketiranci relativno visoka, saj ga pozna 69 % anketirancev. To potrjuje trditve, da imajo tovrstni programi pomembno vlogo pri krepitvi zdravja in dobrega počutja zaposlenih (Goetzel in Ozminkowski, 2008, str. 316). Na počutje pa v veliki meri vplivajo tudi odnosi v kolektivu. Večina oziroma 67 % anketiranih ve na koga v delovnem okolju se lahko obrne po pomoč, v primeru doživljanja

mobinga, nasilja ali nadlegovanja. To kaže na pozitiven kolektivni duh, ki zaposlenim omogoča podporo v primeru konfliktov ali drugih medsebojnih izzivov. Kljub temu preostali delež, ki ne ve ali ni prepričan glede ključne osebe za pomoč, pomeni, da je v določenih kolektivih potrebno dodatno ozaveščanje zaposlenih. Že v prejšnjem odstavku sem omenila idejo o organizaciji psihosocialne pomoči zaposlenim v okviru delovne organizacije. Ta je neposredno ali posredno pri zunanjih izvajalcih omogočena le manj kot polovici anketirancem (37 %). Raziskave kažejo, da je tovrstna podpora ključna za preprečevanje izgorelosti in izboljšanje splošnega zadovoljstva zaposlenih (Maslach in Leiter, 2016b, str. 355). Menim, da to še posebej velja v poklicih, kjer je kontinuiran osebni stik z uporabniki del vsakdana in so zaposleni na različne načine čustveno vpeti v svoje delo. Kljub pomanjkanju strokovne podpore pa delodajalci psihofizično počutje zaposlenih krepijo na druge načine. Najpogosteje gre za oblikovanje ustreznega delovnega okolja in promocijo zdravega načina življenja. Organizacija športnih aktivnosti, fleksibilen delovni čas in aktivni odmori so sodelujočim v raziskavi na voljo manj pogosto, kljub temu pa jim dajejo možnost za izboljšanje dobrega počutja.

Kritično ovrednotenje uporabljene metodologije:

Za raziskovanje psihosocialnih dejavnikov tveganja in skrbi zase pri zaposlenih v varstveno delovnih centrih sem se odločila za uporabo kvantitativne raziskave. Z zbiranjem številčnih podatkov in kasnejšo statistično analizo sem pridobila zanimive rezultate in splošen uvid na raziskovano področje. Raziskava ni reprezentativna, saj bi za rezultate, ki bi jih lahko posplošila na celotno populacijo, potrebovala večje število anketirancev. Merski instrument je sestavljen iz petih vsebinskih sklopov, zaradi česar sem lahko raziskala različne dejavnike tveganja. V vprašalnik sem vključila tista tveganja, ki so jim zaposleni običajno najbolj pogosto izpostavljeni in imajo posledično z njimi največ izkušenj. Menim, da je bil obseg vprašalnika ustrezen, in od anketirancev ni zahteval dolgotrajnega reševanja. Povprečen čas sodelovanja v raziskavi znaša 8 minut in 20 sekund. Zaradi predhodno navedenih razlogov bi merski instrument ocenila kot ustrezen.

Kot predlog za nadaljnje raziskovanje oziroma pridobivanje bolj natančnih rezultatov bi izpostavila izvedbo kvalitativne raziskave. Ta bi bila še posebej primerna za raziskovanje psihosocialnih dejavnikov tveganja v posameznih varstveno delovnih centrih. Na ta način bi lahko prišli do sklepov, katera tveganja so v določenih centrih najbolj problematična, hkrati pa lažje oblikovali konkretne ukrepe za zmanjševanje oziroma omejevanje stresa pri zaposlenih.

V populacijo raziskave sem vključila vse zaposlene v varstveno delovnih centrih, ne glede na njihovo delovno mesto. Za to sem se odločila predvsem z vidika pridobivanja splošnega pogleda na razširjenost dejavnikov tveganja. Populacijo prihodnjih raziskav bi lahko predstavljali zgolj skupinski habilitatorji, varuhi in delovni inštruktorji, torej osebe, ki z uporabniki preživijo večji del njihovega bivanja v varstveno delovnem centru. Te rezultate bi bilo zanimivo primerjati z ugotovitvami moje raziskave.

Kot negativno točko moje raziskave bi izpostavila način pošiljanja povezave do anketnega vprašalnika celotni populaciji. Povezavo sem namreč poslala na elektronske naslove posameznih varstveno delovnih centrov, ki sem jih našla na njihovih spletnih straneh in prosila za prepošiljanje drugim zaposlenim. Pregleda nad tem, koliko oseb je povezavo dejansko prejelo, nimam, verjetno pa do nje niso dostopali vsi zaposleni.

6. SKLEPI

V nadaljevanju predstavljam sklepe, ki se nanašajo na podatke, pridobljene v raziskavi.

- Skoraj polovica anketirancev (47 %) meni, da se v njihovem delovnem okolju ne posveča dovolj pozornosti problematiki stresa na delovnem mestu.
- Več kot dve tretjini anketiranih sta svoje delo ocenili kot stresno ali zelo stresno.
- Anketiranim najpogosteje stres povzročata čustvena obremenjenost in pomanjkanje kadra.
- V primeru čezmernega stresa na delovnem mestu bi anketiranci pomoč najprej poiskali v delovnem okolju, in sicer pri sodelavcih in nadrejenih.
- Večina anketiranih (69 %) je z odnosi z nadrejenimi zadovoljna.
- Skoraj polovica anketirancev (46 %) zaznava neenako obravnavo zaposlenih.
- Dve tretjini anketiranih uspešno usklajujeta delo in družinsko življenje.
- Anketirani se zaradi službenih obveznosti najpogosteje soočajo s čustveno izčrpanostjo, najmanj pogosto pa z občutki tesnobe.
- Anketiranci za svoje dobro počutje najpogosteje skrbijo z uživanjem uravnotežene prehrane.
- 83 % anketirancev nikoli ali zelo redko obiskuje psihosocialno pomoč.
- Anketiranci si za skrb za lastno dobro počutje v povprečju vzamejo dve uri dnevno.
- Manj kot polovica anketiranih pozna odgovornosti delovnih organizacij glede obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganj na delovnem mestu.
- Dobri dve tretjini anketirancev (69 %) sta v delovnem okolju seznanjeni s Programom promocije zdravja na delovnem mestu.
- Tretjina anketiranih ne ve oziroma ni prepričanih, na koga v službenem okolju se lahko obrnejo v primeru doživljanja nasilja na delovnem mestu.
- Velika večina anketirancev (87 %) je zaposlena v varstveno delovnih centrih, kjer z raziskavami ugotavljajo zadovoljstvo zaposlenih.
- Več kot polovici anketiranim (62 %) ni v delovnem okolju na voljo nobena oblika psihosocialne pomoči.
- Dobro psihofizično počutje na delovnem mestu anketirancev se najpogosteje krepi z zagotavljanjem zdravega delovnega okolja (ustrezno prezračeno, osvetljeno, urejeno).

7. PREDLOGI

Rezultati raziskave so pokazali, da večina zaposlenih v varstveno delovnih centrih svoje delo ocenjuje kot stresno. V povezavi s tem skoraj polovica anketiranih meni, da se na delovnem mestu namenja premalo pozornosti doživljanju stresa. Na podlagi navedenih podatkov bi vodstvu centrov predlagala večjo proaktivnost na področju obvladovanja stresorjev na delovnem mestu. Zaposlenim bi bile lahko v pomoč delavnice in napotki o tem, kako se učinkovito soočiti z obremenilnimi dejavniki, ki povzročajo nastanek stresa. Pri tem je zelo pomembna tudi sposobnost prepoznavanja prvih znakov izgorelosti in čustvene izčrpanosti, ki sta prav tako rezultat čezmernega doživljanja stresorjev. Čustveni izčrpanosti je še posebej izpostavljena populacija raziskave, ki je vsakodnevno v stiku z uporabniki, njihovimi življenjskimi situacijami in potrebami. Prav zaradi tega zaposleni v zasebnem življenju pogosto težko odmislijo službeno dogajanje. Menim, da je pri obvladovanju vseh naštetih dejavnikov ključnega pomena strokovna pomoč in podpora, ki bi jo lahko organiziralo vodstvo posameznih centrov. Temu lahko dodam podatek iz raziskave, ki pravi, da je 37 % anketiranim v okviru delovne organizacije na voljo psihosocialna pomoč. Organizacija tovrstne podpore je torej popolnoma uresničljiva, potrebna je le angažiranost, tako vodstva in tudi zaposlenih, da bi po taki obliki pomoči posegali brez vnaprej postavljenih stereotipov.

S prvim predlogom je povezan tudi drugi, in sicer vzpostavitev sistema supervizije. Ta se je med odprtimi odgovori pojavila le enkrat, vendar menim, da bi bilo njeno izvajanje smiselno razširiti tudi v ostale varstveno delovne centre. Med individualnimi ali manjšimi supervizijskimi skupinami bi lahko zaposleni delili svoje izkušnje, dileme in morebitne stiske s katerimi se soočajo med opravljanjem svojega dela. Supervizijska srečanja bi bila še posebej primerna za zaposlene na področju osnovne in socialne oskrbe oziroma za tiste, katerih delo kontinuirano poteka v skupini uporabnikov. Na ta način bi se lahko zmanjšal odstotek doživljanja čustvene obremenjenosti. Ta je bila namreč v raziskavi najpogostejše označen osebni dejavnik, ki povzroča stres.

Kadrovska podhranjenost je na področju socialnega varstva pogosto omenjena in vpliva tudi na počutje zaposlenih. V raziskavi se je pomanjkanje kadra pokazal kot najbolj pogost dejavnik v delovnem okolju, ki zaposlenim povzroča stres. Rešitev tega problema vsekakor ni enostavna in hitra, kljub temu pa bi bilo treba usmeriti več moči v rešitev tega problema. Majhna številčnost kadra pomeni več delovnih obveznosti za posameznega zaposlenega, preobremenjenost pa lahko na koncu vodi v izgorelost in posledično daljšo bolniško odsotnost.

Število zdravih zaposlenih se na ta način še dodatno zmanjša. Preprostega predloga za rešitev te problematike ni, država pa bi morala področju socialnega varstva nameniti več posluha in dodatne vire financiranja.

Rezultati izvedene kvantitativne raziskave so pokazali splošen oris psihosocialnih dejavnikov tveganja. Menim, da bi bilo za bolj natančne rezultate smiselno opraviti raziskavo individualno po posameznih varstveno delovnih centrih. Na ta način bi lahko prišli do boljšega pregleda nad obvladovanjem stresorjev in lahko bi oblikovali konkretne ukrepe glede na ugotovljeno dejansko stanje. V tem primeru bi bila smiselna izvedba kvalitativne raziskave, saj bi poglobljeni besedni opisi predstavljali trden temelj in oporo pri zagotavljanju ukrepov za zmanjševanje psihosocialnih tveganj.

8. UPORABLJENA LITERATURA

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.

Broughton, A. (2010). *Work-related stress*. Pridobljeno 15. 11. 2023 s https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1004059s/tn1004059s.pdf

Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. Pridobljeno 15. 11. 2023 s https://www.researchgate.net/publication/228079357_Construction_and_Initial_Validation_of_a_Multidimensional_Measure_of_Work-Family_Conflict

Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout: Job Stress in the human service*. Beverly Hills: Sage Publications.

Cink, T. (2008). Organizacijski dejavniki stresa v profesiji socialnega dela. *Socialno delo*, 47(1/2). Pridobljeno 11. 10. 2024 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Organizacijski_URN_NBN_SI_DOC-FDA1RM08.pdf/2019012409512901/

Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Pridobljeno 6. 1. 2025 s <https://sk.sagepub.com/book/mono/preview/organizational-stress.pdf>

Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzales, E. (2000). *Research on Work-related Stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer

Drapeau, A., Marchand, A., & Beaulieu-Prevost, D. (2012). Epidemiology of Psychological Distress. V L. L'bate (ur.), *Mental Illnesses-Understanding, Prediction and Control* (str. 105-135). London: IntechOpen.

Ducharme, L. J., Knudsen, H. K., & Roman, P. M. (2008). Emotional exhaustion and turnover intention in human service occupations: the protective role of coworker support. *Sociological Spectrum*, 28, 81-104. Pridobljeno 22. 11. 2023 s <https://eds-s-ebscohost->

com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=ad26315d-324c-4b07-ac71-b3035bae57e3%40redis

Duševno zdravje. (b.d.). Pridobljeno 7. 11. 2023 s <https://pzd.razvoj.dev/category/podrocja/dusevno-zdravje/>

Edimansyah, B. A., Rusli, B. N., Naing, L., Mohamed Rusli, B. A., Winn, T., & Tengku Mohamed Ariff, B. R. H. (2008). Self-perceived Depression, Anxiety, Stress and Their Relationships with Psychosocial Job Factors in Male Automotive Assembly Workers. *Industrial Health* 46(1), 90-100. Pridobljeno 22. 11. 2023 s https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/46/1/46_1_90/_pdf/-char/en

Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. Pridobljeno 7. 1. 2025 s <https://journals.sagepub.com/doi/10.2307/2666999>

Eurofound (2011). *Links between quality of work and performance*. Pridobljeno 13. 11. 2023 s <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2011/links-between-quality-work-and-performance>

Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu (2009). *Vodnik po duševnem zdravju s poslovnega vidika* [pdf]. Pridobljeno 14. 11. 2023 s http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/MentalHealth_Broschuere_businesscase.pdf.

Evropska agencija za zdravje in varnost pri delu. (2010). *Promocija zdravja na delovnem mestu za delodajalce*. Pridobljeno 13. 11. 2023 s https://osha.europa.eu/sites/default/files/fs93_whp_employers_sl.pdf

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2022). *Psihosocialna tveganja in stres na delovnem mestu*. Pridobljeno 15. 11. 2023 s <https://osha.europa.eu/sl/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (b.d.). *Organizacija dela in psihosocialna tveganja*. Pridobljeno 26. 6. 2024 s <https://vzd.mddsz.gov.si/varnost-in-zdravje-pri-delu/informacije-po-temah/psihosocialna-tveganja/organizacija-dela-in-psihosocialna-tveganja>

French, J. R. P., & Caplan, R. D. (1970). Psychosocial factors in coronary heart disease. *Industrial Medicine*, 39. Pridobljeno 15. 11. 2023 s <https://core.ac.uk/download/pdf/80642676.pdf>

Gardell, B. (1976). Reactions at Work and Their Influence on Nonwork Activities: An Analysis of a Sociopolitical Problem in Affluent Societies. *Human Relations*, 29(9), 885-904. Pridobljeno 16. 11. 2023 s <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872677602900905>

Goetzel, R. Z., & Ozminskiowski, R. J. (2008). The health and cost benefits of work site health-promotion programs. *Annual Review of Public Health*, 29, 303-323. Pridobljeno 8. 1. 2025 s https://health.uconn.edu/occupational-environmental/wp-content/uploads/sites/25/2016/03/review_publichealth.pdf

Golob, T. (2020). *Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja družin iz vaškega okolja* (Diplomsko delo). Pridobljeno 14. 10. 2024 s <https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=133717&lang=slv>

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. Pridobljeno 15. 11. 2023 s https://www.researchgate.net/publication/259309989_Source_of_Conflict_Between_Work_and_Family_Roles

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. Pridobljeno 15. 11. 2023 s <https://eds-s-ebscohost-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=9eb633c9-3b5b-48ff-8ebc-3737be999072%40redis>

Hammig, O., Gutzwiller, F., & Bauer, G. (2009). Work-life conflict and associations with work- and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: a nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health*, 9. Pridobljeno 15. 11. 2023 s <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-9-435>

Health and Safety Executive (2007). *Managing the causes of work-related stress* [pdf]. Pridobljeno 8. 1. 2025 s <https://safetyresourcesblog.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/10/managing-the-causes-of-work-related-stress-a-step-by-step-approach-using-management-standards.pdf>

Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819. Pridobljeno 8. 1. 2025 s <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/0192513X05277542>

Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgenson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356. Pridobljeno 25. 3. 2024 s <https://web-p-ebshost-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=dc54fdc1-6f99-4210-9f9d-9dbd38300c3e%40redis>

Hupke, M. (2012). *Psychosocial risks and workers health*. Pridobljeno 14. 11. 2023 s <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-workers-health>

Inšpektorat Republike Slovenije za delo. (2014). *Ugotovitve IRSD glede stanja na področju psihosocialnih dejavnikov tveganja v Sloveniji*. Pridobljeno 14. 11. 2023 s http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/IRSD_gradivo_23-04-2014.docx

Jennen, J. G. M., Jansen, N. W. H., Amelsvoort, L. G. P. M., Slangen, J. J. M., & Kant, I. J. (2021). Associations between depressive complaints and indicators of labour participation among older Dutch employees: a prospective cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94, 391-407. Pridobljeno 29. 8. 2024 s <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00420-020-01584-9.pdf>

Jones, J. R., Hodgson, J. T., Clegg, T. A., & Elliot, R. C. (1998). *Self-reported work-related illness in 1995: results from a household survey*. Sudbury: HSE Books.

Kalliath, P., Hughes, M., & Newcombe, P. (2011). When Work and Family are in Conflict: Impact on Psychological Strain Experienced by Social Workers in Australia. *Australian Social Work*, 65(3). Pridobljeno 15. 11. 2023 s <https://www-tandfonline-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/full/10.1080/0312407X.2011.625035>

Karimi, L., Karimi, H., & Nouri, A. (2011). Predicting Employees Well-being using Work-Family Conflict and Job Strain Models. *Stress and health*, 27(2), 111-122. Pridobljeno

15. 11. 2023 s <https://eds-s-ebscohost-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=33311d1f-4d5a-4b16-b3c8-4ec6d175ae1e%40redis>

Karlsson, M., Bjorklund, C., & Jensen, I. (2010). The effects of psychosocial work factors on production loss, and the mediating effect of employee health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(3), 310-317.

Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (2012). *Zdravi delavci v zdravih organizacijah*. Klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.

Knecht, M., Bauer, G. F., Klaghofer, R., Buddeberg-Fischer, B., Stamm, M., & Hammig, O. (2010). Work-life conflict and health among Swiss physicians – in comparison with other university graduates and with the general Swiss working population. *Swiss medical weekly*, 140. Pridobljeno 15. 11. 2023 s <https://smw.ch/index.php/smw/article/view/1151/1186>

Kornhauser, A. (1965). *Mental health of the industrial worker: A Detroit study*. John Wiley.

Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O'Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., Brough, P., & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 92-106. Pridobljeno 15. 11. 2023 s <https://www.sciencedirect-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/science/article/pii/S0001879108000134>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Leineweber, C., Bernhard-Oettel, C., Peristera, P., Eib, C., Nyberg, A., & Westerlund, H. (2017). Interactional justice at work is related to sickness absence: a study using repeated measures in the Swedish working population. *BMC Public Health*, 17(1). Pridobljeno 9. 7. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/321439035_Interactional_justice_at_work_is_related_to_sickness_absence_a_study_using_repeated_measures_in_the_Swedish_working_population

Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview* [pdf]. Pridobljeno 26. 6. 2024 s

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Madsen, S. R. (2001). Work and family conflict: A review of the theory and literature. V O. Aliaga (ur.), *Proceedings AHRD 2001 Conference*. University of Minnesota.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. Pridobljeno 6. 1. 2025 s <file:///C:/Users/anja0/Downloads/measureexperiencedBO.pdf>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016a). Burnout: A psychological perspective. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. Pridobljeno 7. 1. 2025 s <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/1467-8721.01258>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016b). Burnout. V G. Fink (ur.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (str. 351-357). Academic Press.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. Pridobljeno 22. 11. 2023 s https://www.jstor.org/stable/41415695?saml_data=eyJzYW1sVG9rZW4iOiIwMTc3YTY3MjE1kNjQ0LTQ4MzAtOTg1OC1kZjMwNTljNzgwZjJiLCJlbWFpbCI6ImFzOTk5OUBzdHVkZW50LnVuaS1sai5zaSI6ImIuc3RpdHV0aW9uSWRzLjpbIjc2NTRjMTU5LTRkYjctNDdjNy1hNTg1LWJmNmNIMGU3Mjc0ZSJdfQ&seq=1

Miller, K. I., Ellis Hartman, B., Zook, E. G., Lyles, J. S. (1990). An Integrated Model of Communication, Stress, and Burnout in the Workplace. *Communication Research*, 17(3), 300-326. Pridobljeno 11. 10. 2024 s <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/009365090017003002>

Milošević Arnold, V., Erzar Metelko, D., Vodeb Bonač, M., & Možina M. (1999). *Supervizija: Znanje za ravnanje*. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.

Ministrstvo za solidarno prihodnost. (2024). *Varstveno-delovni centri*. Pridobljeno 24. 7. 2024 s <https://www.gov.si teme/varstveno-delovni-centri/>

Ministrstvo za zdravje. (2023). *Promocija zdravja na delovnem mestu*. Pridobljeno 7. 11. 2023 s <https://www.gov.si teme/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/#e103295>

Možina, M. (2004). *Prevalenca nasilnega vedenja klientov in obremenitve zaposlenih na centrih za socialno delo* (Magistrsko delo). Medicinska fakulteta, Ljubljana.

Mrak, J. (2014). Zdravje in dobro počutje zaposlenih. V J. Pegan Stemberger (ur.), *Coaching za več zdravja in dobrega počutja zaposlenih* (str. 10-13). Pridobljeno 9. 9. 2024 s http://www.glottanova.si/coaching/coaching_konferenca/media/zbornik_5konference_kariernih_coachev.pdf#page=10

Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2020). *Duševno zdravje*. Pridobljeno 14. 11. 2023 s <https://pzd.razvoj.dev/category/podrocja/dusevno-zdravje/>

Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2020). *Kazalniki bolniškega staleža zaradi duševnih in vedenjskih motenj od leta 2015 do leta 2019*. Pridobljeno 14. 11. 2023 s <https://pzd.razvoj.dev/nekategorizirano/primerjalna-analiza-zdravstvenega-absentizma-v-letih-2015-2019/>

Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2022). *Duševne težave zaposlenih so lahko posledica neurejenih delovnih pogojev*. Pridobljeno 8. 7. 2024 s <https://nijz.si/zivljenjski-slog/dusevno-zdravje/dusevne-tezave-zaposlenih-so-lahko-posledica-neurejenih-delovnih-pogojev/>

Naše delo. (b.d.). Pridobljeno 24. 7. 2024 s <https://www.vdckrsko.si/storitve>

Podjed, K., & Bilban, M. (2014). *Priročnik promocije zdravja* [pdf]. Pridobljeno 13. 11. 2023 s <https://www.produktivnost.si/wp-content/uploads/2016/09/Priro%C4%8Dnik-promocije-zdravja-pri-delu-november-2014.pdf>

Santa Maria, A., Wolter, C., Gusy, B., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2021). Reducing work-related burnout among police officers: The impact of job rewards and health-oriented leadership. *The Police Journal*, 94(3), 406-421. Pridobljeno 24. 4. 2024 s <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0032258X20946805>

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. Pridobljeno 7. 1. 2025 s <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.248>

Scholarios, D., & Marks, A. (2004). Work-life balance and the software worker. *Human Resource Management Journal*, 14(2), 54-74. Pridobljeno 8. 1. 2025 s https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00119.x?saml_referrer

Selič, P. (1999). *Psihologija bolezni našega časa*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Sloan, M. M., (2011). Unfair Treatment in the Workplace and Worker Well-Being: The Role of Coworker Support in a Service Work Environment. *Work and Occupations*, 39(1), 3-34. Pridobljeno 22. 11. 2023 s <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0730888411406555>

Slovenska poslovna točka. (2024). *Oblike dela*. Pridobljeno 5. 1. 2025 s <https://spot.gov.si/sl/poslovanje/zaposlovanje-in-delovno-razmerje/oblike-dela/>

Splošno o psihosocialnih tveganjih. (b.d.). Pridobljeno 7. 11. 2023 s <https://vzd.mdds.gov.si/varnost-in-zdravje-pri-delu/informacije-po-temah/psihosocialna-tveganja/splosno-o-psihosocialnih-tveganjih>

Sutherland, V., & Cooper, C. (2000). *Strategic stress management: An organizational approach*. Palgrave Macmillan London.

Šprah, L., & Zorjan, S. (2016). *Priročnik za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja e-OPSA* [pdf]. Pridobljeno 14. 11. 2023 s https://dmi.zrc-sazu.si/sites/default/files/eopsa_splosna_razlicica_prirocnik.pdf

Šprah, L. (2016). Psihosocialna tveganja in stres ter njihovo obvladovanje v delovnem okolju. *Delo in varnost*, 60(2), 32-38. Pridobljeno 29. 8. 2024 s <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-ZF6YUUSA/b382ad82-4559-414c-b98c-b7618e3de749/PDF>

Šprah, L. (2020). Psihosocialna tveganja in stres močno vplivajo na zdravje zaposlenih in uspešnost organizacij. *Ekonomska demokracija: strokovno informativna revija za delavske predstavnike in menedžerje v sodobnem podjetju*, 24(4), 21-25. Pridobljeno 8. 7. 2024 s <https://strokovniclanki.delavska-participacija.com/priloge/2998-1.pdf>

Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2005). Relationships Among Organizational Family Support, Job Autonomy, Percieved Control, and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 100-118. Pridobljeno 25. 3. 2024 s <https://eds-p-63>

ebshost-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=f498b526-f80b-40a2-bf68-b89ad664ee97%40redis

Tsai, H. (2008). *Work-Family conflict, positive spillover and emotions among Asian American working mothers*. Pridobljeno 15. 11. 2023 s <https://www.proquest.com/docview/304575204?parentSessionId=%2F6v9YuxISFeG%2BNSIkEeTheIqCW%2FhN6uqcRk7rt%2FwsTI%3D&accountid=16468>

Wang, J., Afifi, T. O., Cox, B., & Sareen, J. (2007). Work-Family Conflict and Mental Disorders in the United States: Cross-Sectional Findings From the National Comorbidity Survey. *American Journal of Industrial Medicine*, 50(2), 143-149. Pridobljeno 15. 11. 2023 s <https://onlinelibrary-wiley-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/epdf/10.1002/ajim.20428>

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (2013). Ur. l. RS 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. U S, 22/19 – ZposS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPVE, 119/21 – ZČmlS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1. Pridobljeno 7. 11. 2023 s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

Zakon o socialnem varstvu (ZSV) (2007). Ur. l. RS., 23/07 – popr., 41/07 – popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZOA-A, 28/19, 189/20 – ZFRO in 196/21 – ZDOsk, 82/23 in 84/23 – ZDOsk-1. Pridobljeno 24. 7. 2024 s <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO869>

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) (2011). Ur. l. RS 43/11. Pridobljeno 7. 11. 2023 s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5537>.

Quick, J. C., & Quick, J. D. (2004). *Organizational stress and preventive management*. American Psychological Association.

14 najpomembnejših psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. (b.d.). Pridobljeno 15. 11. 2023 s <https://www.zadusevnozdravje.si/na-delovnem-mestu/psihosocialna-tveganja-na-delovnem-mestu/14-najpomembnejših-psihosocialnih-tveganj-na-delovnem-mestu/>

9. PRILOGE

9.1 Vprašalnik

Spoštovani.

Sem Anja Stanič, absolventka Fakultete za socialno delo, Univerze v Ljubljani. Pod mentorstvom doc. dr. Bojane Mesec pripravljam diplomsko delo z naslovom Psihosocialni dejavniki tveganja in skrb zase pri zaposlenih v Varstveno-delovnih centrih.

V diplomskem delu raziskujem, katerim psihosocialnim tveganjem so izpostavljeni zaposleni, kako se z njimi soočajo in kakšno vlogo pri omejevanju tveganj zaznavajo s strani delodajalca. Vljudno vas vabim, da sodelujete v spletni anketi in s svojimi izkušnjami prispevate k izdelavi diplomskega dela.

Vaši odgovori so anonimni, rezultati pa bodo uporabljeni zgolj za potrebe diplomske naloge. Sodelovanje v anketi je prostovoljno, zato lahko z odgovarjanjem kadar koli prenehate. Reševanje ankete vam bo vzelo predvidoma deset minut časa.

V primeru dodatnih vprašanj sem vam na voljo na elektronskem naslovu anja01stanic@gmail.com.

Za sodelovanje v anketi se vam najlepše zahvaljujem.

Anja Stanič

1. Zapišite časovno dolžino zaposlitve na trenutnem delovnem mestu.

2. Zaposleni ste za:

- a) Nedoločen čas - polni delovni čas
- b) Nedoločen čas - krajši delovni čas
- c) Določen čas - polni delovni čas
- d) Določen čas - krajši delovni čas
- e) Drugo (npr. študentsko delo)

V nadaljevanju so navedena vprašanja, ki se nanašajo na **stres na delovnem mestu**.

3. Menite, da se v vašem delovnem okolju namenja dovolj pozornosti problematiki stresa na delovnem mestu?

- a) Da
- b) Ne
- c) Nisem prepričan/a

4. Ocenite kako stresno je delo, ki ga opravljate.

- a) Zelo stresno
- b) Stresno
- c) Niti stresno, niti ne stresno
- d) Ni stresno
- e) Sploh ni stresno

4.1 Pri prejšnjem vprašanju ste ocenili, da je vaše delo stresno. Kateri od naštetih osebnih dejavnikov vam povzročajo največ stresa? Označite največ tri izbrane dejavnike.

- a) Premajhen vpliv na svoje delo
- b) Strah pred izgubo zaposlitve
- c) Pomanjkljivo znanje za opravljanje dela
- d) Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja
- e) Prevelika odgovornost
- f) Čustvena obremenjenost zaradi dela
- g) Starost

4.2 Kateri od naštetih dejavnikov povezanih z organizacijo delovnega okolja in dela vam povzročajo največ stresa? Označite največ tri izbrane dejavnike.

- a) Preobsežne delovne zadolžitve
- b) Nejasno opredeljene delovne vloge
- c) Nesorazmernost vloženega napora v delo in osebnega dohodka
- d) Premalo priznanja za opravljeno delo
- e) Slabi odnosi v delovnem kolektivu
- f) Slabi odnosi s strani nadrejenih oseb

- g) Pomanjkanje komunikacije med zaposlenimi
- h) Pomanjkanje kadra
- i) Omenjenost z zakonodajo

5. S kom bi se posvetovali v primeru prevelikega stresa na delovnem mestu? Označite en odgovor.

- a) Z nadrejeno osebo
- b) S sodelavkami in sodelavci
- c) S partnerjem/partnerko ali družinskimi člani
- d) S prijateljico ali prijateljem izven službe
- e) Poiskal/a bi nasvet zdravnika
- f) Z nikomer, sam/a bi poskušala rešiti problem

V nadaljevanju so navedene trditve, ki se nanašajo na **medsebojne odnose v delovnem kolektivu**.

6. Ocenite v kolikšni meri se strinjate z navedenimi trditvami, pri čemer ocena 1 pomeni, da trditev sploh ne drži, ocena 5 pa, da trditev povsem drži.

	1 Sploh ne drži	2 Ne drži	3 Niti drži, niti ne drži	4 Drži	5 Povsem drži
Pomembno mi je v kakšnih odnosih sem s sodelavkami/ci.					
Z odnosom, ki ga imam z nadrejenimi sem zadovoljen/a.					
Nadrejeni pretirano nadzira moje delo.					
Med zaposlenimi in vodstvom je malo zaupanja.					
Pri sodelavcih/kah pogosto čutim pomanjkanje razumevanja in podpore.					

S sodelavci/kami pogosto zaidem v spore.					
Med sodelavci/kami je veliko tekmovalnosti.					
Zaznavam neenako obravnavo zaposlenih.					

Naslednji sklop trditev se nanaša na **usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**.

7. Kako pogosto se dogaja, da morate delati dlje od predvidenega delovnega časa?

a) Nikoli b) Nekajkrat letno c) Nekajkrat mesečno d) Vsak teden

8. Ocenite v kolikšni meri se strinjate z navedenimi trditvami, pri čemer ocena 1 pomeni, da trditev sploh ne drži, ocena 5 pa, da trditev povsem drži.

	1 Sploh ne drži	2 Ne drži	3 Niti drži, niti ne drži	4 Drži	5 Povsem drži
Težko usklajujem delo in družinsko življenje.					
Težko razmejujem delo in zasebno življenje.					
Trenutni delovni čas mi popolnoma ustreza.					
Sam/a se lahko odločim kdaj grem na dopust.					
Na delovnem mestu imam majhno podporo v zvezi s svojimi družinskimi obveznostmi.					

Narava mojega dela zahteva prilagajanje mojega partnerja/ke in družinskih članov.					
Če nepredvidoma potrebujem prost dan, mi je to odobreno.					
V prostem času se lahko popolnoma odklopim službenih obveznosti.					

Naslednji sklop vprašanj se nanaša na **vaše počutje in skrb zase**.

9. Na lestvici označite kako pogoste zaznavate navedene simptome zaradi službenih obveznosti.

	Zelo redko oz. nikoli	Redko	Občasno	Pogosto	Zelo pogosto
Nespečnost					
Brezvoljnost					
Tesnoba					
Glavobol					
Čustvena izčrpanost					
Živčnost					
Razdražljivost					

10. Na lestvici označite kako pogosto skrbite za svoje dobro počutje z navedenimi aktivnostmi.

	Zelo redko oz. nikoli	Redko	Občasno	Pogosto	Zelo pogosto
Druženje s prijatelji, sorodniki					
Uravnotežena prehrana					

Športna dejavnost					
Meditacija, joga					
Obisk koncerta, kina, predstave					
Branje knjig					
Dopust ali počitek					
Psihosocialna pomoč					

11. Koliko časa na dan si v povprečju vzamete za skrb zase (pripravo uravnoteženih obrokov, sprostitvev, rekreacijo)?

Naslednji sklop vprašanj se nanaša na **obvladovanje psihosocialnih dejavnikov tveganja v okviru delovne organizacije**.

12. Ali poznate odgovornosti delovne organizacije glede obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu, ki jih določa Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)?

- a) Da
- b) Ne
- c) Nisem prepričan/a

13. Ali ste v vašem delovnem okolju seznanjeni s Programom promocije zdravja na delovnem mestu?

- a) Da
- b) Ne

14. Ali veste na koga v vašem delovnem okolju se lahko obrnete v primeru mobinga, nasilja ali nadlegovanja na delovnem mestu?

- a) Da
- b) Ne

- c) Nisem prepričan/a

15. Ali v vašem delovnem okolju izvajate raziskave, ki merijo zadovoljstvo zaposlenih?

- a) Da
- b) Ne

16. Ali je v vašem delovnem okolju zaposlenim na voljo kakršnakoli oblika psihosocialne pomoči?

- a) Da
- b) Da, a pri zunanjem izvajalcu
- c) Ne

17. Na kakšne načine se v vašem delovnem okolju ohranja in krepi dobro psihofizično počutje zaposlenih? Označite enega ali več odgovorov.

- a) Aktivni odmori
- b) Organizacija športnih aktivnosti
- c) Promocija zdravega načina življenja (na oglasnih deskah)
- d) Košarica s sadjem in zdravimi prigrizki
- e) Zdravo delovno okolje (prezračnost, urejenost, osvetljenost)
- f) Ergonomsko oblikovani pripomočki za delo (stoli, žoge za sedenje)
- g) Fleksibilen delovni čas
- h) Omogočena udeležba na usposabljanjih za razvijanje osebnih potencialov in veščin
- i) Drugo, prosim dopišite:

18. Prosim, označite najvišjo doseženo stopnjo izobrazbe.

- a) 1. ali 2. – nedokončana ali dokončana osnovna šola
- b) 3. do 5. – končana srednja šola
- c) 6/1 – višješolski (strokovni) program
- d) 6/2 – 1. bolonjska stopnja (visokošolski ali univerzitetni program)
- e) 7. – 2. bolonjska stopnja (magisterij stroke) in »star« univerzitetni program ali specializacija po visokošolskem programu
- f) 8/1 – »star« magisterij znanosti ali specializacija po univerzitetnem programu

g) 8/2 – 3. bolonjska stopnja (doktorat znanosti)

19. Označite svoj spol.

- a) Ženska
- b) Moški
- c) Želim se opredeliti kot:
- d) Ne želim se opredeliti

Odgovorili ste na vsa vprašanja v anketi. Hvala za sodelovanje in vaš prispevek k mojem diplomskem delu.

9.2 Preglednice z analiziranimi podatki

Q2	Zaposleni ste za:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Nedoločen čas - polni delovni čas)	110	89%	90%	90%
	2 (Nedoločen čas - krajši delovni čas)	3	2%	2%	93%
	3 (Določen čas - polni delovni čas)	8	6%	7%	99%
	4 (Določen čas - krajši delovni čas)	1	1%	1%	100%
	5 (Drugo (npr. študentsko delo))	0	0%	0%	100%
Veljavni	Skupaj	122	98%	100%	

Q3	Menite, da se v vašem delovnem okolju namenja dovolj pozornosti problematiki stresa na delovnem mestu?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Da)	30	24%	24%	24%
	2 (Ne)	58	47%	47%	71%
	3 (Nisem prepričan/a)	36	29%	29%	100%
Veljavni	Skupaj	124	100%	100%	

Q4	Ocenite kako stresno je delo, ki ga opravljate.				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Zelo stresno)	29	23%	23%	23%
	2 (Stresno)	60	48%	48%	72%
	3 (Niti stresno, niti ne stresno)	30	24%	24%	96%
	4 (Ni stresno)	5	4%	4%	100%
	5 (Sploh ni stresno)	0	0%	0%	100%
Veljavni	Skupaj	124	100%	100%	

Q5	Kateri od naštetih osebnih dejavnikov vam povzročajo največ stresa? Označite največ tri izbrane dejavnike.							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
		Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q5a	Premajhen vpliv na svoje delo	41	89	46%	124	33%	41	100%
Q5b	Strah pred izgubo zaposlitve	2	89	2%	124	2%	2	5%
Q5c	Pomanjkljivo znanje za opravljanje dela	10	89	11%	124	8%	10	24%
Q5d	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	29	89	33%	124	23%	29	71%
Q5e	Prevelika odgovornost	26	89	29%	124	21%	26	63%
Q5f	Čustvena obremenjenost zaradi dela	56	89	63%	124	45%	56	137%
Q5g	Starost	21	89	24%	124	17%	21	51%
	SKUPAJ		89		124		41	100%

Q6	Kateri od naštetih dejavnikov povezanih z organizacijo delovnega okolja in dela vam povzročajo največ stresa? Označite največ tri izbrane dejavnike.							
	Podvprašanja	Enote						Navedbe
		Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q6a	Preobsežne delovne zadolžitve	36	89	40%	124	29%	36	100%
Q6b	Nejasno opredeljene delovne vloge	27	89	30%	124	22%	27	75%
Q6c	Nesorazmernost vloženega napora v delo in osebnega dohodka	35	89	39%	124	28%	35	97%
Q6d	Premalo priznanja za opravljeno delo	14	89	16%	124	11%	14	39%
Q6e	Slabi odnosi v delovnem kolektivu	13	89	15%	124	10%	13	36%
Q6f	Slabi odnosi s strani nadrejenih oseb	11	89	12%	124	9%	11	31%
Q6g	Pomanjkanje komunikacije med zaposlenimi	19	89	21%	124	15%	19	53%
Q6h	Pomanjkanje kadra	61	89	69%	124	49%	61	169%
Q6i	Omejenost z zakonodajo	22	89	25%	124	18%	22	61%
	SKUPAJ		89		124		36	100%

Q7	S kom bi se posvetovali v primeru prevelikega stresa na delovnem mestu? Označite en izbran odgovor.				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Z nadrejeno osebo)	32	26%	26%	26%
	2 (S sodelavkami in sodelavci)	42	34%	34%	60%
	3 (S partnerjem/partnerko ali družinskimi člani)	20	16%	16%	76%
	4 (S prijateljico ali prijateljem izven službe)	8	6%	6%	82%
	5 (Poiskal/a bi nasvet zdravnika)	9	7%	7%	90%
	6 (Z nikomer, sam/a bi poskušala rešiti problem)	13	10%	10%	100%
Veljavni	Skupaj	124	100%	100%	

Q9	Ocenite v kolikšni meri se strinjate z navedenimi trditvami, pri čemer ocena 1 pomeni, da trditev sploh ne drži, ocena 5 pa, da trditev povsem drži.										
	Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
		1 Sploh ne drži	2 Ne drži	3 Niti ne drži, niti drži	4 Drži	5 Povsem drži	Skupaj				
Q9a	Pomembno mi je v kakšnih odnosih sem s sodelavci/kami.	0 (0%)	0 (0%)	2 (2%)	23 (19%)	99 (80%)	124 (100%)	124	124	4,8	0,5

Q9b	Z odnosi, ki jih imam z nadreje nimi sem zadovol jen/a.	3 (2%)	11 (9%)	24 (19%)	50 (40%)	36 (29%)	124 (100%)	124	124	3,8	1,0
Q9c	Nadreje ni pretiran o nadziraj o moje delo.	17 (14%)	45 (36%)	42 (34%)	14 (11%)	6 (5%)	124 (100%)	124	124	2,6	1,0
Q9d	Med zaposle nimi in vodstvo m je malo zaupanj a.	21 (17%)	26 (21%)	33 (27%)	22 (18%)	22 (18%)	124 (100%)	124	124	3,0	1,3
Q9e	Pri sodelav cih/kah čutim pomanj kanje podpore in razume vanja.	27 (22%)	38 (31%)	38 (31%)	17 (14%)	4 (3%)	124 (100%)	124	124	2,5	1,1
Q9f	S sodelav ci/kami pogosto zaidem v spore.	61 (49%)	45 (36%)	15 (12%)	2 (2%)	1 (1%)	124 (100%)	124	124	1,7	0,8
Q9g	Med sodelav ci/kami je veliko tekmov alnosti.	25 (20%)	38 (31%)	35 (28%)	17 (14%)	9 (7%)	124 (100%)	124	124	2,6	1,2

Q9h	Zaznavam neenako obravnavo zaposlenih.	14 (11%)	32 (26%)	21 (17%)	36 (29%)	21 (17%)	124 (100%)	124	124	3,1	1,3
-----	--	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	---------------	-----	-----	-----	-----

Q11	Kako pogosto se dogaja, da morate delati dlje od predvidenega delovnega časa?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Nikoli)	27	22%	22%	22%
	2 (Nekajkrat letno)	69	56%	56%	77%
	3 (Nekajkrat mesečno)	23	19%	19%	96%
	4 (Vsak teden)	5	4%	4%	100%
Veljavni	Skupaj	124	100%	100%	

Q12	Ocenite v kolikšni meri se strinjate z navedenimi trditvami, pri čemer ocena 1 pomeni, da trditev sploh ne drži, ocena 5 pa, da trditev povsem drži.										
	Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
		1 Sploh ne drži	2 Ne drži	3 Niti ne drži, niti drži	4 Drži	5 Povsem drži	Skupaj				
Q12a	Težko usklajujem delo in družinsko življenje.	36 (29%)	42 (34%)	26 (21%)	16 (13%)	3 (2%)	123 (100%)	123	124	2,3	1,1
Q12b	Težko razmejujem delo in zasebno	30 (24%)	55 (44%)	20 (16%)	15 (12%)	4 (3%)	124 (100%)	124	124	2,3	1,1

	življenje .										
Q12c	Trenutni delovni čas mi popolnoma ustreza.	6 (5%)	9 (7%)	15 (12%)	37 (30%)	57 (46%)	124 (100%)	124	124	4,0	1,1
Q12d	Sam/a se lahko odločim kdaj grem na dopust.	1 (1%)	6 (5%)	21 (17%)	63 (51%)	33 (27%)	124 (100%)	124	124	4,0	0,8
Q12e	Na delovnem mestu imam majhno podporo v zvezi z družinskimi obveznostmi.	32 (26%)	53 (43%)	28 (23%)	9 (7%)	2 (2%)	124 (100%)	124	124	2,2	0,9
Q12f	Narava mojega dela zahteva prilagajanje mojega partnerja/ke in družinskih članov.	31 (25%)	37 (30%)	18 (15%)	30 (24%)	8 (6%)	124 (100%)	124	124	2,6	1,3
Q12g	Če nepredvidoma potrebujem prost dan, mi je to odobreno.	3 (2%)	5 (4%)	10 (8%)	61 (49%)	45 (36%)	124 (100%)	124	124	4,1	0,9

Q12h	V prostem času se lahko popolnoma odklopim od službenih obveznosti.	5 (4%)	18 (15%)	36 (29%)	45 (36%)	20 (16%)	124 (100%)	124	124	3,5	1,1
------	---	-----------	-------------	-------------	-------------	-------------	---------------	-----	-----	-----	-----

Q14	Na lestvici označite kako pogosto zaznavate navedene simptome zaradi službenih obveznosti.									
	Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	
		1 Zelo redko oz. nikoli	2 Redko	3 Občasno	4 Pogosto	5 Zelo pogosto	Skupaj			
Q14a	Nespečnost	33 (27%)	35 (28%)	40 (32%)	10 (8%)	6 (5%)	124 (100%)	124	124	
Q14b	Brezvoljnost	23 (19%)	45 (36%)	41 (33%)	7 (6%)	8 (6%)	124 (100%)	124	124	
Q14c	Tesnoba	44 (35%)	47 (38%)	19 (15%)	11 (9%)	3 (2%)	124 (100%)	124	124	
Q14d	Glavobol	52 (42%)	26 (21%)	31 (25%)	12 (10%)	2 (2%)	123 (100%)	123	124	
Q14e	Čustvena izčrpanost	15 (12%)	36 (29%)	41 (33%)	25 (20%)	7 (6%)	124 (100%)	124	124	
Q14f	Živčnost	18 (15%)	37 (30%)	48 (39%)	16 (13%)	5 (4%)	124 (100%)	124	124	
Q14g	Razdražljivost	18 (15%)	39 (31%)	49 (40%)	14 (11%)	4 (3%)	124 (100%)	124	124	

Q15 Na lestvici označite kako pogosto skrbite za svoje dobro počutje z navedenimi aktivnostmi.											
	Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
		1 Zelo reko oz. nikoli	2 Redko	3 Občasno	4 Pogosto	5 Zelo pogosto	Skupaj				
Q15a	Druženje s prijatelji, sorodniki	1 (1%)	12 (10%)	45 (36%)	44 (35%)	22 (18%)	124 (100%)	124	124	3,6	0,9
Q15b	Uravnotežena prehrana	2 (2%)	10 (8%)	34 (27%)	58 (47%)	20 (16%)	124 (100%)	124	124	3,7	0,9
Q15c	Športna aktivnost	3 (2%)	14 (11%)	56 (45%)	34 (27%)	17 (14%)	124 (100%)	124	124	3,4	0,9
Q15d	Meditacija, joga	62 (50%)	32 (26%)	17 (14%)	10 (8%)	3 (2%)	124 (100%)	124	124	1,9	1,1
Q15e	Obisk koncerta, kina, predstave	19 (15%)	35 (28%)	51 (41%)	16 (13%)	2 (2%)	123 (100%)	123	124	2,6	1,0
Q15f	Branje knjig	19 (15%)	25 (20%)	42 (34%)	24 (19%)	14 (11%)	124 (100%)	124	124	2,9	1,2
Q15g	Dopust ali počitek	1 (1%)	14 (11%)	73 (59%)	31 (25%)	5 (4%)	124 (100%)	124	124	3,2	0,7
Q15h	Psihosocialna pomoč	103 (83%)	10 (8%)	7 (6%)	2 (2%)	2 (2%)	124 (100%)	124	124	1,3	0,8

Q18	Ali poznate odgovornosti delovne organizacije glede obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu, ki jih določa Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Da)	51	41%	42%	42%
	2 (Ne)	39	31%	32%	74%
	3 (Nisem prepričan/a)	32	26%	26%	100%
Veljavni	Skupaj	122	98%	100%	

Q19	Ali ste v vašem delovnem okolju seznanjeni s Programom promocije zdravja na delovnem mestu?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Da)	85	69%	69%	69%
	2 (Ne)	39	31%	31%	100%
Veljavni	Skupaj	124	100%	100%	

Q20	Ali veste na koga v vašem delovnem okolju se lahko obrnete v primeru mobinga, nasilja ali nadlegovanja na delovnem mestu?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Da)	83	67%	67%	67%
	2 (Ne)	15	12%	12%	79%
	3 (Nisem prepričan/a)	26	21%	21%	100%
Veljavni	Skupaj	124	100%	100%	

Q21	Ali v vašem delovnem okolju izvajate raziskave, ki merijo zadovoljstvo zaposlenih?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Da)	108	87%	87%	87%
	2 (Ne)	16	13%	13%	100%
Veljavni	Skupaj	124	100%	100%	

Q22	Ali je v vašem delovnem okolju zaposlenim na voljo kakršnakoli oblika psihosocialne pomoči?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Da)	26	21%	21%	21%
	2 (Da, a pri zunanjem izvajalcu)	20	16%	16%	37%
	3 (Ne)	77	62%	63%	100%
Veljavni	Skupaj	123	99%	100%	

Q23	Na kakšne načine se v vašem delovnem okolju ohranja in krepi dobro psihofizično počutje zaposlenih. Označite enega ali več odgovorov.							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
		Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q23a	Aktivni odmori	19	119	16%	124	15%	19	100%
Q23b	Organizacija športnih aktivnosti	30	119	25%	124	24%	30	158%
Q23c	Promocija zdravega načina življenja (na oglasnih deskah)	52	119	44%	124	42%	52	274%
Q23d	Košarica s sadjem in zdravimi prigrizki	39	119	33%	124	31%	39	205%
Q23e	Zdravo delovno okolje (prezračnost, urejenost, osvetljenost)	62	119	52%	124	50%	62	326%

Q23f	Ergonomsko oblikovani pripomočki za delo (stoli, žoge za sedenje)	18	119	15%	124	15%	18	95%
Q23g	Fleksibilen delovni čas	21	119	18%	124	17%	21	111%
Q23h	Omogočena udeležba na usposabljanjih za razvijanje osebnih potencialov in veščin	45	119	38%	124	36%	45	237%
Q23i	Drugo, prosim dopišite:	9	119	8%	124	7%	9	47%
	SKUPAJ		119		124		19	100%

Q24	Prosim, označite svojo najvišjo doseženo stopnjo izobrazbe.				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (1. ali 2. - nedokončana ali dokončana osnovna šola)	4	3%	3%	3%
	2 (3. do 5. - končana srednja šola)	57	46%	46%	49%
	3 (6/1 - višješolski (strokovni) program)	17	14%	14%	63%
	4 (6/2 - 1. bolonjska stopnja (visokošolski ali univerzitetni program))	14	11%	11%	74%
	5 (7. - 2. bolonjska stopnja (magisterij stroke) in "star" univerzitetni program ali specializacija po visokošolskem programu)	29	23%	23%	98%
	6 (8/1 - "star" magisterij znanosti ali specializacija po univerzitetnem programu)	3	2%	2%	100%
	7 (8/2 - 3. bolonjska stopnja (doktorat znanosti))	0	0%	0%	100%
Veljavni	Skupaj	124	100%	100%	

Q25	Označite svoj spol.				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ženska)	101	81%	81%	81%
	2 (Moški)	22	18%	18%	99%
	3 (Ne želim se opredeliti)	1	1%	1%	100%
	4 (Želim se opredeliti kot:)	0	0%	0%	100%
Veljavni	Skupaj	124	100%	100%	